

Joustavampi maahanmuuttopoli- tiikka ja reilu työelämä hyödyttävät kaikkia

Oleskelulupien kiristyneet ehdot tuottavat paperittomuutta ja altis- tavat hyväksikäytölle.

Epätyypillisessä ja epävarmassa oikeudellisessa asemassa elävien, Suomessa oleskelevien henkilöiden (kuten paperittomien) elämää kuvataan usein leimaavasti. Heitä saatetaan luonnehtia harhaanjohtavasti rikollisiksi oleskeluun liittyvän statuksensa vuoksi¹, tai vähintään suomalaisen yhteiskuntajärjestelmän ja etuuksien hyväksikäyttäjiksi. Useimmiten totuus näiden henkilöiden elämästä on kuitenkin toinen. Kun tarkastellaan Suomessa epätyypillisessä asemassa eläviä ihmisiä ja heidän osallistumistaan työelämäänsä, voidaan todeta, että usein suomalainen työelämä on haavoittuvia maahanmuuttajia hyväksikäyttävä osapuoli. Usein myös unohtuu se, että kaikilla työntekijöillä oleskelulupaansa katsomatta on oikeuksia.²

Ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttö ei johdu yksittäisistä rikollisista toimijoista, vaan se on rakenteellinen ongelma. Oleskelulupajärjestelmä on yksi työperäisen hyväksikäytön riskiä lisäävä rakenne. Ulkomaalaislain määritelmä oleskeluluvan mahdollistavasta työstä ei vastaa työmarkkinoiden todellisuutta. Työntekijän oleskelulupa on sidottu työpaikkaan

ja työnantajaan tai vähintään toimialaan (Ulkomaalaislaki 71, 72 §). Tämä kaventaa työntekijän mahdollisuuksia vaihtaa työpaikkaa, mikäli työnantaja ei noudata työelämän sääntöjä. Työntekijän mahdollisuuksia etsiä uutta työtä työsuhteen päätyttyä on vaikeutettu.

I-CLAIM-hankkeen Suomessa kerätty aineisto ja tutkimusmenetelmät

Laki- ja politiikkadokumenttien analyysi (N=53)

Asiantuntijoiden ja sidosryhmän jäsenten laadullisia haastatteluja (N=39)

Siivous- ja hoiva-alalla sekä maataloudessa työskentelevien maahanmuuttajien laadullisia haastatteluja (N=60)

Etnografista kenttättyötä, sisältäen osallistuvaa havainnointia ja epävirallisia haastatteluja

Määrällinen korpuslingvistinen tekstianalyysi maahanmuuttoa koskevista julkisista narratiiveista (N=5863)

Edustava kyselytutkimus suomalaisten epätyypillistä maahanmuuttoa koskevista käsityksistä (N=1025)

¹ Ilman oleskeluoikeutta maassa olominen ei ole rikos vaan Ulkomaalaislain rikkomus.

² PICUM (2022). *Guide to Undocumented Workers' Rights at Work under International and EU Law*,

“Minulla oli työsuhde suomalaisessa teollisuusyrityksessä. En ollut koskaan poissa töistä, maksoin veroni ja tein kaiken kuten pitää. Mutta passini oli vanhentunut ja tarvitsin uuden oleskelulupahakemustani varten. Migri ei antanut minulle muukalaispassia, jonka avulla olisin voinut hakea Ruotsin suurlähetystä oman maan passin. (...) Sain potkut yli kahden vuoden työskentelyn jälkeen, koska en voinut saada työperäistä oleskelulupaa ilman passia.”

Eran Irakista, entinen turvapaikanhakija ja työntekijä, nykyisin paperiton

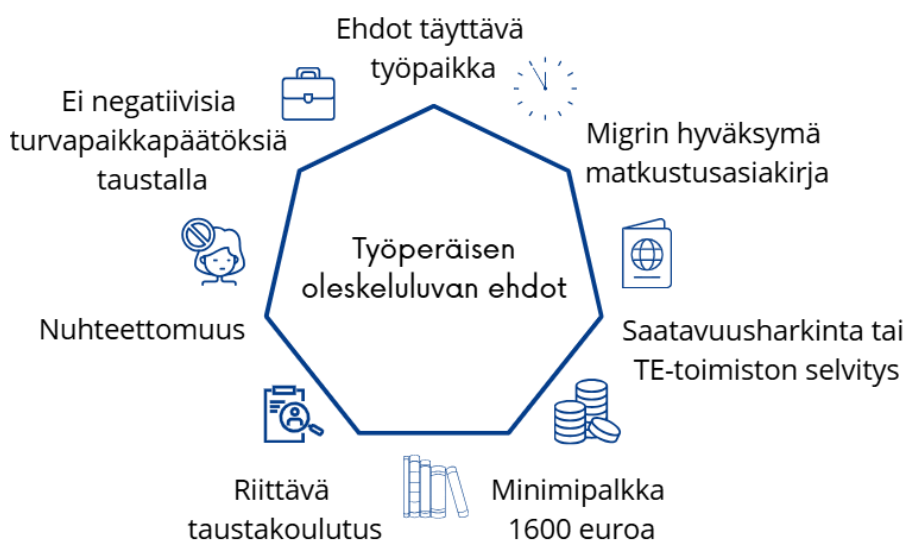
Ulkomainen työntekijä ei siis ole suomalaisilla työmarkkinoilla vapaa ja tämä lisää työperusteisen hyväksikäytön riskiä³. Tutkimuksessamme tuli esiin oleskeluluvan menetyksellä uhkailun olevan käytetty keino kiristää ja hyväksikäyttää ulkomaalaista työntekijää. Työnantajat saattavat jättää vastaamatta Maahanmuuttoviraston (Migrin) lisäselvityspyyntöön keinona päästä eroon työntekijästä oleskeluluvan uusimisen yhteydessä. Kaikki Suomessa työskentelevät maahan muuttaneet eivät ole maassa työntekijän oleskeluluvalla. Töitä tekevät myös turvapaikanhakijat, kansainväliset opiskelijat sekä Suomeen muuttaneen perheenjäsenet.

Usein myös vailla oleskelulupaa hetkellisesti tai pidempään Suomessa elävät ihmiset tekevät palkkatyötä. Monet eivät voi saada oleskelulupaa, vaikka heillä olisikin työpaikka, koska joustamattomat säädökset vaativat hakijalta tietynlaisen matkustusasiakirjan ja työsuhteen on täytettävä tietyt kriteerit. Lisäksi syyskuussa 2024 voimaan tullut lakimuutos estää entisten turvapaikanhakijoiden oleskelun vakinaistamisen työn perusteella.

Epävarma oikeudellinen asema

Epätyypillisellä ja epävarmalla oikeudellisella asemalla tarkoitamme ulkomaalaisia, joiden oleskelu- ja työnteko-oikeus on tilapäinen tai epävarma, esimerkiksi turvapaikanhakijat, kausityöntekijät, lähetetyt työntekijät, au-pairit, tilapäistä suojelua nauttivat ukrainalaiset sekä muilla lyhytaikaisilla oleskeluluvilla elävät ulkomaalaiset, joilla on riski menettää oleskelulupansa ja päätyä paperittomiksi.

Paperittomalla tarkoitetaan maassa ilman oleskeluoikeutta oleskelevia, henkilöitä, joiden oleskelulupa on umpeutunut tai rauennut tai joiden maahantulolle ei ole laillisia edellytyksiä.



³ Merikoski, P., Karti, S. and Näre, L. (2024) The legal and policy infrastructure of irregularity: Finland. I-CLAIM. DOI: <https://zenodo.org/records/11066291>

On tärkeää havaita, että maahan eri syistä muuttaneet ihmiset ovat usein täyttämässä välttämättömyyttä tarvetta työmarkkinoilla eli tekemässä töitä, joihin on vaikeaa saada tekijöitä. Heidän toiveensa on, että he voivat työskennellä ympäristössä, joka kunnioittaa heidän oikeuksiaan työntekijöinä. Työelämään osallistuvien maahan muuttaneiden oikeudellisen aseman parantaminen estää harmaata taloutta ja vahvistaa työntekijöiden oikeuksia.

”Toiset työntekijät, jotka olivat jo viidettä vuotta poimimassa mansikoita, sanoivat etteivät todellakaan aio jäädä, no no no way! Joten he lähtivät toiselle tilalle, jossa viljelijä maksoi reilusti ja olosuhteet olivat paljon paremmat. Mutta minä en lähtenyt. En uskaltanut. Se oli ensimmäinen oleskelulupani. Pelkäsin rikkovani sääntöjä.”

Ksenia, kausityöntekijä Venäjältä

Suomen huoltovarmuuden kannalta oleellisilla aloilla työskentelee suuri määrä henkilöitä, joiden oleskelustatus on epävarma, ehdollinen ja määräaikainen. Esimerkiksi maatalouden ruoantuotanto on riippuvainen paitsi EU:n ulkopuolelta tulevasta kausityöntekijöistä, myös Suomeen pysyvämmiin asettautuneista maahan muuttaneista. Näiden työntekijöiden on usein mahdotonta välttää huonoja työoloja, epäreilua palkkausta tai hyväksikäyttöä, sillä he ovat riippuvaisia työnantajistaan⁴. Tutkimustieto ei tue väitettä, että oleskelulupaprosessien helpottaminen tai paperittomien palvelujen parantaminen lisäisi Suomessa ilman laillista oleskeluoikeutta oleskelevien määrää.⁵ Päinvastoin, kun oleskeluoikeuden ehtoja kiristetään, yhä useampi Suomessa jo luvallisesti elävä ja työskentelevä saattaa tippua epäviralliseen oikeudelliseen asemaan ja joutua selviytyäkseen turvautumaan laittomien työmarkkinoiden tarjontaan.

Voidaan sanoa, että nykyinen kiristytvä maahanmuuttopoliitiikka pikemminkin tuottaa paperittomuutta ja pimeää työtä kuin vähentää sitä.

Tutkimustulosten mukaan, riippumatta Suomeen tulon syystä tai prosessista, ihmiset haluavat rakentaa turvallisen elämän itselleen ja perheelleen, ja siihen kuuluu oleellisesti työn tekeminen. Ihmisten lokeroiminen maahantulositynny mukaan ei kerro totuutta heidän elämästään, tavoitteistaan tai potentiaalistaan. Esimerkiksi kielteisen turvapaikkapäätöksen saanut henkilö on jo ennen päätöstä saattanut olla pitkäänkin palkkatyössä Suomessa. Henkilö saattaa samanaikaisesti olla sekä turvapaikan tarpeessa, työntekijä, opiskelija että perheenjäsen, riippumatta siitä mikä oleskelulupa hänelle on myönnetty tai onko hänellä oleskelulupaa.

YHTEYSTIEDOT

Lena Näre, professori



Valtiotieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto

Paula Merikoski, tutkijatohtori

Valtiotieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto

Sari Hammar, palvelualuejohtaja,
kansainvälisyys ja maahantulijoiden palvelut,
Diakonissalaitos

Anne Hammad, asiantuntija, paperittomat ja
maahantulo, Diakonissalaitos

Lue lisää tutkimuksestamme
ja ota yhteyttä!



⁴ Merikoski, P. & Näre, L. (2025) Precarity and informality in agricultural food production in Finland: the role of migrant workers. I-CLAIM. DOI: <https://zenodo.org/records/15775571>

⁵ Leppäkorpi, M. (2025) "Jotta Suomi ei olisi muita houkuttelevampi" – Vetävät, pitävät ja työntävät tekijät hallituksen esityksissä ulkomaalaislaiksi vuosina 1990–2020. Sosiologia, 62(4). <https://doi.org/10.65374/sosiologia.143891>

POLITIIKKASUOSITUKSET

Suosituksset oleskelulupajärjestelmän sujuvoittamiseksi ja paperittomuuden ehkäisemiseksi

1 Monimutkaisia oleskelulupaprosesseja tulee nopeuttaa ja yksinkertaistaa siirtämällä painopiste lukuisista eri vaatimuksista hakijan kokonaistilanteen arvioimiseen.

2 Mahdollisuus oleskelulupaansa humanitaarisen suojelun perustella tulisi palauttaa, jotta kielteisen turvapaikkapäätöksen saaneet henkilöt, joita ei voi palauttaa tai jotka eivät voi palata, eivät joutuisi paperittomaksi.

3 Paperittomuudesta ei pidä rankaista: tällä hetkellä lyhytkin vailla oleskelulupaa maassa oleskelu voi johtaa oleskelulupahakemuksen epäämiseen, mikä aiheuttaa epäinhimillisiä seurauksia (Oleskeluluvan epääminen moitittavan käyttäytymisen perusteella §36 b).

4 Mahdollisuus hakea työperusteista oleskelulupaa pitää palauttaa kansainvälistä suojelua hakeneille henkilöille (nk. "kaistanvaihtolain" kumoaminen).

5 Matkustusasiakirjavaatimusta tulee lieventää (§35), jotta mahdollisuus hakea työperäistä oleskelulupaa toteutuisi yhdenvertaisesti.

6 Maassa pitkään paperittomana olleille tulisi toteuttaa kertalaillistaminen Espanjan tapaan. Mahdollisuus määräaikaan mutta uusittavaan ja työntekoon oikeuttavaan oleskelulupaansa vähentäisi paperittomuutta sekä harmaata taloutta. Kertalaillistamisista tehdään säännöllisesti myös muissa EU-maissa.

Suosituksset työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi

7 Työntekijän oleskeluluvan haltijan riippuvuutta työnantajasta tulee vähentää niin, että työntekijällä tulee olla mahdollisuus vaihtaa työnantajaa ja työskentelysektoria. Tämä vähentää työperusteista hyväksikäyttöä ja kohentaa työoloja ja palkkoja maahanmuuttajavaltaisilla aloilla.

8 Ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisemiseksi tulisi selvittää keinoja puuttua hyväksikäyttäviin rekrytointikäytäntöihin, kuten työntekijältä perittäviin rekrytointimaksuihin. Esimerkiksi Migrin verkkosivujen ja Enter Finlandin sisältöjen kääntäminen useammalle kielelle (esim. thai, vietnam, ukraina, venäjä, somali, arabia) auttaisi työntekijän oikeuksista kertomisessa jo ennen maahanmuuttoa sekä vähentäisi tarvetta "maahanmuuttoagenttien" käytölle.

9 Jouduttuaan hyväksikäytetyksi työtehtävissään uhrilla tulee olla kattavat turvallisen ilmoittamisen käytännöt, joihin kuuluu mahdollisuus riittävän pitkään ja uusittavaan oleskelulupaansa, vaikka työsuhde hyväksikäyttävän työnantajan kanssa päättyisi.

10 Työsuojeluvalvonnan resursseja tehostaa valvontaa tulisi lisätä. Valvonnassa pääpainon tulee olla työnantajan toiminnan tarkastelu, ei työntekijän työnteke-oikeuden valvominen, jotta riskit työnantajan moitittavasta toiminnasta eivät kasautuisi työntekijälle.

11 Työperusteisen hyväksikäytön tulee olla työnantajalle riskialttiimpaa kuin nykyisin. Esimerkiksi alipalkkauksen kriminalisointi on selkeä askel työntekijöiden oikeuksien ja reilumpien työehtojen turvaamisen suuntaan. Reilusta työelämästä hyötyvät kaikki työntekijät, niin Suomessa kuin ulkomailla syntyneet.