

Ulkomaisen työvoiman käytön valvonta vuonna 2024

Raportti

Tiivistelmä

Vuonna 2024 työsuojeluviranomainen jatkoi aktiivista valvontatyötään ulkomaista työvoimaa käytävissä yrityksissä, joihin tehtiin yli 1700 tarkastusta. Noin puolessa tarkastuksista valvottiin sitä, että työnantajat noudattavat Suomen lainsäädäntöä ja yleissitovia työehtosopimuksia ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen osalta. Toinen keskeinen valvottava asia oli se, että ulkomaalaisilla työntekijöillä on työnteko-oikeus Suomessa.

Valvonnan havainnot olivat samansuuntaisia kuin edeltävinä vuosina. Työsuhteen vähimmäisehtojen noudattamisessa oli edelleen runsaasti puutteita. Palkkauksessa havaittiin puutteita lähes puolessa niistä tarkastuksista, joilla asiaa arvioitiin – osuus on lähes sama kuin vuonna 2023. Myös työaika-asiakirjoissa havaittiin paljon puutteita. Jos työnantaja oli laiminlyönyt työaikakirjanpidon, ei palkkauksen oikeellisuutta pystytty aina arvioimaan.

Raportissa esitetään tarkempia alakohtaisia valvontahavaintoja rakennusosalta, majoitus- ja ravitsemisosalta sekä kausityöaloilta.

Valvonnassa tulee edelleen vastaan tilanteita, joissa on kyse yrittäjätöksi tai niin sanotuksi kevytyrittäjyydeksi naamioidusta työsuhteesta. Joskus työsuhte on muutettu jopa työntekijän ymmärtämättä toimeksiantosuhteeksi, jonka ehdot kuitenkin vastaavat työsuhteen ehtoja. Ilmiötä esiintyi aiemmin lähinnä rakennus- ja palvelualoilla,

mutta se on nyt levinnyt entisestään myös muille toimialoille.

Työnteko-oikeutta koskevista tarkastuksista noin joka kymmenennellä kohdattiin vähintään yksi ulkomaalainen työntekijä, jolla ei ollut oikeutta tehdä kyseistä työtä Suomessa. Valvonnassa havaittujen työnteko-oikeudettomien henkilöiden määrä pysyi samalla tasolla kuin vuonna 2023.

Vuonna 2024 valvottiin neljättä vuotta niin kutsuttua marjalakia (laki luonnontuotteita keräävien ulkomaalaisten oikeudellisesta asemasta 487/2021). Marjalain valvonta kuitenkin väheni edellisvuosista sen jälkeen, kun ulkoministeriö muutti viisumien myöntämisen perusteita kerääjille. Muutosten takia marjalain piiriin kuuluvien kerääjien määrä Suomessa väheni merkittävästi.

Viranomaisyhteistyö tehostaa valvontaa monin eri tavoin. Viranomaisten yhteistarkastuksia tehtiin 773 eli 246 enemmän kuin vuonna 2023. Lisäksi valtaosalla tarkastuksista hyödynnettiin muilta viranomaisilta saatuja tietoja. Vaikka työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeudet ovat viime vuosina parantuneet, on niissä vielä kehitettävää. Onkin tärkeää, että hallitusohjelman kirjausta viranomaisten tiedonvaihdon kehittämisestä edistetään aktiivisesti.

Viranomaisyhteistyön lisäksi viestintä ja sidosryhmäyhteistyö ovat oleellisia työkaluja, joilla ehkäistään työperäistä hyväksikäyttöä.

Raportin nimi: Ulkomaisen työvoiman käytön valvonta vuonna 2024

Julkaisija: Työsuojeluhallinto 2025

Työsuojeluhallinnon julkaisuja 3fin/2025

ISBN: 978-952-479-389-6

ISSN: 2737-0879

Sisällys

Tiivistelmä.....	2
1. Yleistä vuoden 2024 valvonnasta.....	4
1.1 Valvonnan suuntaaminen.....	5
2. Valvonnan havaintoja	6
2.1 Työsuhteen vähimmäisehdot	6
2.2 Ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeus	7
2.3 Työntekijä vai yrittäjä?	8
2.4 Muut valvottavat asiat.....	9
3. Valvonnan havaintoja toimialoittain.....	10
3.1 Rakennusala	10
3.2 Majoitus- ja ravitsemisala	12
3.3 Kausityöalat	13
4. Luonnontuotealan valvonta	15
5. Ilmoitukset poliisille	16
6. Viranomaisyhteistyö valvonnassa.....	17
7. Viestintä ja sidosryhmäyhteistyö	19

1. Yleistä vuoden 2024 valvonnasta

Työsuojeluviranomainen teki vuonna 2024 yli 1700 tarkastusta ulkomaista työvoimaa käyttäviin yrityksiin Suomessa. Tämän raportin tiedot on koottu tammi-helmikuussa 2025, jolloin vuoden 2024 tarkastuksista oli joitakin vielä kesken.

Vuonna 2024 tehtiin yli 1 700 tarkastusta ulkomaista työvoimaa käyttäviin yrityksiin Suomessa.

Eniten valvontaa tehtiin yrityksiin, joiden kotipaikka on Suomi. Valvontaa tehtiin myös sellaisiin ulkomaisiin yrityksiin, jotka eivät olleet niin sanottuja lähtettäviä yrityksiä, vaan joiden työntekijät oli palkattu Suomesta tai joiden kohdalla lähettämisen kriteerit eivät täytyneet.

Lisäksi valvottiin ulkomaisia yrityksiä, jotka lähettävät työntekijöitä Suomeen, ja näiden yritysten tilaajia. Tässä raportissa ei käsitellä lähettämiseen liittyviä valvontahavaintoja, vaan niistä kerrotaan raportissa [Työntekijöiden lähettämiseen liittyvä valvonta ja lähettämisilmoitukset vuonna 2024](#).

Ulkomaisen työvoiman käytön valvonnan tavoitteena on taata yhdenvertaiset ja reilut työmarkkinat kaikille sekä tasavertaiset kilpailuedellytykset yrityksille. Tarkastuksilla arvioidaan tarkastustyyppin mukaan muun muassa:

- ovatko työnantajat varmistaneet, että heidän ulkomaalaisilla työntekijöillensä on työnteko-oikeus Suomessa
- ovatko työnantajat noudattaneet Suomen pakkottavaa työlainsäädäntöä ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen osalta, eli onko noudatettu työaika ja palkkausta koskevia määräyksiä.

Työsuojeluviranomaisina toimivat Suomessa aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet, jotka valvovat alueellaan työsuojelua koskevien säädösten noudattamista. Tässä raportissa työsuojelun vastuualueista puhutaan yksikössä: työsuojeluviranomainen.

Lisäksi valvotaan työterveyshuollon järjestämistä ja tapaturmavakuuttamista sekä tarvittaessa tilaajan velvollisuuksia, jotka tulevat ulkomaalaislaista ja työntekijöiden lähettämisestä annetusta laista.

Rakennustyömailla ja telakoilla valvotaan, että rakennustyömaalla pääurakoitsija ja telakalla tosiasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja ovat varmistaneet työntekijöiden työnteko-oikeuden ja säilyttäneet tiedot ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeudesta. Lisäksi rakennustyömailla ja telakoilla valvotaan työturvallisuuslain mukaisia velvollisuuksia työmaaluettelon laadinnasta ja henkilötunnisteista.

Ulkomaisen työvoiman käytön valvonnassa on useita erilaisia tarkastustyypppejä. Kuten aiempinakin vuosina, myös vuonna 2024 tehtiin sekä niin sanottuja suppeita että laajoja tarkastuksia.

Suppeissa tarkastuksissa keskityttiin ennen kaikkea työnteko-oikeuden valvontaan ja vertailutiedon keräämiseen työsuhteen vähimmäisehtoja koskevia tarkastuksia varten. Suppeita tarkastuksia käytettiin myös yksittäisten aiemmin annettujen velvoitteiden jälkivalvontaan.

Laajoissa tarkastuksissa tarkastettiin työnteko-oikeuden lisäksi työsuhteen vähimmäisehtoja eli esimerkiksi palkkausta ja työaikaan liittyviä asioita. Palkkausta valvottiin noin 44 prosentilla tarkastuksista.

Valtaosa ulkomaisen työvoiman käytön tarkastuksista tehdään ennalta ilmoittamatta. Ennalta ilmoittamaton tarkastus on usein ainoa keino saada luotettava tieto yrityksen työntekijöistä. Tarkastuksia tehdään sekä työpaikoilla että asiakirjojen perusteella.

1.1 Valvonnan suuntaaminen

Työsuojeluviranomainen kohdentaa valvontaa riskiperusteisesti. Sillä on laajat tiedonsaantioikeudet, joita se hyödyntää valvonnan kohdentamisessa.

Valvontaa pyritään suuntaamaan sellaisiin kohteisiin, joissa todennäköisesti ilmenee puutteita etenkin työsuhteen vähimmäisehdoissa ja työntekijöiden oleskelulupaprosessin parissa toimivilta viranomaisilta. Vihjeitä tulee runsaasti myös muilta viranomaisilta, eri alojen työntekijäjärjestöiltä, kolmannen sektorin toimijoilta ja kansalaisilta. Tarkastuskohteita valitaan myös työsuojeluviranomaisen laajojen tiedonsaantioikeuksien avulla. Lisäksi valvontakohteita valitaan tiiviissä yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa.

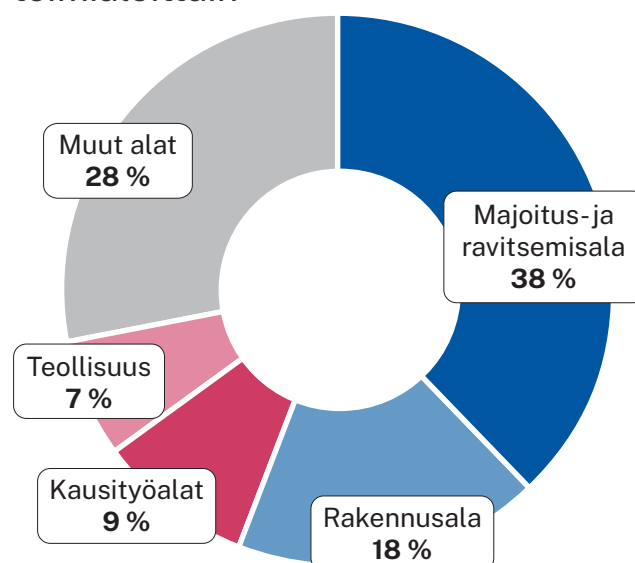
Valvonnan suuntaamisessa tärkeitä ovat vihjeet, joita saadaan etenkin ulkomaalaisten työntekijöiden oleskelulupaprosessin parissa toimivilta viranomaisilta. Vihjeitä tulee runsaasti myös muilta viranomaisilta, eri alojen työntekijäjärjestöiltä, kolmannen sektorin toimijoilta ja kansalaisilta. Tarkastuskohteita valitaan myös työsuojeluviranomaisen laajojen tiedonsaantioikeuksien avulla. Lisäksi valvontakohteita valitaan tiiviissä yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa.

Vuonna 2024 ulkomaisen työvoiman käyttöä valvottiin eniten majoitus- ja ravitsemisalalla (38 %) ja rakennusalalla (18 %). Tarkastuksia tehtiin myös kausityöhön (9 %) ja teollisuuteen (7 %).

Kausityön toimialat

Kausityöllä tarkoitetaan kausiluonteisia maatalouden ja matkailun aloja, jotka kuuluvat kausityöasetuksen soveltamisalaan ([Valtioneuvoston asetus maatalouden ja matkailun alaan kuuluvista kausiluonteista toimintaa sisältävistä toimialoista 966/2017](#)).

Tarkastusten jakautuminen toimialoittain



Kuvio 1. Ulkomaisen työvoiman käytön valvonnan jakautuminen toimialoittain vuonna 2024.

Tarkastuksista 28 prosenttia kohdistui muille aloille, muun muassa siivousalalle, palvelualan yrityksiin eli kauppoihin, autopesuloihin ja -korjaamoihin, kauneushoitoipaikkoihin ja hieronta-yrityksiin sekä kuljetusalalle ja henkilöstönvuokrausyrityksiin. Näiden muiden alojen osuus valvonnasta väheni vuodesta 2023.

Vuoteen 2023 verrattuna majoitus- ja ravitsemisalalle tehtiin lähes 10 prosenttia enemmän tarkastuksia, kun taas rakennusalan osuus tarkastuksista laski hieman. Valvonnan vähenemiseen rakennusosalalla on todennäköisesti vaikuttanut se, että rakentaminen ylipäätään on vähentynyt viime vuosina rakennusalan laskusuhdanteen vuoksi.

Kausityöhön tehtiin 155 tarkastusta. Eniten kausityövalvontaa kohdistettiin maatalouteen, metsäalalle ja kausityöluonteiseen majoitus- ja ravitsemistoimintaan.

2. Valvonnan havainnot

2.1 Työsuhteen vähimmäisehdot

Työsuhteen vähimmäisehtojen valvonnalla varmistetaan, että työnantajat noudattavat Suomen pakottavaa työlainsäädäntöä ulkomaalaisten työntekijöiden työaikaa ja palkkausta koskevien määräysten osalta.

Valvonnassa havaittiin aiempien vuosien tapaan runsaasti puutteita ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen noudattamisessa.

Puutteita oli erityisesti palkkauksessa. Puutteita palkkauksessa havaittiin lähes puolella niistä tarkastuksista, joilla tätä asiaa arvioitiin. Palkkauspuutteita oli monen tasoisia: ne vaihtelivat iltalisien puuttumisesta vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön. Palkkausta koskevien puutteiden määrä pysyi lähes samalla tasolla kuin vuonna 2023.

Työsuojeluviranomaisella ei ole työnantajaliittoon kuuluvien työnantajien kohdalla oikeutta valvoa työehtosopimusten noudattamista. Tämä tarkoittaa sitä, ettei työsuojeluviranomainen valvo näiden työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden palkkausta muuten kuin syrjinnän kiellon noudattamisen osalta. Jos työnantajaliittoon kuuluvien työnantajien valvonnassa kuitenkin havaitaan puutteita työehtosopimuksen noudattamisessa, puutteet annetaan tiedoksi työnantajaliitoille, jotta ne voivat harkintansa mukaan kohdistaa valvontaa jäseniinsä.

Työsuhteen vähimmäisehtojen noudattamisessa havaittiin paljon puutteita. Puutteita oli erityisesti palkkauksessa.

Palkkaukseen liittyen valvottiin myös yhdenvertaisuuslain mukaisen syrjinnän kiellon noudattamista. Ulkomaisten työvoiman käytön valvonnassa syrjinnän kiello tarkoittaa erityisesti sitä, että ketään ei saa syrjiä palkkauksessa alkuperän tai kansalaisuuden perusteella.

Syrjinnän kiellon rikkomisesta annettiin velvoite 7,5 prosentilla niistä tarkastuksista, joilla asiaa arvioitiin. Syrjinnän kiellon rikkomisesta annettujen velvoitteiden määrä on laskenut 3,5 prosenttiyksiköllä vuoteen 2023 verrattuna.

Kaikki havaitut alipalkkaustilanteet eivät siis olleet yhdenvertaisuuslain tarkoittamaa syrjintää. Tapauksissa, joissa osalle samaa kansalaisuutta oleville työntekijöille maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja osalle ei, on käytännössä hankalaa osoittaa työnantajan toimineen syrjivällä tavalla kansalaisuuden tai alkuperän perusteella.

Tarkempia havainnot syrjinnän kiellon valvonnasta voi lukea työsuojeluviranomaisen raportista *Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2024* (raportti julkaistaan toukuussa 2025).

2.2 Ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeus

Noin 10 prosentilla työnteko-oikeuden varmistamista koskevista tarkastuksista havaittiin vähintään yksi ulkomaalainen työntekijä, jolla ei ollut oikeutta tehdä kyseistä työtä Suomessa. Luvatonta työntekoa havaittiin tarkastuksilla suhteessa yhtä paljon kuin vuonna 2023.

Työsuojeluviranomaiselle tulee paljon tietoa luvattomasta työskentelystä muilta viranomaisilta, kuten Maahanmuuttovirastolta ja Rajavartiolaitokselta. Näiden tietojen perusteella valvontaa on pystytty jo usean vuoden ajan kohdentamaan sellaisiin työpaikkoihin, joissa yhden tai useamman henkilön tiedetään työskennelleen ilman työnteko-oikeutta. Näin ollen se, että työnteko-oikeudetonta työvoimaa on kohdattu 10 prosentilla tarkastuksista, kertoo edelleen enemmän valvonnan onnistuneesta kohdentamisesta kuin suomalaisesta työelämästä yleisesti.

Suomeen töihin lähetetyt kolmannen maan kansalaiset voivat työskennellä Suomessa tilapäisesti ilman suomalaisen viranomaisen myöntämää lupaa, jos ulkomaalaislain niin sanotun poikkeussäännöksen kaikki kriteerit täyttyvät (ulkomaalaislaki 301/2004 81 b § 1. mom. 4 kohta). Kyseinen säännös on tarkoitettu aidosti tilapäiseen työntekoon.

Yhä useammin tarkastuksilla tulee kuitenkin vastaan tilanteita, joissa kolmannen maan kansalainen esitetään niin sanottuna lähetettynä työntekijänä, vaikka näin ei ole. Jos tarkastaja arvioi, ettei työntekijän tapauksessa ole alun perinkään ollut kyse lähettamisestä, ei siihen ole voinut soveltaa lakia työntekijöiden lähettamisestä. Tällöin tilanteeseen ei päde myöskään ulkomaalaislain poikkeussäännös, ja työnteko on luvatonta.

Puutteita on havaittu myös sellaisten kolmannen maan kansalaisten työnteko-oikeudessa, jotka ovat aidosti lähetettyjä työntekijöitä. Heidän tapauksessaan työnteko on ollut luvatonta, koska se on kestänyt pidempään kuin poikkeussäännöksessä sallitut 90 päivää 180 päivän

Aittoa lähettämistä vai ei?

Vuonna 2024 tarkastuksilta alettiin kerätä seurantatietoa siitä, miten usein tarkastusten yhteydessä on jouduttu selvittämään, ovatko työntekijät aidosti lähetettyjä työntekijöitä vai onko heidät palkattu suoraan Suomeen.

Vuoden aikana 13 tarkastuksella oli epäselvää, ovatko työntekijät lähetettyjä työntekijöitä, joita koskee laki työntekijöiden lähettamisestä. Lisäselvitysten jälkeen seitsemässä tapauksessa tarkastaja päätyi siihen, että kyse ei ollut lähettamisestä. Neljässä tapauksessa kyse oli aidosta lähettamisestä. Tarkastuksista kaksi tehtiin samaan yritykseen, jossa oli sekä lähetettyjä että suoraan Suomeen palkattuja työntekijöitä.

Aidon lähettämisen tunnistamisen tavoitteena on väärinkäytösten estäminen. Jos työntekijät eivät ole lähetettyjä työntekijöitä, tulee Suomen työlainsäädäntö sovellettavaksi kokonaan. Sillä, ovatko työntekijät lähetettyjä työntekijöitä vai eivät, voi olla vaikutusta myös verotukseen ja työntekijän sosiaaliturvan järjestämiseen.

Lähettämistä koskevan lainsäädännön kiertäminen voi heikentää reilun ja terveen kilpailun edellytyksiä. Tavoitteena on, että lähetettynä työntekijänä työskentelisivät vain ne henkilöt, jotka aidosti ovat EU-direktiiveissä tarkoitettuja lähetettyjä työntekijöitä. Asiaan on kiinnitetty enenevässä määrin huomiota myös EU-jäsenmaiden kesken.

sisällä, tai koska työn tilaajan ja lähettävän yrityksen tekemän urakkasopimuksen kesto on ollut enemmän kuin säännöksessä mainitut kuusi kuukautta. Näissä tapauksissa poikkeussäännöstä ei voida soveltaa, koska työntekoa ei ole alun perinkään tarkoitettu tilapäiseksi.

2.3 Työntekijä vai yrittäjä?

Ulkomaisen työvoiman käytön tarkastuksilla havaitaan yhä enemmän tilanteita, joissa vaikuttaa siltä, että ulkomaalainen henkilö on työsuhhteessa työnantajaan, vaikka työsuorituksen maksajan mukaan kyse ei ole työsuhhteesta.

Perinteisesti tällaisia tilanteita on tullut vastaan etenkin ravintoloihin ennalta ilmoittamatta tehdyillä tarkastuksilla. Näissä tilanteissa työpaikoilta on tavattu henkilöitä, jotka työnantajan mukaan eivät ole työsuhhteessa, vaan ovat vain tulleet paikalle auttamaan tai harjoittelemaan työntekoa.

Edellisvuoden tapaan vuonna 2024 valvonassa havaittiin aiempaa enemmän tapauksia, joissa syntyi epäily työsuhteen naamioimisesta yrittäjyydeksi. Usein työsuhde esitettiin niin sanottuna kevytyrittäjätyönä. Työlainsäädännön näkökulmasta työsuorituksia maksusta tekevä henkilö on aina joko yrittäjä tai työntekijä, eikä niin sanottu kevytyrittäjän asema poikkea muun yrittäjän asemasta.

Työsuojeluviranomainen valvoo ainoastaan työsuhhteessa tehtyä työtä, joten epäselvissä tapauksissa tarkastajan pitää ensin arvioida, onko kyseessä työsuhde vai ei. Valvonassa asiaa arvioidaan työsopimuslaissa määriteltyjen työsuhteen tunnusmerkkien perusteella.

Vuonna 2024 työsuhteen ja yrittäjyyden välistä oikeussuhteen luonnetta arvioitiin 44 tarkastuksella 185 henkilön kohdalla. Heistä 168 todettiin työsuhhteisiksi, eli heidän kohdallaan tarkastaja arvioi, että työsopimuslain työsuhteen tunnusmerkistö täyttyy, jolloin kyseessä on työsuhde eikä yrittäjyys. Tapauksissa, jotka on arvioitu työsopimuslain mukaisiksi työsuhhteiksi, työtä on usein todellisuudessa johdettu kuten työsuhhteessa, vaikka työn toteuttamisesta olisi sovittu toisin toimeksiantosopimuksella.

Havaintojen perusteella vale- ja pakkoyrittäjyydestä on tullut osa työperäistä hyväksikäyttöä.

Jos tarkastaja katsoo, että kyseessä on työsuhhteessa tehty työ, työnantajalle voidaan antaa kehoitus esimerkiksi palkkauksesta, työaikakirjanpidosta ja palkkalaskelmien antamisesta. Kehotuksesta on mahdollista edetä velvoittavaan hallinnolliseen päätökseen asti, jolloin työnantaja veloitetaan noudattamaan kehoitusta uhkasakon uhalla. Työnantajalla on oikeus valittaa päätöksestä hallinto-oikeuteen.

Ulkomaisen työvoiman käytön valvonassa tapaukset näyttävät usein siten, että joko työsuhde on muutettu toimeksiantosuhhteeksi – joskus jopa työntekijän ymmärtämättä – tai työn suorittajan kanssa on tehty suoraan toimeksiantosopimus, jonka ehdot kuitenkin vaikuttavat työsopimuksen ehdoilta. Ilmiö on yleistynyt ja näkyy erityisesti rakennusalalla, mutta myös teollisuudessa, siivousalalla, autokorjaamoissa ja -pesuloissa ja kausityöaloilla.

Valvonnan havaintojen perusteella ulkomaalaisella työntekijällä on kohonnut riski muun muassa puutteellisen kielitaidon vuoksi joutua tilanteeseen, jossa hänen työsuhteensa naamioidaan toimeksiannoksi eli yrittäjyydeksi. Tällöin henkilö jää työlainsäädännön tarjoaman suojan ulkopuolelle ei ainoastaan palkkauksen, vaan myös vakuuttamisen ja työturvallisuuslain osalta. Havaintojen perusteella vale- ja pakkoyrittäjyydestä on tullut osa työperäistä hyväksikäyttöä.

2.4 Muut valvottavat asiat

Työterveyshuollon järjestämistä valvotaan ulkomaisen työvoiman käytön tarkastuksilla pääsääntöisesti varmistamalla, että työnantajalla on esittää voimassa oleva työterveyshuoltosopimus. Joissain tapauksissa työterveyshuollon palveluntarjoajilta on saatu tieto, ettei työnantajan esittämä työterveyshuoltosopimus ole voimassa.

Kun tarkastetaan erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavaa työtä, työterveyshuollon järjestämistä on voitu valvoa myös laajemmin. Joissakin tapauksissa on ilmennyt, että vaikka työterveyshuoltosopimus on ollut voimassa, työnantaja ei ole tehnyt työterveyshuollon työpaikkaselvitystä tai toimintasuunnitelmaa. Työpaikkaselvitykseen ja toimintasuunnitelmaan liittyvät laiminlyönnit johtavat usein myös siihen, etteivät työntekijät, jotka tekevät erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavaa työtä, pääse lakisääteisiin terveystarkastuksiin.

Työterveyshuollon työpaikkaselvitykseen, toimintasuunnitelmaan ja terveystarkastuksiin liittyviä asioita ei ole valvottu järjestelmällisesti jokaisella ulkomaisen työvoiman käytön tarkastuksella. Silloin, kun asiaa on valvottu, ovat tulokset olleet huolestuttavia.

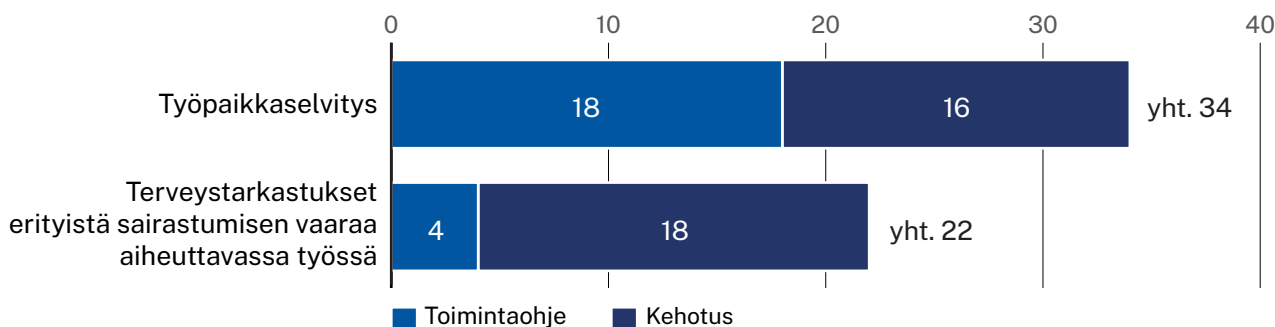
Työpaikkaselvitystä valvottiin 58 tarkastuksella, joista 59 prosentilla annettiin velvoite työnantajalle. Terveystarkastuksia valvottiin 28 tarkastuksella, joista 79 prosentilla annettiin velvoite.

Työterveyshuollon järjestäminen vaatii jatkuvia toimia

Työterveyshuollon järjestäminen ei ole kertaluontoinen toimenpide. Ei siis riitä, että työnantaja solmii kerran työterveyshuoltosopimuksen. Työnantajan täytyy lisäksi jatkuvasti arvioida työolosuhteita, ennaltaehkäistä työstä aiheutuvia terveysriskejä ja tehdä tarvittaessa korjaavia toimenpiteitä. Työnantajan on myös yhteistyössä työterveyshuollon kanssa arvioitava henkilöstön terveystarkastusten tarve. Terveystarkastus on tehtävä esimerkiksi silloin, jos työntekijä altistuu työssään erityistä sairauden vaaraa aiheuttavalle tekijälle.

Hallinnolliseen valmisteluun siirrettiin kuusi työpaikkaselvitystä koskevaa kehotusta ja seitsemän terveystarkastuksia koskevaa kehotusta. Työsuojeluviranomainen siirtää kehotuksen hallinnolliseen valmisteluun velvoittavan päätöksen tekemistä varten, jos työnantaja ei ole noudattanut annettua kehotusta. Velvoittavan päätöksen tehosteeksi asetetaan uhkasakko, joka määrätään maksettavaksi, jos työnantaja ei noudata velvoittavaa päätöstä.

Työpaikkaselvityksestä ja terveystarkastuksista annettuja velvoitteita (kpl)



Kuvio 2. Työpaikkaselvityksestä ja terveystarkastuksista annettuja velvoitteita.

3. Valvonnan havaintoja toimialoittain

3.1 Rakennusala

Vuonna 2024 rakennusosalalle tehtiin 320 ulkomaisen työvoiman käytön valvonnan tarkastusta. Rakennusalan tarkastuksissa valvotaan työnantajaa ja rakennustyömaan pääurakoitsijaa. Ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeuden varmistamisvelvollisuuden valvonnassa kohteena voi olla myös toimeksiantaja, jos alihankinnassa käytetään ulkomaisen yrityksen palveluita.

Valtaosa laajoista tarkastuksista eli tarkastuksista, joilla valvotaan työsuhteen vähimmäisehtoja, kohdistui pieniin rakennusalan yrityksiin, jotka toimivat osana pitkiäkin aliurakointiketjuja.

Rakennustyömaiden tarkastuksissa tehdään yhteistyötä rakennusalan työoloja ja tilaajavastuulakia valvovien tarkastajien kanssa. Lisäksi tehdään viranomaisyhteistyötä: vuonna 2024 rakennustyömaita valvottiin muun muassa poliisin, Verohallinnon ja Eläketurvakeskuksen kanssa. Rakennusalan vuoden 2024 tarkastuksista yli 20 prosenttia tehtiin yhteistyössä eri tahojen kanssa.

15 prosentilla kaikista rakennusalan tarkastuksista havaittiin vähintään yksi ulkomaalainen työntekijä, jolla ei ollut työnteko-oikeutta Suomessa. Yleisin puute oli se, että työntekijä työskenteli sellaisella ammattialalla, johon hänellä ei ollut työnteko-oikeutta. Luvatonta työntekoa havaittiin myös tilanteissa, joissa työntekijät olivat tulleet Suomeen ulkomaalaislain lähetettyjä työntekijöitä koskevan poikkeussäännöksen (81 b § 1 mom. 4 kohta) nojalla, vaikka poikkeusta ei olisi heihin voinut soveltaa.

Vuonna 2023 voimaan tulleen ulkomaalaislain muutoksen mukaan rakennustyömaan pääurakoitsijan on varmistettava, että kaikilla työmaalla työskentelevillä ulkomaalaisilla on työnteko-oikeus. Puutteita oli 17 prosentilla tarkastuksista, joilla asiaa valvottiin.



Janne Varonen

Työsuojelutarkastaja yhteistarkastuksella poliisin kanssa.

Kolmessa tapauksessa työnantajalla oli palveluksessaan ulkomaalainen työntekijä, joka oleskeli maassa laittomasti. Kun tapauksessa on kyse sekä laittomasta työnteosta että laittomasta maassa oleskelusta, siitä voidaan ilmoittaa poliisin lisäksi Maahanmuuttovirastolle. Maahanmuuttovirastolla on toimivalta määrätä harkintansa mukaan työsopimuslaissa säädetty seuraamusmaksu työnantajalle, joka ottaa palvelukseensa laittomasti maassa oleskelevan työntekijän.

Rakennusalalla valvottiin myös työsuhteen vähimmäisehtoja hieman yli sadalla tarkastuksella. Vähimmäisehtojen noudattamisessa havaittiin runsaasti puutteita. Palkkauspuutteita havaittiin lähes 50 prosentilla niistä tarkastuksista, joilla asiaa valvottiin.

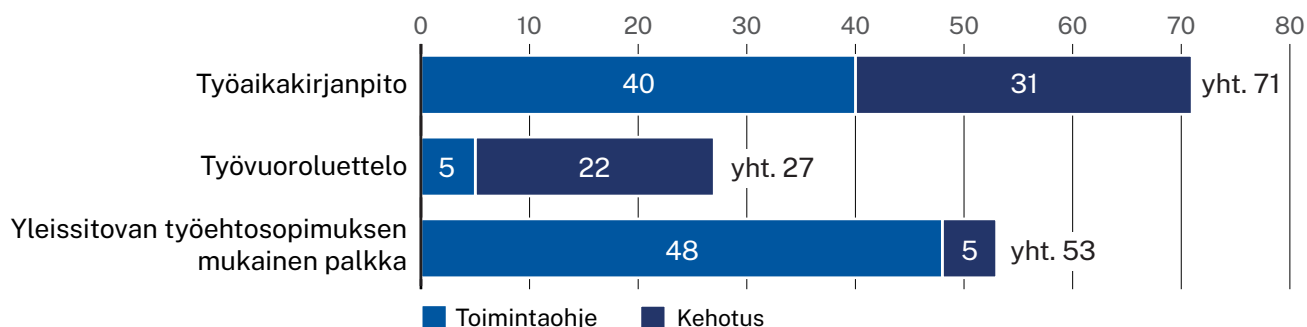
Puutteita oli niin yleissitovan työehtosopimuksen mukaisen tuntipalkan kuin pakollisten palkanosien tai ylityö- ja sunnuntaityökorvauksien maksamisessa. Puute todettiin vähäistä suuremmaksi viidellä prosentilla niistä tarkastuksista, joilla asiaa valvottiin. Näissä tapauksissa työnantajalle annettiin kehoitus poistaa säännösten vastainen olotila eli nostaa palkka yleissitovan työehtosopimuksen mukaiselle tasolle.

Työaikakirjanpidossa puutteita havaittiin puolestaan noin 65 prosentilla tarkastuksista, joilla

Rakennusalalla eniten puutteita havaittiin palkkauksessa ja työaikojen kirjaamisessa.

asiaa valvottiin. Työvuoroluetteloja koskevien velvoitteiden määrää selittää se, että usein työnantaja yrittää noudattaa työehtosopimuksen mukaista keskimääräistä työaikaa, mutta ei ole kuitenkaan tehnyt sellaisia työehtosopimuksen mukaisia toimia, joiden nojalla keskimääräistä työaikaa voisi ylipäätään soveltaa.

Rakennusalan valvonnassa annettuja velvoitteita (kpl)



Kuvio 3. Rakennusalan tarkastuksilla annettujen velvoitteiden määriä.

3.2 Majoitus- ja ravitsemisala

Majoitus- ja ravitsemisalalle tehtiin vuonna 2024 yhteensä noin 650 tarkastusta. Noin 85 prosenttia tarkastuksista kohdistui yrityksiin, joiden toimiala on ravintolat tai kahvila-ravintolat. Tarkastuksia tehtiin yli 500:aan eri valvontakohteeseen.

Majoitus- ja ravitsemisalan erityispiirteenä on kolmen viikon jaksotyöaika, josta on sovittu alan työehtosopimuksessa. Tämä tarkoittaa, että työvuoroluettelo täytyy laatia kolmen viikon jaksoissa. Valvonnassa on havaittu, että jaksotyöaika ei aina ymmärretä, ja sen käytännön soveltamisessa on usein puutteita. Jos työvuoroluettelo ei ole laadittu kolmen viikon jaksoissa, se katsotaan puutteelliseksi ja asiasta annetaan tarkastuksella velvoite. Kolmen viikon jaksojen täytyy käydä ilmi myös työaikakirjanpidosta. Jos jaksot eivät ole luettavissa työaikakirjanpidosta, asiasta annetaan velvoite. Nämä puutteet nostavat velvoitteiden määrää majoitus- ja ravitsemisalalla.

Eniten velvoitteita annettiin työvuoroluetteloista. Työvuoroluettelossa havaittiin vähäistä suurempi puute 36 prosentilla niistä tarkastuksista, joilla asiaa valvottiin. Niin ikään työaikakirjanpito puuttui joko kokonaan tai siinä havaittiin merkittäviä puutteita 20 prosentilla niistä tarkastuksista, joilla asiaa valvottiin.

Palkkauksessa havaittiin eniten puutteita peruspalkan suuruudessa ja pakollisten palkanerien maksussa. Ylityön korvaamisen valvonnassa haasteeksi nousevat monesti edellä mainitut työ-

Majoitus- ja ravitsemisalalla työaika-asiakirjojen puutteet vaikeuttavat palkkauksen valvontaa.

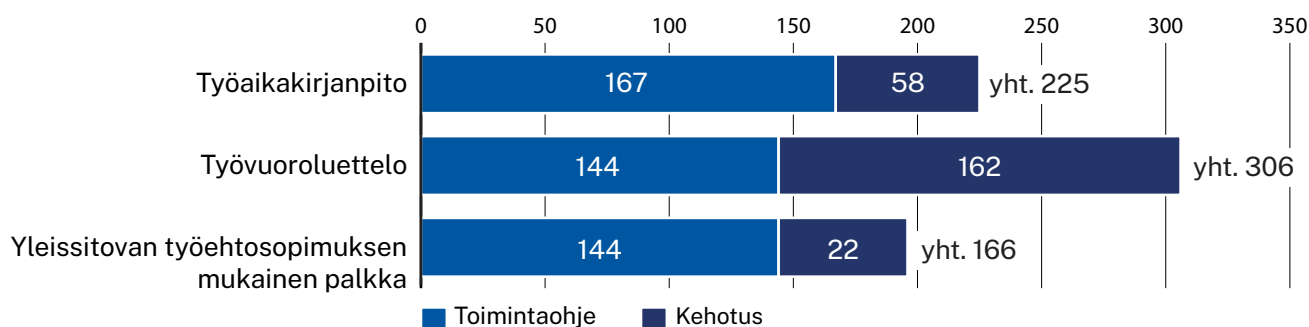
aikakirjanpidon puutteet. Koska alalla on käytössä jaksotyöaika, ei lisä- ja ylityön määrittäminen ole mahdollista, jos kolmen viikon jaksot eivät käy ilmi työaikakirjanpidosta. Jos työpaikan työaika ei ole järjestetty jaksotyöajan mukaisesti, ei voida myöskään valvoa, onko korvaukset maksettu oikein.

Palkkauksessa havaittiin vähäistä suurempi puute 8 prosentilla niistä tarkastuksista, joilla asiaa valvottiin, ja vähäinen puute 54 prosentilla tarkastuksista. Vähäiseksi puutteeksi katsotaan esimerkiksi se, että työnantaja on jättänyt maksumatta satunnaisen iltavuoron iltalisän tai yksittäisen sunnuntailisän.

Majoitus- ja ravitsemisalalla 8 prosentilla tarkastuksista havaittiin puutteita vähintään yhden ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeudessa. Tällöin on kyse joko siitä, että henkilöllä ei ole lainkaan työnteko-oikeutta Suomessa, tai siitä, että työnteko-oikeus koskee muuta työtä kuin sitä, jota henkilö on työpaikalla tehnyt.

Majoitus- ja ravitsemisalan valvontaa tehtiin vuonna 2024 yhteistyössä esimerkiksi poliisin, alkoholihallinnon, Verohallinnon, Eläketurvakeskuksen sekä palo- ja pelastustoimen kanssa.

Majoitus- ja ravitsemisalan valvonnassa annettuja velvoitteita (kpl)



Kuvio 4. Majoitus- ja ravitsemisalan tarkastuksilla annettujen velvoitteiden määriä.

3.3 Kausityöalat

Kausityötarkastuksia tehtiin vuonna 2024 yhteensä 155. Noin puolet kausityötarkastuksista kohdistui maatalouteen ja metsäalalle. Muita paljon tarkastettuja toimialoja olivat majoitus- ja ravitsemistoiminta sekä matkatoimistojen ja matkanjärjestäjien toiminta.

Kausityötarkastuksilla on havaittu, että työnantajat laiminlyövät laajasti velvollisuuttaan antaa työntekijöille työsopimuslain mukaiset työnteon keskeiset ehdot. Asiasta annettiin velvoite 55 prosentilla tarkastuksista, joilla sitä käsiteltiin. Työaikakirjanpidon laiminlyönneistä annettiin velvoite 45 prosentilla tarkastuksista, joilla asiaa käsiteltiin. Palkkauksessa havaittiin puolestaan puutteita noin 40 prosentilla niistä tarkastuksista, joilla asiaa valvottiin. Palkkauksen oikeellisuutta ei kuitenkaan pystytty kaikilla tarkastuksilla valvomaan. Tämä johtui muun muassa siitä, että työpaikkojen työaikakirjanpidossa oli vakaavia puutteita.

Kausityössä eniten velvoitteita annettiin työnteon keskeisistä ehdoista, työaikakirjanpidosta ja palkkauksesta.

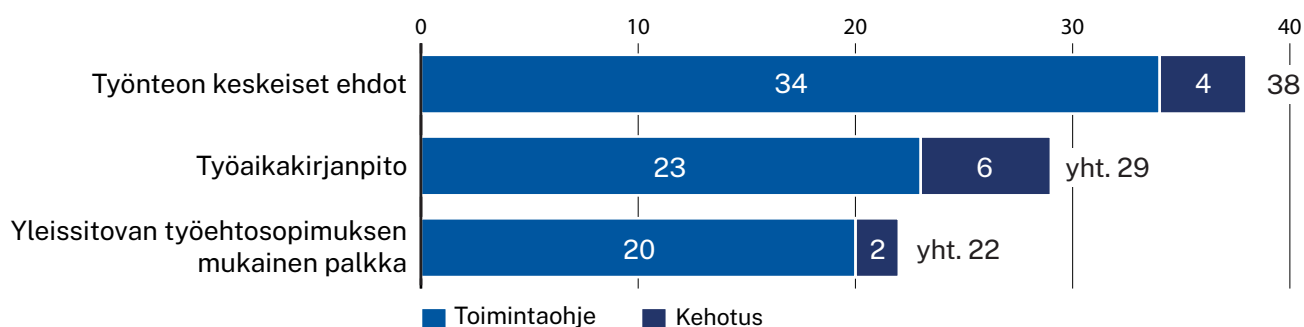
Kausityöhön oikeuttavat luvat

Kausityö tarkoittaa työtä, jota tehdään vain osan aikaa vuodesta esimerkiksi sääolojen vuoksi.

Kausityötä voidaan tehdä kausityötodistuksen, kausityöviisumin tai kausityöoleskeluluvan nojalla. Kausityötodistuksia myönnetään sellaisille kolmannen maan kansalaisille, jotka voivat matkustaa Suomeen ilman viisumia. Kausityöviisumeita myönnetään kolmannen maan kansalaisille, jotka eivät voi matkustaa viisumivapaasti Suomeen. Kausityöviisumi myönnetään korkeintaan 90 päivää kestävään kausityöhön. Kausityöoleskelulupia myönnetään yli 90 päivää kestävään kausityöhön.

Vuonna 2024 Maahanmuuttovirasto myönsi kausityöhön oikeuttavia lupia yhteensä yli 3600:lle ulkomaan kansalaiselle lähes 400:n eri työnantajan palvelukseen. Kausityötä tekee vuosittain myös iso joukko EU-kansalaisia, jotka eivät tarvitse oleskelulupaa työntekoa varten. Lisäksi kausityöaloilla työskentelee paljon ukrainalaisia, joille on myönnetty tilapäisen suojelun lupa Suomessa, minkä vuoksi he eivät tarvitse erillistä kausityölupaa.

Kausityöalojen valvonnassa annettuja velvoitteita (kpl)



Kuvio 5. Kausityöalojen tarkastuksilla annettujen velvoitteiden määriä.

Työaikakirjanpidosta annetuissa velvoitteissa eivät näy metsäalalla havaitut puutteet. Metsäalan raivaus- ja istutustöihin ei sovelleta työaikalakia, minkä vuoksi metsäalan työnantajalla ei ole velvollisuutta pitää työaikakirjanpitoa. Alalla on kuitenkin havaittu puutteita työajan seurannassa. Määräys työajan seurantaan tulee metsäalalla noudatettavasta yleissitovasta työehtosopimuksesta. Sen mukaan työntekijöiden on tehtävä työaikailmoitukset työnantajan kanssa sovitulla tavalla. Samaan aikaan urakkapalkkaus on yleinen palkkausperuste metsäalan töissä. Jos työaikailmoituksia ei ole, ei myöskään urakkapalkkauksen oikeellisuutta päästä tarkastamaan.

Kausityövalvonnan erityispiirteitä ovat lyhyet sesongit. Tästä syystä velvoitteiden noudattamisen valvonta siirtyy usein seuraavaan kauteen.



4. Luonnontuotealan valvonta

Vuonna 2021 voimaan tullutta marjalakia eli lakia luonnontuotteita keräävien ulkomaalaisten oikeudellisesta asemasta on nyt valvottu neljän keruukauden ajan.

Laki säätelee ulkomaalaisten luonnontuotteiden kerääjien oikeudellista asemaa. Sitä sovelletaan ulkomaalaisiin kerääjiin, jotka keräävät luonnontuotteita luonnontuotekeruualan toimijan majoituksessa ja ruokahuollossa, mutta eivät ole työsuhteessa tähän. Jos kuitenkin katsotaan, että kerääjien kohdalla täyttyy työsopimuslain työsuhteen tunnusmerkistö, heidän työskentelynsä ei sovelleta marjalakia vaan työlainsäädäntöä.

Marja-alaan on kohdistunut useana vuotena ihmiskauppaepäilyjä, ja kerääjien työskentely- ja asumisolosuhteissa on havaittu erittäin vakavia puutteita. Tämän takia thaimaalaisille luonnontuotemarjojen kerääjille ei enää vuonna 2024 myönnetty turistiviisumeja maahantuloa varten, vaan he saapuivat Suomeen työntekijän oleskeluluvalla. Näin ollen heihin ei sovellettu marjalakia.

Muutoksen myötä myös marjalain mukaisten tarkastusten määrä väheni huomattavasti edellisestä vuodesta. Vuonna 2024 Pohjois-Suomessa, Itä-Suomessa ja Länsi- ja Sisä-Suomessa tehtiin 9 marjalain mukaista tarkastusta, kun vuonna 2023 tarkastuksia tehtiin yhteensä 28.

Vuonna 2024 Suomessa toimi noin 400 marjalain piiriin kuuluvaa kerääjää, kun edellisvuonna määrä oli 2 000. Samalla työsuojeluviranomaiselle ilmoitettujen kerääjien tukikohtien määrä puolittui 22:een. Kyseessä oli jo toinen peräkkäinen vuosi, kun tukikohtien määrä väheni puolella.

Suurin osa tarkastuksilla tavatuista marjalain piirissä toimineista kerääjistä tuli Ukrainasta. Lisäksi mukana oli kerääjiä muun muassa Virossa, Saksasta, Bulgariasta, Albaniasta, Myanmarista, Sri Lankasta, Kirgisiasta, Intiasta, Nepa-

Vuonna 2024 Suomessa toimi noin 400 marjalain piiriin kuuluvaa kerääjää. Määrä väheni edellisvuodesta huomattavasti, koska thaimaalaiset luonnontuotemarjojen kerääjät saapuivat Suomeen työntekijän oleskeluluvalla.

Muutoksen myötä myös marjalain mukaisia tarkastuksia tehtiin huomattavasti vähemmän kuin vuonna 2023.

lista, Pakistanista ja Espanjasta. Monet heistä asuivat jo valmiiksi Suomessa, mutta esimerkiksi osa ukrainalaisista saapui Suomeen poimintakaudeksi muista Euroopan maista.

Tarkastuksilla havaittiin puutteita erityisesti perehdytyksessä ja viranomaisten yhteystietojen esillä pidossa. Näiden asioiden korjaamiseksi yrityksille annettiin toimintaohje yli puolella tarkastuksista. Yrityksille annettiin veloitteita myös keruuvälineiden ja -varusteiden tarjoamisesta, toimijan yhteistyövelvollisuudesta sekä tukikohdan ennakoilmoittamisesta työsuojeluviranomaiselle.

Marjatukikohdissa työskentelee työsuhteessa tukihenkilöstöä, kuten kokkeja, automekaniikkoja, leirien johtajia, kirjureita ja sadonetsijöitä. Osa tarkastuksista, joissa käsitellään niin marjanpoimijoiden kuin tukihenkilöstön työsuhteen ehtoja, on tämän raportin valmistuessa vielä kesken.

5. Ilmoitukset poliisille

Työsuojeluviranomaisen on valvontalain perusteella ilmoitettava poliisille, jos työnantajan epäillään syyllistyneen työsuojeluviranomaisen valvotavassa laissa tai rikoslaissa rangaistavaksi säädettyyn työrikokseen (laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 50 §). Ilmoitusta ei tarvitse tehdä, jos teko on olosuhteet huomioiden vähäinen eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Työrikkoksia ovat esimerkiksi työsyrrjintä ja kiskonnantapainen työsyrrjintä. Työsyrrjintänimike edellyttää aina työsuhdetta, joten sitä ei voi soveltaa yrittäjänä tehtävään työhön. Työsyrrjintätapauksissa on pystyttävä osoittamaan syrrjinnän peruste sekä syy-yhteys syrrjivän teon ja syrrjintäperusteen välillä. Käytännössä on osoitettava esimerkiksi, että työnantaja on maksanut työntekijälle liian pientä palkkaa tämän kansalaisuuden tai alkuperän vuoksi. Jos osa samaa kansalaisuutta olevista työntekijöistä saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja osa ei, on vaikea osoittaa syrrjintää kansalaisuuden perusteella. Tällöin voi kuitenkin olla kyseessä petos tai kiskonta.

Työsuojeluviranomainen teki ulkomaisten työvoiman käytön valvontahavaintojen perusteella poliisille 24 ilmoitusta työsyrrjinnästä ja kiskonnantapaisesta työsyrrjinnästä. Kiskonnasta tehtiin yhteensä 14 ilmoitusta.

Hyväksikäyttötapauksia tulee työsuojeluviranomaisen tietoon paljon edellä mainittuja määriä enemmän. Osa tapauksista tulee ilmi, kun poliisi pyytää työsuojeluviranomaiselta lausuntoa tai kannanottoa asianomistajan suoraan poliisille tekemästä ilmoituksesta tai siihen liittyvästä esi-

Ulkomaalaisen työvoiman käytön valvonnan havaintojen perusteella työsuojeluviranomainen teki vuonna 2024 **251** ilmoitusta poliisille.

tutkimateriaalista. Esimerkiksi ihmiskauppatapauksista työsuojeluviranomainen antoi yhdeksän lausuntoa vuonna 2024. Osa hyväksikäyttöepäilyistä havaitaan poliisin ja työsuojeluviranomaisen yhteistarkastuksissa, jolloin poliisi aloittaa esitutkinnan suoraan.

Ulkomaalaislain perusteella työsuojeluviranomaisen on ilmoitettava poliisille, jos se epäilee luvattoman ulkomaisten työvoiman käyttöä tai työnantajan ulkomaalaisrikkomusta. Vuonna 2024 työsuojeluviranomainen teki poliisille 213 ilmoitusta työnantajista, jotka olivat käyttäneet luvattonta ulkomaista työvoimaa.

Ilmoitusten määrä on viime vuosina laskenut, koska Ukrainan kansalaisilla on ollut oikeus työkennellä Suomessa vapaasti tilapäisen suojelun perusteella. Yhdellä ilmoituksella voidaan ilmoittaa useammasta saman työnantajan palveluksessa olevasta työntekijästä.

Jos luvaton työskentely havaitaan poliisin kanssa tehdyllä yhteistarkastuksella, erillistä työsuojeluviranomaisen ilmoitusta poliisille ei aina tehdä.

6. Viranomaisyhteistyö valvonnassa

Ulkomaisen työvoiman käyttöä valvotaan paljon viranomaisyhteistyönä. Vuonna 2024 tehtiin 773 viranomaisyhteistyötarkastusta, kun vuonna 2023 niitä tehtiin 527.

Lisääntynyt viranomaisyhteistyö mahdollistaa tehokkaamman valvonnan ja tiedonvaihdon, mikä on olennaista esimerkiksi harmaan talouden ehkäisemisessä. Yhteistyön avulla viranomaiset voivat tunnistaa entistä tehokkaammin ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä, pimeää työtä ja muita mahdollisia väärinkäytöksiä. Myös näihin puuttuminen on yhteistyössä tehokkaampaa.

Useimmiten yhteisvalvontaa tehtiin poliisin kanssa, esimerkiksi paikallispoliisin ja valtakunnallisen ihmiskauppatutkintaryhmän kanssa.

Yhteistarkastuksia tehtiin myös esimerkiksi Rajavartiolaitoksen, Verohallinnon, Tullin, Eläketurvakeskuksen, aluehallintovirastojen alkoholi-lupatarkastajien, palotarkastajien ja kunnallisten terveystarkastajien kanssa.

Huhtikuussa 2024 tehtiin valvontaa suureen teollisuuskohteeseen Lounais-Suomessa. Valvontaan osallistui työsuojelutarkastajien lisäksi poliisin, Rajavartiolaitoksen, Verohallinnon ja Eläketurvakeskuksen edustajia. Tarkastuksen aikana valvottiin muun muassa työnteko-oikeutta ja henkilötunneita. Tarkastuksella tavattiin ja haastateltiin lähes sata työntekijää.

Lapin matkailualan kausityöhön tehtiin 45 tarkastusta yhteistyössä poliisin kanssa. Miltei puolella näistä tarkastuksista oli mukana myös Rajavartiolaitos.

Yhteistyötä tehdään myös kansainvälisesti. Huhtikuussa 2024 Europol järjesti ihmiskaupan torjuntaan keskittyvän EMPACT-valvontaviikon, johon työsuojeluviranomainen osallistui yhteensä 14 tarkastajan voimin. Viikon aikana tehtiin 65 tarkastusta yhdessä poliisin kanssa. Näistä kuudella tarkastaja epäili vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä.

Tiedonsaantioikeuksia käytetään valtaosalla tarkastuksista

Valtaosalla ulkomaisen työvoiman käytön tarkastuksista käytetään laajasti työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeuksia. Eniten hyödynnetään ulkomaalaisrekisteriä eli UMA-rekisteriä. UMA-rekisteristä selvitetään ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeutta sekä oleskelulupahakemuksiin liittyviä tietoja. Paljon käytetään myös tulorekisteriä, josta saadaan tietoja työnantajan ilmoittamista maksetuista palkoista. Kun tarkastuksella tavattujen työntekijöiden tietoja verrataan tulorekisterin tietoihin, saadaan selville mahdollinen pimeä palkanmaksu. Tulorekisteriä voidaan käyttää myös luvattoman työskentelyn keston selvittämiseen.

Vaikka työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeudet ovat viime vuosina parantuneet, on niissä tunnistettu vielä paljon kehitettävää. Esimerkiksi Verohallinto saa vain erittäin rajatuissa tilanteissa antaa työsuojeluviranomaiselle tietoa havaitsemistaan työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluvista väärinkäytöksistä.

Viranomaisten välistä tiedonvaihtoa rajoittaa myös valvontalain 10 §:n mukainen ilmoittajan tietojen salassapito. Työsuojeluviranomaiselle ilmoitetaan usein epäkohdista, jotka eivät vaadi työsuojeluvalvontaa, mutta edellä mainittu salassapitosäännös voi estää työsuojeluviranomaista antamasta tietoa eteenpäin toimivaltaiselle viranomaiselle. Onkin erittäin tärkeää, että hallitusohjelman kirjausta viranomaisten tiedonvaihdon kehittämistä edistetään aktiivisesti.

Työsuojeluviranomaisen edustaja on jäsenenä Euroopan työviranomaisen ELAn (European Labour Authority) tarkastustoiminnan työryhmässä, joka koostuu jäsenmaiden työsuojeluviranomaisten edustajista. Työryhmässä vaihdetaan tietoja hyvistä valvontakäytännöistä ja kehitetään yhteistarkastustoimintaa jäsenmaiden välillä. Osana ELAn tukemaa yhteistyötä Suomessa toteutettiin vuonna 2024 yhteistarkastus Liettuan työsuojeluviranomaisen kanssa. Tarkastus tehtiin suureen teollisuuskohteeseen, jossa molempien maiden tarkastajat haastattelivat työntekijöitä yhdessä.

Työsuojeluviranomainen on mukana Euroopan työviranomaisen ELAn työryhmässä, jossa kehitetään työsuojeluvalvontaa jäsenmaiden välillä.

7. Viestintä ja sidosryhmäyhteistyö

Työsuojeluviranomainen pyrkii ehkäisemään työperäistä hyväksikäyttöä myös viestinnällä ja tiiviillä sidosryhmäyhteistyöllä.

Tavoitteemme on, että ulkomaista työvoimaa käyttävät työnantajat tuntevat Suomen työlainsäädännön mukaiset velvollisuutensa ja että Suomessa työskentelevät ulkomaalaiset työntekijät tietävät työelämän pelisäännöt sekä sen, mistä saa apua ongelmatilanteissa. Esimerkiksi työperäiseen hyväksikäyttöön voimme puuttua paremmin silloin, kun ulkomaalainen työntekijä tuo itse esiin kokemiaan epäkohtia.

Teimme metsäalan tarkastuksilla jaettavan infolehtisen, jossa kerroimme työnantajille ja työntekijöille metsäalalla sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesta palkkauksesta. Päivitimme työpaikkatiedotteen, johon on koottu tietoa metsäalan työnantajan velvollisuuksista Suomessa.

Kun viestimme työnantajille ja työntekijöille, keskeistä on yhteistyö eri sidosryhmien kanssa. Sidoryhmien avulla tavoitamme laajemman joukon. Lisäksi saamme tietoa työnantajan velvollisuuksista ja työntekijän oikeuksista sekä työsuojeluviranomaisen palveluista niille, jotka kohtaavat ulkomaalaisia omassa työssään. Näin myös he voivat auttaa asiakkaitaan tiedon ja avun äärelle.

Vuonna 2024 osallistuimme Opetushallituksen ja Suomen Pakolaisavun hankkeeseen, jossa päivitetään Suomeen muuttaneille suunnatun yhteiskuntaorientaatiokoulutuksen oppimateriaali. Yhteiskuntaorientaatio on maahan muuttaneiden

Tavoitteemme on, että työnantajat ja työntekijät Suomessa tietävät työelämän pelisäännöt ja sen, mistä saa apua ongelmatilanteissa. Jaamme tätä tietoa yhteistyössä sidoryhmien kanssa.

alkuvaiheen kotoutumista tukeva omakielinen koulutus, josta on tulossa kunnille lakisääteistä vuonna 2025 uuden kotoutumislain myötä.

Kohtasimme Suomessa asuvia vieraskielisiä sekä kasvokkain että verkossa. Osallistuimme vuoden aikana erilaisille rekrytointi- ja yrittäjyysmessuille seitsemän kertaa. Lisäksi osallistuimme aktiivisesti sidoryhmien järjestämiin verkkotapahtumiin, jotka oli suunnattu ulkomaista työvoimaa käyttäville yrityksille, ulkomailta Suomeen muuttaville työntekijöille sekä jo Suomessa asuville ulkomaalaisille. Näissä tapahtumissa jaoimme perustietoa Suomen työlainsäädännöstä. Kohtaamisen yhtenä tavoitteena on madaltaa kynnystä pyytää tarvittaessa viranomaiselta apua.

Viestimme ulkomaiseen työvoimaan liittyvistä asioista myös tiedotusvälineissä. Julkaisimme aiheesta mediatiedotteita ja annoimme haastatteluja.

Tyosuojelu.fi
Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu