

# Ulkomaisen työvoiman käytön valvonta vuonna 2023

Raportti

# Tiivistelmä

Työsuojeluviranomainen teki vuonna 2023 yli 2200 tarkastusta ulkomaista työvoimaa käyttäviin yrityksiin. Noin puolessa tarkastuksista valvottiin sitä, että työnantajat noudattavat Suomen lainsäädäntöä ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen osalta. Toinen keskeinen valvottava asia oli se, että ulkomaalaisilla työntekijöillä on työnteko-oikeus Suomessa.

Työsuojeluviranomainen on viime vuosina pyrkinyt vahvistamaan rooliaan työperäisen hyväksikäytön paljastamisessa ja torjunnassa, ja sen vuoksi entistä suurempi osa tarkastuksista pyrittiin suuntaamaan nimenoman työsuhteen vähimmäisehtojen eli palkkauksen ja työaikojen valvontaan.

Valvontahavaintojen mukaan työsuhteen vähimmäisehtojen noudattamisessa oli vuonna 2023 aiempien vuosien tapaan paljon puutteita.

Palkkauksessa oli puutteita lähes puolella niistä tarkastuksista, joissa tätä asiaa arvioitiin. Osuus säilyi samana vuoteen 2022 verrattuna. Palkkauspuutteita ilmeni sekä peruspalkan määrässä että erilaisten lisien ja ylityökorvausten maksamisessa.

Myös työaika-asiakirjoissa oli paljon puutteita. Palkkauksen oikeellisuutta oli usein vaikea arvioida, kun todellisia tehtyjä työtunteja ei saatu valvonnassa selville työnantajan työaikakirjanpitoa koskevien velvollisuuksien laiminlyöntien vuoksi.

Valvonnassa tulee yhä useammin vastaan tilanteita, joissa on kyse yrittäjätyöksi tai niin sanotuksi kevytyrittäjäydeksi naamioidusta työsuhteesta. Joskus työsuhde on muutettu jopa työntekijän ymmärtämättä toimeksiantosuhteeksi, jonka ehdot kuitenkin vastaavat työsopimuksen ehtoja. Ilmiö on aiemmin näkynyt rakennus- ja

palvelualoilla, mutta se on laajentunut myös teollisuuteen ja metsäalalle.

Työnteko-oikeutta koskevista tarkastuksista noin joka kymmenennellä kohdattiin vähintään yksi ulkomaalainen työntekijä, jolla ei ollut oikeutta tehdä kyseistä työtä Suomessa. Työnteko-oikeuttomia henkilöitä kohdattiin hieman vähemmän kuin vuonna 2022.

Vuonna 2023 valvottiin kolmatta vuotta niin kutsuttua marjalakia (laki luonnontuotteita keräävien ulkomaalaisten oikeudellisesta asemasta 487/2021). Käytännössä kaikilla kerääjien tukikohtiin tehdyillä tarkastuksilla havaittiin puutteita marjalain noudattamisessa, ja annettujen velvoitteiden määrä oli huomattava.

Viranomaisyhteistyö tehostaa valvontaa monella tavalla. Viranomaisten yhteistarkastuksia tehtiin 527 eli 67 enemmän kuin vuonna 2022. Lisäksi sadoilla tarkastuksilla hyödynnettiin muilta viranomaisilta saatuja tietoja. Valvontaa tehtiin myös työntekijäjärjestöiltä ja kansalaisilta saatujen vihjeiden perusteella.

Työsuojeluviranomainen pyrkii ehkäisemään työperäistä hyväksikäyttöä myös viestinnällä ja tiiviillä sidosryhmäyhteistyöllä. Vuonna 2023 tehtiin aiempaa enemmän monikielistä viestintää sekä itsenäisesti että yhteistyössä sidosryhmien kanssa. Kohderyhmänä olivat erityisesti vieraskieliset työntekijät ja työnhakijat, thaimaalaiset metsämarjanpoimijat sekä vieraskieliset kevytyrittäjät.

---

**Raportin nimi:** Ulkomaisten työvoiman käytön valvonta vuonna 2023

**Julkaisija:** Työsuojeluhallinto 2024

Työsuojeluhallinnon julkaisuja 1fin/2024

ISBN: 978-952-479-372-8

ISSN: 2737-0879

# Sisällys

Tiivistelmä.....	2
1. Yleistä vuoden 2023 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? .....	7
2.4 Muut valvottavat asiat.....	8
3. Luonnontuotealan valvonta .....	9
4. Esitutkintailmoitukset poliisille .....	10
5. Viranomaisyhteistyö valvonnassa.....	11
6. Viestintä ja sidosryhmäyhteistyö .....	12

# 1. Yleistä vuoden 2023 valvonnasta

Työsuojeluviranomainen teki vuonna 2023 yli 2200 tarkastusta ulkomaista työvoimaa käyttäviin yrityksiin Suomessa.

Tämän raportin tiedot on koottu helmikuussa 2024, jolloin vuoden 2023 tarkastuksista oli vielä kesken 60 kappaletta. Tarkastuksista oli valmiina 2 162, ja tätä lukua käytetään vertailulukuna havaintojen osalta.

Eniten valvontaa tehtiin yrityksiin, joiden kotipaikka on Suomi. Valvontaa tehtiin myös sellaisiin ulkomaisiin yrityksiin, jotka eivät olleet niin sanottuja lähetettäviä yrityksiä, vaan joiden työntekijät olivat Suomesta palkattuja tai joiden kohdalla lähettämisen kriteerit eivät täyttyneet.

Lisäksi valvottiin ulkomaisia yrityksiä, jotka lähettävät työntekijöitä Suomeen ja näiden yritysten tilaajia. Tässä raportissa ei käsitellä lähettämiseen liittyviä valvontahavaintoja, vaan niistä kerrotaan raportissa *Työntekijöiden lähettämisen valvonta ja lähettämislmoitukset vuonna 2023* (raportti julkaistaan huhti–toukokuussa 2024).

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

**Vuonna 2023 tehtiin yli 2 200 tarkastusta ulkomaista työvoimaa käyttäviin yrityksiin Suomessa. Joka toisella tarkastuksella valvottiin työsuhteen vähimmäisehtoja.**

Valvonnan tavoitteena on taata yhdenvertaiset ja reilut työmarkkinat kaikille sekä tasavertaiset kilpailuedellytykset yrityksille. Tarkastuksilla arvioidaan tarkastustyypin mukaan muun muassa:

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

Lisäksi valvotaan työterveyshuollon järjestämistä, tapaturmavakuuttamista ja tarvittaessa työntekijöiden lähettamisestä annetusta laista tulevia tilaajan velvollisuuksia.

Rakennustyömailla ja telakoilla valvotaan, että pääurakoitsija ja tosiasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja ovat varmistaneet työntekijöiden työntekooikeuden ja säilyttäneet tiedot työntekooikeudesta. Lisäksi rakennustyömailla ja telakoilla valvotaan työturvallisuuslain mukaisia velvollisuuksia työmaaluettelon laadinnasta ja henkilötunnisteista.

Ulkomaisen työvoiman käytön valvonnassa on useita erilaisia tarkastustyyppejä. Kuten aiempinakin vuosina, myös vuonna 2023 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 veloitteiden jälkivalvontaan.

Laajoissa tarkastuksissa tarkastettiin työnteko-oikeuden lisäksi myös työsuhteen vähimmäisehtoja. Työsuhteen vähimmäisehtoja valvottiin 50 prosentilla tarkastuksista.

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

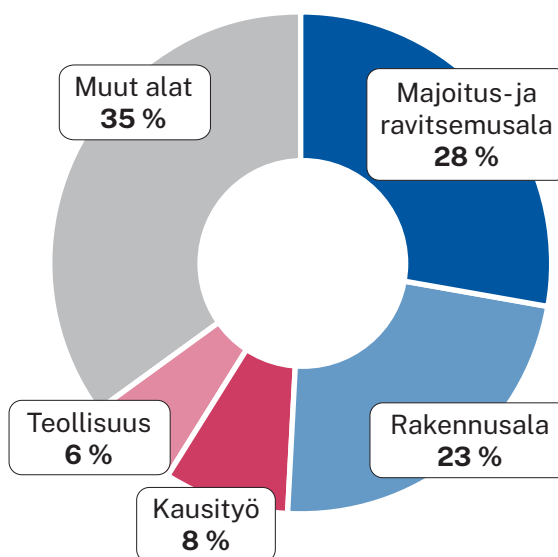
## 1.1 Valvonnan suuntaaminen

Valvontaa pyritään suuntaamaan sellaisiin kohteisiin, joissa todennäköisesti ilmenee puutteita etenkin työsuhteen vähimmäisehdoissa ja työnteko-oikeuden varmistamisessa. Tämä kannattaa ottaa huomioon valvonnan tuloksia tarkasteltaessa – on todennäköistä, etteivät tarkastustulokset kaikilta osin kuvaa ulkomaalaisten työskentelyä Suomessa, vaan valvonnassa tulee korostuneesti puutteita vastaan.

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

Vuonna 2023 ulkomaisen työvoiman käyttöä valvottiin eniten majoitus- ja ravitsemusalalla (28 %) ja rakennusalalla (23 %). Tarkastuksia tehtiin myös kausityöhön (8 %) ja teollisuuteen (6 %).

## Tarkastusten jakautuminen toimialoittain



**Kuvio 1.** Ulkomaisen työvoiman käytön valvonnan jakautuminen toimialoittain vuonna 2023.

Tarkastuksista 35 prosenttia kohdistui muille aloille, muun muassa siivousalalle, palvelualan yrityksiin eli kauppoihin, autopesuloihin ja -korjaamoihin, kauneudenhoitopaikkoihin ja hierontayrityksiin sekä kuljetusalalle ja henkilöstönvuokrausyrityksiin.

Vuoteen 2022 verrattuna majoitus- ja ravitsemusalalle tehtiin hieman vähemmän valvontaa, kun taas rakennusalan osuus kasvoi. Muiden alojen osuus valvonnasta kasvoi vuodesta 2022.

### Kausityötä valvottiin 165 tarkastuksella

Kausityöasetuksen mukaisesti tehtiin 165 tarkastusta. Eniten valvontaa kohdistettiin maatalouteen, metsäalalle ja kausityöluonteiseen majoitus- ja ravitsemustoimintaan. Kausityöllä tarkoitetaan kausiluonteisia maatalouden ja matkailun aloja, jotka kuuluvat kausityöasetuksen soveltamisalaan ([Valtioneuvoston asetus maatalouden ja matkailun alaan kuuluvista kausiluonteista toimintaa sisältävistä toimialoista 966/2017](#)).

## 2. Valvonnan havainnot

### 2.1 Työsuhteen vähimmäisehdot

Valvonnassa havaittiin aiempien vuosien tapaan runsaasti puutteita ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen noudattamisessa. Puutteita oli erityisesti palkkauksessa. Puutteita palkkauksessa havaittiin lähes puolella (47 %) niistä tarkastuksista, joissa tätä asiaa arvioitiin. Palkkauspuutteita oli monen tasoisia: ne vaihtelivat iltalisten puuttumisesta vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön.

Vuoteen 2022 verrattuna työsuhteen vähimmäisehtoja koskevien puutteiden määrä pysyi samalla tasolla. Myös kausityöhön kohdistuneissa tarkastuksissa puutteita palkkauksessa havaittiin lähes puolella tarkastuksista (47 %). Luku on siis yhteneväinen muidenkin alojen palkkausta koskevien havaintojen kanssa.

Työsuojeluviranomaisella ei ole järjestäytyneiden työnantajien kohdalla oikeutta valvoa työehtosopimusten noudattamista. Tämä tarkoittaa sitä, ettei työsuojeluviranomainen voi valvoa järjestäytyneiden yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden palkkausta muuten kuin syrjinnän kiellon noudattamisen osalta. Työnantajaliittoon kuuluvien yritysten puutteet työehtosopimuksen mukaisen palkan maksamisessa ja työehtosopimuksen noudattamisessa annetaan kuitenkin tiedoksi työnantajaliitoille.

1.6.2023 työsuojeluviranomaiselle tuli oikeus antaa palkkauksesta kehoitus, josta prosessi voi edetä hallinnolliseen uhkasakkopäätökseen. Kehotus voidaan antaa, jos palkkauksessa on kyse olennaisesta ja merkittävästä puutteesta ja palkan peruste sekä määrä ovat yksiselitteisesti todettavissa.

Aikaisemmin palkkauksesta voitiin antaa vain toimintaohje, vaikka palkka olisi ollut hyvinkin

Työsuhteen vähimmäisehtoja valvottiin yli 1 000 tarkastuksella. Lähes puolella tarkastuksista havaittiin puutteita palkkauksessa.

alhainen. Kehotuksella ohjeistetaan työnantaja korjaamaan puute, mutta sillä ei voi velvoittaa työnantajaa maksamaan takautuvasti puuttuvia palkkoja. Jos työnantaja ei noudata kehoitusta, työsuojeluviranomainen voi uhkasakon uhalla velvoittaa työnantajan korjaamaan palkan yleissitovan työehtosopimuksen mukaiseksi.

Vuonna 2023, kuten myös edellisinä vuosina, valvottiin palkkaukseen liittyen myös yhdenvertaisuuslain mukaisen syrjinnän kiellon noudattamista. Ulkomaisen työvoiman käytön valvonnassa syrjinnän kiello tarkoittaa erityisesti sitä, että ketään ei saa syrjiä palkkauksen osalta alkuperän tai kansalaisuuden perusteella.

Syrjinnän kiellosta annettiin 113 velvoitetta, eli velvoite annettiin noin 11 prosentilla niistä tarkastuksista, joissa syrjinnän kiellon noudattamista arvioitiin. Syrjinnän kiellon osalta velvoitteiden määrä on säilynyt samalla tasolla vuoteen 2022 verrattuna. Kausityövalvonnassa syrjinnän kielloa valvottiin 69 tarkastuksella, ja näistä 9 prosentilla annettiin työnantajalle velvoite syrjinnän kiellon noudattamisesta. 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.



## 2.2 Ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeus

Niillä tarkastuksilla, joilla valvottiin työnteko-oikeuden varmistamista, noin 10 prosentilla havaittiin vähintään yksi ulkomaalainen työntekijä, jolla ei ollut oikeutta tehdä kyseistä työtä Suomessa. Yleisimmin kyse oli siitä, että työntekijä työskenteli väärällä ammattialalla. Luvattoman työnteon tapausten osuus tarkastuksista laski hieman vuodesta 2022.

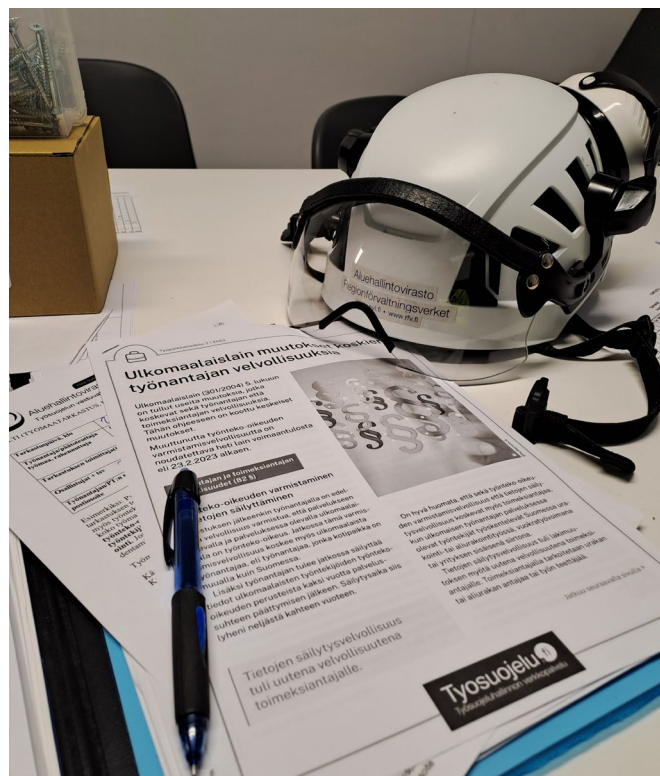
Työsuojeluviranomaiselle tulee paljon tietoa luvattomasta työskentelystä muilta viranomaisilta, kuten TE-toimistojen työlupapalveluilta, Rajavartiolaitokselta ja Maahanmuuttovirastolta. Näiden tietojen perusteella valvontaa on pystytty jo usean vuoden ajan kohdentamaan sellaisiin työpaikkoihin, joissa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

## 2.3 Työntekijä vai yrittäjä?

Ulkomaalaistarkastajat havaitsevat tarkastuksilla aiempaa enemmän tilanteita, joissa vaikuttaa siltä, että ulkomaalainen työskentelee työsuhhteessa työnantajaan, vaikka työsuorituksen maksajan mukaan kyse ei ole työsuhhteesta.

Perinteisesti tällaisia tilanteita on tullut vastaan etenkin ravintoloihin kohdistetuilla ennalta ilmoittamattomilla tarkastuksilla. Kyseessä ovat usein työpaikalta tavattavat henkilöt, jotka työnantajan mukaan eivät ole työsuhhteessa, vaan ovat vain tulleet auttamaan.

Näiden lisäksi vuonna 2023 valvonnassa nousivat enenevässä määrin esille tapaukset, joissa syntyi epäily työsuhhteen naamioimisesta yrittäjyydeksi. Usein työsuhde oli naamioitu niin sanotuksi kevytyrittäjyydeksi. Työlainsäädännön näkökulmasta työsuorituksia maksusta tekevä henkilö on aina joko yrittäjä tai työntekijä, eikä niin sanotun kevytyrittäjän asema poikkea muun yrittäjän asemasta.



Valvonnassa tapaukset näyttäytyvät usein niin, että työsuhde on joko muutettu, joskus jopa työntekijän ymmärtämättä, toimeksiantosuhteeksi tai työn suorittajan kanssa on tehty suoraan toimeksiantosopimus, jonka ehdot kuitenkin vaikuttavat työsopimuksen ehdoilta. Ilmiö on yleistynyt ja näkyy erityisesti rakennusalalla, mutta myös siivousalalla, autokorjaamoissa ja -pesuloissa ja kausityöaloilla.

Työsuojeluviranomainen valvoo ainoastaan työsuhhteessa tehtyä työtä, joten näissä tapauksissa työsuojeluviranomaisen pitää ensin tehdä oma arvionsa siitä, onko kyseessä työsuhde vai ei. Valvonnassa tätä arvioidaan työsopimuslaisia määriteltyjen työsuhhteen tunnusmerkkien kautta.

Jos tarkastaja katsoo, että kyseessä on työsuhhteessa tehty työ, työnantajalle voidaan antaa kehoitus esimerkiksi 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.

## 2.4 Muut valvottavat asiat

Työsuhteen vähimmäisehtojen valvontaan liit-  
tyvillä tarkastuksilla yksi keskeinen valvottava  
asia on työaika. Työaikaan liittyvissä asiakirjoissa  
havaitaan usein puutteita, mikä näkyy työnanta-  
jille annettujen velvoitteiden määrässä.

Työaikakirjanpidossa havaittiin puutteita 46  
prosentilla tarkastuksista. Työvuoroluetteloiden  
osalta osuus oli 38 prosenttia. Kausityössä työ-  
aikakirjanpitoa koskevia puutteita havaittiin 40  
prosentilla tarkastuksista. Työvuoroluetteloissa  
puutteita oli peräti 71 prosentissa tarkastuksia.  
Työaikakirjanpidosta ja työvuoroluettelosta anneti-  
ttiin velvoitteita tilanteissa, joissa asiakirjoja ei  
ollut laadittu lainkaan tai niissä oli puutteita. Työ-  
aikakirjanpidon laiminlyöntejä oli erityisesti urak-  
kатыöntuntien kirjaamisessa.

Jos työaika-asiakirjoissa on puutteita, todellisia  
tehtyjä työtunteja ei saada selville ja palkkauk-  
sen oikeellisuutta on vaikea arvioida. Työaikakir-  
janpidon ja työvuoroluetteloa koskevien määräys-  
ten laiminlyönnillä on merkittävä vaikutus työn-  
tekijän palkkauksen oikeellisuuteen.

Työaikaan liittyvissä asiakirjoissa  
havaittiin paljon puutteita.

Jos työaika-asiakirjoissa on  
puutteita, todellisia tehtyjä  
työtunteja ei saada selville  
ja palkkauksen oikeellisuutta  
on vaikea arvioida.



Työpaikkatiedote 1 | 2023

1 (2)

### Työtunneille on yläraja myös määräaikaisissa työsuhteissa

Työnantajan tulee varmistaa, ettei työntekijän tekemä työaika ylitä sallittua enimmäismäärää. Tämä koskee myös määräaikaisia työsuhteita. Keskimääräinen työaika ei saa olla yli 48 tuntia viikossa tasoittumisjakson aikana. Lyhyissä työsuhteissa tämä lasketaan suhteessa työsuhteen kestoan.

Työajan enimmäismäärä asettaa ylärajan työntekijän kokonaistyöajalle. Siihen lasketaan mukaan kaikki tehdyt työtunnit, olivatpa ne sitten säännöllistä työaika, lisätyötä tai ylityötä.

Työnantajan pitää seurata aktiivisesti ja järjestelmällisesti työntekijöidensä työajan määrää. Työaikakirjanpitoon tulee merkitä vain todelliset tehdyt työtunnit. Työaika- ja palkkakirjanpito on pidettävä erillään toisistaan.

**Työnantajan tulee aktiivisesti seurata, ettei työntekijän enimmäismäärä ylitä.**

Työajan enimmäismäärää koskevan säännöksen tarkoituksena on suojella työntekijän turvallisuutta ja terveyttä.

Liian pitkät työtunnit voivat aiheuttaa terveydelle haitallista kuormittumista sekä lisätä tapaturmariskejä. Säännöksen rikkominen on rangaistava teko.

Työajan enimmäismäärää koskeva rajoitus koskee kaikkia työajan järjestämistapoja, eli yleistyöaika, jaksotyöaika, liukuvaa työaika ja joustotyöaika.



Jouko Gustafsson/ Shutterstock



Anni Pyykkänen

#### Mikä on tasoittumisjakso?

Työaikalain pääsääntö on, että työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Näitä neljän kuukauden tasoittumisjaksoja on tarkasteltava itsenäisinä ja toisistaan erillisinä ajanjaksoina.

Valtakunnallisella työehtosopimuksella voidaan sopia tasoittumisjakson pidentämisestä 6 tai 12 kuukauteen. Tarkista oikea tasoittumisjakso oman alan työehtosopimuksesta.

Jos työpaikalla käytetään jaksotyöaika, on huomioitava, että jaksotyötä koskeva tasoittumisjakso on eri asia kuin työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso. Laki ei ota kantaa jaksotyön jaksosten huomiointiin työajan enimmäismäärän laskennassa.

**Työsuojelu**  
Työsuojeluhallinnon verkkosivut

Jatkuu seuraavalla sivulla &gt;

**Myös määräaikaisessa työsuhteessa työnantajan tulee varmistaa, ettei työaika ylitä sallittua enimmäismäärää, joka on 48 tuntia viikossa. Työsuojeluviranomainen julkaisi vuonna 2023 aiheesta työpaikkatiedotteen, joka löytyy Työsuojelu.fistä: [tyosuojelu.fi/tyopaikkatiedotteet](https://tyosuojelu.fi/tyopaikkatiedotteet).**



### 3. Luonnontuotealan valvonta

Laki luonnontuotteita keräävien ulkomaalaisten oikeudellisesta asemasta eli niin kutsuttu marjalaki on ollut voimassa kesäkuusta 2021. Marjalakia on nyt valvottu kolmen keruukauden ajan. Lakia sovelletaan ulkomaalaisiin, jotka keräävät luonnontuotteita siten, että he ovat luonnontuotekeruualan toimijan eli käytännössä usein marja-alan yrityksen majoituksessa ja ruokahuollossa. Lain soveltamisalan piirissä olevat henkilöt tulevat Suomeen keräämään marjoja jokaisenoikeudella eikä heidän ole yleisesti katsottu olevan työsuhteessa kutsujayritykseen. Työsuojeluviranomaisella ei ole toimivaltaa valvoa ei-työsuhteessa olevien luonnontuotteiden kerääjien ansiotasoa.

Vuonna 2023 tehtiin yhteensä 28 marjalain mukaista tarkastusta. Tarkastuksia tehtiin Pohjois-Suomen, Länsi- ja Sisä-Suomen sekä Itä-Suomen työsuojelun vastuualueilla. Tarkastuksia tehtiin laajassa viranomaisyhteistyössä.

Työsuojeluviranomaiselle ilmoitettujen tukikohdian määrä oli 45, mikä oli lähes puolet vähemmän kuin vuonna 2022. Valvonnalla saavutettiin kattava otos tukikohdistista. Kerääjistä valtaosa oli thaimaalaisia.

Käytännössä kaikilla tarkastuksilla havaittiin puutteita marjalain noudattamisessa. Eniten puutteita havaittiin kerääjien perehdyttämisessä ja velvollisuudessa pitää tukikohdassa esillä viranomaisten yhteystietoja. Puolessa tarkastuksista marjayritys sai toimintaohjeen puutteellisesta perehdytyksestä. Yli 60 prosentissa tarkastuk-

Marjalakia on nyt valvottu kolmen keruukauden ajan.

Käytännössä kaikilla tarkastuksilla havaittiin puutteita marjalain noudattamisessa.

sista annettiin toimintaohje viranomaisten yhteystietojen esilläpitovelvollisuudesta. Yksikään valvottu marja-alan toimija ei pystynyt täysin täyttämään marjalain mukaisia velvollisuuksiaan.

Muutamalla tarkastuskäynnillä havaittiin, että vaikka marjatoimijan työsuojeluviranomaiselle antaman ennakoilmoituksen mukaan tukikohdan piti olla valvontahetkenä toiminnassa, oli marjatoimija jo muuttanut leirin toiseen paikkaan, eikä valvontaa näin ollen voitu tehdä.

Marjatukikohdissa työskentelee työsuhteessa tukihenkilöstöä, kuten kokkeja, automekaniikkoja, leirien johtajia, kirjureita ja sadonetsijöitä. Valvonta kohdistui joissain tapauksissa myös tukihenkilöstön työsuhteen ehtoihin ja työolosuhteisiin, joissa havaittiin vakavia puutteita.

Marja-alaan on kohdistunut useampana vuotena ihmiskauppaepäilyjä, mikä kertoo siitä, että toimijoiden työskentely- ja asumisolosuhteissa on havaittu erittäin vakavia puutteita.

## 4. Esitutkintailmoitukset poliisille

Työsuojeluviranomaisella on valvontalain (laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 50 §) perusteella velvollisuus tehdä poliisille ilmoitus, jos työnantajan epäillään syyllistyneen työsuojeluviranomaisen valvottavassa laissa tai rikoslaisissa rangaistavaksi säädettyyn työrikokseen. Ilmoitus voidaan kuitenkin jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Työrikoksista säädetään rikoslain 47 luvussa. Työrikoksia ovat esimerkiksi työsyrintä ja kiskonnantapainen työsyrintä. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös rikoslain mukaista ihmiskauppaa ja törkeää ihmiskauppaa, kun teko liittyy työperäiseen hyväksikäyttöön (rikoslaki 39/1889 25 luku, 3 §, 3 a §). Poliisille ilmoitettaviin rikosnimikkeisiin lisättiin 1.6.2023 alkaen petos ja törkeä petos sekä kiskonta ja törkeä kiskonta silloin, kun työnantaja on menetellyt työsuojeluviranomaisen valvottavana olevan lainsäädännön vastaisesti.

Ulkomaalaislain (3001/2004) mukaan työsuojeluviranomaisella on velvollisuus ilmoittaa poliisille, jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tapahtunut rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä säädetty luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö, ulkomaalaislain 185 §:ssä säädetty ulkomaalaisrikkomus tai 186 §:ssä säädetty työnantajan ulkomaalaisrikkomus. Vuonna 2023 voimaan tulleen ulkomaalaislain muutoksen myötä ilmoitus voidaan kuitenkin jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Vuonna 2023 työsuojeluviranomainen teki poliisille 260 esitutkintailmoitusta työnantajista, jotka olivat käyttäneet luvatonta ulkomaista työvoimaa. Yhdessä ilmoituksessa voitiin ilmoittaa useammasta saman työnantajan palveluksessa olleesta työntekijästä. Jos luvaton työskentely havaittiin poliisin kanssa tehdyllä yhteistarkastuksella, erillistä työsuojeluviranomaisen tekemää ilmoitusta ei aina tarvinnut laatia, vaan poliisi hoiti tapaukset suoraan tarkastuksella saatujen tietojen perusteella.

Ulkomaalaisen työvoiman käytön valvonnan havaintojen perusteella työsuojeluviranomainen teki vuonna 2023 **289** ilmoitusta poliisille.

Ulkomaalaisen työvoiman käytön valvonnan havaintojen perusteella työsuojeluviranomainen teki poliisille 24 ilmoitusta työsyrintästä ja kiskonnantapaisesta työsyrintästä ja 5 ilmoitusta ihmiskaupasta. Kiskonnasta ja petoksesta tehdyistä ilmoituksista ei ole vielä tarkkoja tilastoja saatavilla.

Hyväksikäyttötapauksia tulee työsuojeluviranomaisen tietoon paljon edellä mainittuja määriä enemmän. Osa tapauksista tulee työsuojeluviranomaisen tietoon sitä kautta, että asianomistajan suoraan poliisille tekemä ilmoitus tai siihen liittyvä esitutkintamateriaali tulee työsuojeluviranomaiselle kannanotolle tai lausunnolle. Lisäksi osa hyväksikäyttöepäilyistä on havaittu yhteisvalvonassa poliisin kanssa, jolloin poliisi on aloittanut esitutkinnan suoraan ilman erillistä työsuojeluviranomaisen esitutkintailmoitusta. Tavoitteena on tiivistää viranomaisyhteistyötä entisestään, jotta tästä mallista tulisi valtakunnallinen toimintatapa.

Työsyrintänimikkeet edellyttävät, että tapauksessa pystytään osoittamaan syrjintäperuste sekä syy-yhteys syrjivän teon ja syrjintäperusteen välillä. Käytännössä tulee pystyä osoittamaan, että työnantaja on esimerkiksi maksanut työntekijälle liian pientä palkkaa tämän kansalaisuuden tai alkuperän vuoksi. Tapauksissa, joissa osalle samaa kansalaisuutta oleville työntekijöille maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja osalle ei, on käytännössä hankalaa osoittaa työnantajan toimineen syrjivästi kansalaisuuden perusteella. Työsyrintänimikkeet edellyttävät lisäksi aina työsuhdetta, minkä vuoksi ne eivät sovellu tilanteisiin, joissa on kyse yrittäjänä tehtävästä työstä.

## 5. Viranomaisyhteistyö valvonnassa

Ulkomaisen työvoiman käytön valvontaa tehdään paljon viranomaisyhteistyönä. Vuonna 2023 tehtiin 527 viranomaisyhteistyötarkastusta, kun vuonna 2022 niitä tehtiin 460.

Useimmiten yhteistarkastuksia tehtiin poliisin kanssa. Poliisin kanssa yhteistyötä tehtiin sekä paikallispoliisien että valtakunnallisen ihmiskauppatutkintaryhmän kanssa.

Yhteistarkastuksia tehtiin myös esimerkiksi Rajavartiolaitoksen, Verohallinnon, Tullin, Eläketurvakeskuksen, aluehallintovirastojen alkoholilupatarkastajien, palotarkastajien ja kunnallisten terveystarkastajien kanssa. Valvontayhteistyötä tehtiin myös työsuojeluviranomaisen sisällä muun muassa tilaajavastuutarkastajien kanssa.

Aktiivista viranomaisyhteistyötä tehtiin myös EU:n tasolla. Vuonna 2023 jatkettiin valvontaa poliisin kanssa osana EMPACTia eli Euroopan monialaista rikosuhkien torjuntafoorumia. 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.

Ulkomaisen työvoiman käytön valvonnassa hyödynnetään runsaasti muiden viranomaisten tietoja, joita voidaan käyttää työsuojeluviranomaisen laajojen tiedonsaantioikeuksien ansiosta. Vuonna 2023 tiedonsaantioikeuksia hyödynnettiin sadoilla tarkastuksilla. Tiedonsaantioikeuksien ansiosta työsuojeluviranomainen saa tietoa muun muassa Verohallinnon tulorekisteristä ja rakentamisilmoituksista, Harmaan talouden selvitysyksikön veloitteidenhoitoselvityksistä sekä ulkomaalaisrekisteristä.

Kaikki ulkomaisen työvoiman käytön valvonnan tarkastuskertomukset toimitetaan tiedoksi Maahanmuuttovirastolle ja TE-toimiston työluupalveluille, jotta niitä voidaan hyödyntää oleskelulupakäsittelyn yhteydessä.



Työsuojelutarkastajat, terveystarkastaja ja palotarkastaja valmistautuvat metsämarjanpoimijoiden tukikohdan tarkastukseen Ähtärissä syksyllä 2023.

## 6. Viestintä ja sidosryhmäyhteistyö

Työsuojeluviranomainen pyrkii ehkäisemään työperäistä hyväksikäyttöä myös viestinnällä ja tiiviillä sidosryhmäyhteistyöllä. On tärkeää, että ulkomaalaiset työntekijät Suomessa tietävät työelämän pelisäännöt sekä sen, mistä saa apua ongelmatilanteissa. Työsuojeluviranomainen voi paremmin puuttua työperäiseen hyväksikäyttöön niissä tapauksissa, joissa ulkomaalainen työntekijä tuo kokemiaan epäkohtia itse esille.

Viestinnässä keskeistä on yhteistyö niiden tahojen kanssa, jotka ovat suorassa kontaktissa vieraskielisiin työntekijöihin ja työnhakijoihin tai joilla on jo toimivia kanavia heidän tavoittamiseksi. Tämä yhteistyö lisääntyi voimakkaasti jo vuonna 2022, kun työsuojeluviranomainen pyrki tavoittamaan erityisesti Ukrainasta sotaa paenneita. Vuonna 2023 yhteistyö laajeni ja kattoi aiempaa paremmin useita eri kieliryhmiä.

Yksi vaikuttavimmista yhteistyöprojekteista tehtiin monikielisen verkkosivuston InfoFinland.fin kanssa. Sivuston Työ ja yrittäjyys-osiota muokattiin yhteistyössä niin, että sieltä löytyy olennaiset tiedot työelämän pelisäännöistä helposti ymmärrettävästi. Tekstissä huomioitiin erityisesti asiat, joissa valvontahavaintojen mukaan monet vieraskieliset törmäävät haasteisiin. 12 kielellä toteutettu InfoFinland tavoittaa merkittävän määrän Suomessa asuvia ja tänne tuloa suunnittelevia vieraskielisiä.

Tuotimme myös itse aiempaa enemmän monikielistä materiaalia. Teimme kymmenellä eri kielellä ohjeen *Oletko yrittäjä vai työntekijä?*. Sen avulla esimerkiksi kevytyrittäjänä toimiva voi pohtia, onko kyse aidosta yrittäjyydestä, ja pyytää tarvittaessa apua tilanteensa selvittämiseen. Thaimaalaisille metsämarjanpoimijoille teimme thaiksi ja englanniksi oppaan *Wild berry picker's rights*, joka toimitettiin heille viisumipäätösten ohessa. Opas *Ulkomaalaisena työntekijänä Suomessa* sai kolme uutta kieliversiota: persia, tagalog ja uzbekki.



*Työsuojelutarkastajat olivat Rekrytori Ukraina-tapahtumassa kertomassa työnhakijoille työelämän pelisäännöistä. Tapahtuma järjestettiin Helsingin Messukeskuksessa maaliskuussa 2023.*

Kohtasimme Suomessa asuvia vieraskielisiä myös kasvokkain. Osallistuimme vuoden aikana erilaisille rekrytointi- ja yrittäjyysmessuille kuusi kertaa. Lisäksi kävimme puhumassa työntekijöiden ja työnhakijoiden kanssa 11 tilaisuudessa. Messuilla ja muissa tilaisuuksissa tavoitimme yhteensä yli tuhat ihmistä. Kohtaamisten yhtenä tavoitteena on madaltaa kynnystä pyytää tarvittaessa viranomaiselta apua.

Teemme ulkomaisten työvoiman käytön valvonnan sidosryhmäyhteistyötä sekä viranomaisien että kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Sidosryhmätilaisuuksien määrä ja niihin käytetty aika lisääntyi huomattavasti edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2023 muun muassa yhteistyö metsäalan toimijoiden ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa lisääntyi merkittävästi edellisvuoteen verrattuna. Asiantuntijamme esiintyivät vuoden aikana useissa tilaisuuksissa kertoen esimerkiksi työntekijän oikeuksista, työperäisestä hyväksikäytöstä ja kausityöntekijöiden työsuhdeasioista. Asiantuntijoitamme on myös mukana viranomaisille ja järjestötoimijoille suunnatuissa alueellisissa ihmiskaupan vastaisen työn verkostoissa.



Viranomaisyhteistyötä kehitettiin työsuojeluhallinnossa vuonna 2021 alkaneessa valtakunnallisessa moniviranomaisyhteistyöhankkeessa, joka oli osa harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjuntaohjelmaa. Hanke päättyi vuoden 2023 lopussa. Hankkeessa kehitettiin riskiperusteista kohdevalintaa ja valvontayhteistyötä, kehitettiin erityisesti oma-aloitteista tiedonvaihtoa sekä lisättiin rajat ylittävää yhteistyötä Viron ja Liettuan kanssa. Vaikka hanke on päätynyt, hankkeen aikana perustetut alueelliset yhteistyöfoorumit jatkavat toimintaansa. Yhteistyöfoorumeissa suunnitellaan riskiperusteista valvontaa eri viranomaisten kanssa.

Ulkomaisen työvoiman käyttöä valvova tarkastaja on mukana myös EU:n pimeän työn vastaiseen foorumiin liittyvässä kansallisessa yhteistyöverkostossa. Verkostossa on mukana useita eri viranomaisia työlainsäädännön, terveyden ja turvallisuuden sekä sosiaaliturvan ja verotuksen alalta. Pimeä työ ilmenee työntekijöiden oikeuksien rikkomisena, yritysten välisenä epäreiluna kilpailuna ja valtion menettäminä verotuloina. Verkosto edistää viranomaisten välistä yhteistyötä pimeän työn torjumiseksi.

Työperäisen hyväksikäytön teemat nousevat usein esiin myös mediassa. Asiantuntijamme osallistuivat julkiseen keskusteluun tekemällä 7 mediatiedotetta ja antamalla 21 haastattelua. Tiedotteet saivat hyvin näkyvyyttä: niistä kirjoitettiin yhteensä 66 artikkelia mediaan.

Työsuojelun vastuualueilla tehdään toimivaa yhteistyötä Rikosuhripäivystyksen kanssa, joka hoitaa työperäiseen hyväksikäyttöön liittyviä asiakastapauksia. Työsuojelun vastuualueet ovat tehneet yhteistyötä myös Pakolaisavun Reilu työelämä -toiminnon kanssa. Reilu työelämä-toiminto järjesti vuonna 2023 työelämäinfoja eri puolilla Suomea yhdessä ulkomaisen työvoiman käyttöä valvovien tarkastajien kanssa.

Työsuojeluviranomainen on mukana viranomaisten ja järjestöjen yhteisessä Reilu työ -verkostossa, jossa keskustellaan säännöllisesti ulkomaisen työvoiman käyttöön ja työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvistä teemoista. Verkosto on tehnyt yhteisiä mediatiedotteita Kunnan työn päivänä sekä järjestänyt avoimia keskustelutilaisuuksia poliitikoille työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvistä teemoista.

Tyosuojelu.fi  
Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu