

Ulkomaisen työvoiman käytön valvonta vuonna 2025

Raportti

Tiivistelmä

Vuonna 2025 työsuojeluviranomainen jatkoi aktiivista valvontatyötään ulkomaista työvoimaa käytävissä yrityksissä, joihin tehtiin 1 817 tarkastusta.

Ulkomaisten työvoiman käytön valvonnassa keskeinen valvottava asia on, että ulkomaalaisilla työntekijöillä on työnteko-oikeus Suomessa. Laajoilla tarkastuksilla valvotaan työnteko-oikeuden lisäksi myös sitä, että työnantajat noudattavat työläinsäädäntöä sekä yleissitovia työehtosopimuksia. Vuonna 2025 noin puolet tehdyistä tarkastuksista oli laajoja tarkastuksia.

Valvonnan havainnot olivat samansuuntaisia kuin edeltävinä vuosina.

Työnteko-oikeutta koskevista tarkastuksista noin joka kymmenennellä kohdattiin vähintään yksi ulkomaalainen työntekijä, jolla ei ollut oikeutta tehdä kyseistä työtä Suomessa.

Työsuhteen vähimmäisehtojen noudattamisessa oli edelleen runsaasti puutteita. Palkkauksessa havaittiin puutteita noin 40 prosentilla niistä tarkastuksista, joilla asiaa arvioitiin. Myös työaika-asiakirjoissa havaittiin paljon puutteita. Useammalla kuin joka toisella tarkastuksella kävi ilmi, että työaikakirjanpitoa ei ollut pidetty lain edellyttämällä tavalla tai se puuttui kokonaan. Jos työnantaja oli laiminlyönyt työaikakirjanpidon, ei palkkauksen oikeellisuutta pystytty aina arvioimaan.

Raportissa esitetään tarkempia alakohtaisia valvontahavaintoja majoitus- ja ravitsemisalalta, rakennusosalta, kausityöstä sekä teollisuudesta. Lisäksi käsitellään muita toimialoja, joilla tiedetään olevan paljon ulkomaista työvoimaa: kaupan

alaa, kuljetustalaa, kauneudenhoitoalaa, siivousalaa, henkilöstövuokrausta sekä autopesuloita- ja korjaamoita.

Valvonnassa näkyivät vuonna 2025 erityisesti seuraavat ilmiöt: työsuhteiden naamioiminen yrittäjyydeksi, kolmansista maista tulleiden opiskelijoiden haavoittuva asema sekä työnantajien pyrkimys kiertää velvoitteita ilmoittamalla työntekijöitä väärin perustein lähetetyiksi työntekijöiksi.

Tarkastuksissa havaittiin runsaasti tapauksia, joissa on kyse yrittäjätöksi tai niin sanotuksi kevytyrittäjyydeksi naamioidusta työsuhteesta. Joskus työsuhde oli muutettu jopa työntekijän ymmärtämättä toimeksiantosuhteeksi, jonka ehdot kuitenkin vastasivat työsopimuksen ehtoja.

Jos henkilön työsuhde naamioidaan yrittäjyydeksi, hän jää työläinsäädännön tarjoaman suojan ulkopuolelle niin palkkauksen, vakuuttamisen kuin työturvallisuuslain suhteen. Ilmiötä esiintyi aiemmin lähinnä rakennus- ja palvelualalla, mutta nyttemmin on havaittu merkkejä siitä, että ilmiö on levinnyt muillekin aloille, kuten logistiikkaan, siivoukseen ja kauneudenhoitoalalle.

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.

Raportin nimi: Ulkomaisten työvoiman käytön valvonta vuonna 2025

Julkaisija: Työsuojeluhallinto 2026

Työsuojeluhallinnon julkaisuja 3fin/2026

ISBN: 978-952-479-406-0

ISSN: 2737-0879

Sisällys

Tiivistelmä.....	2
1. Yleistä vuoden 2025 valvonnasta	4
1.1 Valvonnan suuntaaminen ja tarkastusmäärät	5
2. Valvonnassa havaittuja ilmiöitä	6
2.1 Työntekijä vai yrittäjä?	6
2.2 Opiskelijat haavoittuvassa asemassa	7
2.3 Aitoa lähettämistä vai ei?	7
3. Valvonnan havaintoja toimialoittain.....	8
3.1 Alakohtainen vertailu	10
3.2 Majoitus- ja ravitsemisala	12
3.3 Rakennusala	14
3.4 Kausityö	16
3.5 Teollisuus.....	18
3.6 Muut riskitoimialat	19
4. Ilmoitukset poliisille	22
5. Viestintä ja sidosryhmäyhteistyö	23

1. Yleistä vuoden 2025 valvonnasta

Työsuojeluviranomainen valvoo, että Suomessa toimivat työnantajat ja toimeksiantajat täyttävät ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvät lakisääteiset velvollisuutensa. Valvonnan tavoitteena on taata yhdenvertaiset ja reilut työmarkkinat kaikille työntekijöille sekä tasavertaiset kilpailuedellytykset yrityksille.

Vuonna 2025 työsuojeluviranomainen teki yli 1 800 tarkastusta ulkomaista työvoimaa käyttäviin yrityksiin Suomessa. Tämän raportin tiedot on koottu tammi-helmikuussa 2026, jolloin vuoden 2025 tarkastuksista oli kesken vielä hieman yli 40. Raportin tiedot perustuvat valmistuneisiin tarkastuksiin.

Tarkastuksista noin 440 tehtiin yhdessä muiden viranomaisten kanssa. Viranomaisten yhteistarkastuksia tehtiin hieman vähemmän kuin kahtena edellisenä vuonna.

Suomalaisten viranomaisten lisäksi yhteistyötä tehtiin myös kansainvälisesti. Työsuojeluviranomainen oli mukana esimerkiksi Europolin järjestämällä Empact-valvontaviikoilla, minkä lisäksi se on tiivistänyt entisestään yhteistyötä ja tiedonvaihtoa etenkin Viron ja muiden Baltian maiden työsuojeluviranomaisten kanssa.

Eniten valvontaa tehtiin yrityksiin, joiden kotipaikka on Suomi. Lisäksi tarkastettiin sellaisia ulkomaisia yrityksiä, joiden kotipaikka oli toisessa EU-maassa, mutta jotka toimivat Suomessa. Tällaisten yritysten työnantajavelvoitteet ovat samat kuin Suomeen rekisteröityneillä yrityksillä.

Lisäksi valvottiin ulkomaisia yrityksiä, jotka lähettävät työntekijöitä Suomeen, ja näiden yritysten tilaajia. Tässä raportissa ei käsitellä lähettämiseen liittyviä valvontahavaintoja. Niistä kerrotaan raportissa *Työntekijöiden lähettämiseen liittyvä valvonta ja lähettämisesilmoitukset vuonna 2025* (raportti on luettavissa osoitteessa tyosuojelu.fi/raportit).

Ulkomaisen työvoiman käytön valvonnassa on useita erilaisia tarkastustyypppejä. Kuten aiempi-

Aluehallintovirastoista Lupa- ja valvontavirastoon

Työsuojeluviranomainen on itsenäinen ja riippumaton valvontaviranomainen. Vuoden 2025 loppuun asti itsenäisinä alueellisina työsuojeluviranomaisina toimivat työsuojelun vastuualueet viidessä aluehallintovirastossa. Aluehallintovirastot lakkautettiin 31.12.2025, ja uusi valtakunnallinen Lupa- ja valvontavirasto aloitti toimintansa 1.1.2026. Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto toimii valtakunnallisena työsuojeluviranomaisena, ja valvonta jatkuu joka puolella Suomea.

nakin vuosina, myös vuonna 2025 tehtiin sekä niin sanottuja suppeita että laajoja tarkastuksia:

- **Suppeissa tarkastuksissa** keskityttiin ennen kaikkea valvomaan työnteko-oikeutta ja keräämään vertailutietoa työsuhteen vähimmäisehtoja koskevia tarkastuksia varten. Tällaisia tarkastuksia tehtiin muun muassa rakennustyömaille, telakoille ja siivouskohteisiin, ja niillä haastateltiin usein työntekijöitä. Suppeita tarkastuksia käytettiin myös yksittäisten aiemmin annettujen velvoitteiden jälkivalvontaan.
- **Laajoissa tarkastuksissa** tarkastettiin työnteko-oikeuden lisäksi työsuhteen vähimmäisehtoja, kuten palkkausta, syrjinnän kiellon noudattamista ja työaikakirjanpitoa. Laajoilla tarkastuksilla valvottiin myös muita työnantajien velvoitteita, kuten työnteon keskeisiä ehtoja, tapaturmavaikuttamista ja työterveyshuollon järjestämistä.

Noin 70 tarkastuksella käytettiin tulkkia työntekijöiden ja työnantajien haastatteluun. Työntekijöihin, jotka eivät osaa suomea tai ruotsia, liittyy korostunut työperäisen hyväksikäytön tai vakavimmillaan ihmiskaupan riski. Tulkkauksella turvataan mahdollisen uhrin oikeus saada apua viranomaiselta.

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.

Työsuojelutarkastaja antaa valvonnassa havaitsemistaan lainsäädännön vastaisista puutteista velvoitteita eli toimintaohjeita ja kehotuksia. Jos puute on yksittäinen tai vähäinen, tarkastaja antaa kirjallisen toimintaohjeen poistaa havaittu puute. Toimintaohje voidaan antaa esimerkiksi silloin, kun työaikakirjanpitoon ei ole kirjattu kaikkia työntekijän tunteja.

Jos puute on vähäistä suurempi, tarkastaja antaa asiasta kehotuksen. Kehotus annetaan esimerkiksi silloin, kun työaikakirjanpitoa ei ole pidetty lainkaan tai se on niin puutteellinen, että työntekijän todellisuudessa tekemät työtunnit eivät käy siitä ilmi.

Toimintaohjeen työsuojelutarkastaja voi antaa kaikista työsuojeluviranomaisen valvottavaksi kuuluvista asioista. Kehotus ja sitä mahdollisesti seuraava velvoittava päätös sen sijaan voidaan antaa vain tietyissä, laissa säädetyissä asioissa. Kehotusta ei voi antaa esimerkiksi työnteko-oikeuden varmistamisesta.

Jos rikkomus toistuu tai haitta tai vaara on selvästi vähäistä suurempi, työsuojeluviranomainen arvioi, täyttääkö teko mahdollisesti rikoksen tunnusmerkistön ja tuleeko rikosilmoituksen tekemistä harkita.

1.1 Valvonnan suuntaaminen ja tarkastusmäärät

Työsuojeluviranomainen kohdentaa valvontaa riskiperusteisesti. Valvontaa pyritään suuntaamaan kohteisiin, joissa todennäköisesti on puutteita etenkin työsuhteen vähimmäisehdoissa ja työnteko-oikeuden varmistamisessa. Tämä kannattaa ottaa huomioon valvonnan tuloksia tarkasteltaessa. On todennäköistä, etteivät tarkastustulokset kaikilta osin kuvaa ulkomaalaisten työ-

kentelyä tai työsuhteen vähimmäisehtojen toteutumista Suomessa, vaan valvonnassa tulee puutteita vastaan korostuneesti.

Valvonnan kohdentamisessa hyödynnetään työsuojeluviranomaisen laajoja tiedonsaantioikeuksia. Valvonnan suuntaamisessa tärkeitä ovat myös vihjeet, joita saadaan etenkin ulkomaalaisten työntekijöiden oleskelulupaprosessiin osallistuvilta viranomaisilta. Vihjeitä tulee runsaasti myös muilta viranomaisilta, eri alojen työntekijäjärjestöiltä, kolmannen sektorin toimijoilta ja kansalaisilta. Lisäksi valvontakohteita valitaan tiiviissä yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa.

Tässä raportissa tarkastellaan ulkomaisen työvoiman käytön laajoilla tarkastuksilla tehtyjä valvontahavaintoja kymmeneltä toimialalta, johon suunnattiin riskiperusteisesti eniten tarkastuksia vuonna 2025.

Työsuojeluviranomaisen tavoitteena on varmistaa kaikille työntekijöille yhtäläiset työnteon ehdot. Tämän kannalta ulkomaisen työvoiman käytön valvonnassa keskeistä on tieto siitä, miten työnantajat noudattavat työsuhteen vähimmäisehtoja ja työnteko-oikeuden varmistamista koskevia velvollisuuksiaan.

Vuonna 2025 ulkomaisen työvoiman käyttöä valvottiin 1 817 tarkastuksella, joista valmiina oli 1 775 siinä vaiheessa, kun tämän raportin tiedot koottiin. Raportin tiedot perustuvat valmistuneisiin tarkastuksiin. Näistä valmistuneista tarkastuksista tehtiin majoitus- ja ravitsemisalalle 34 prosenttia, rakennusalalle 22 prosenttia, kausityöhön 9 prosenttia ja teollisuuteen 8 prosenttia. Yhteensä 21 prosenttia tarkastuksista tehtiin muille tässä raportissa käsitellyille aloille (kaupan ala, kuljetusala, kauneudenhoitoala, siivousala, henkilöstövuokraus, autopesulat- ja korjaamot). Loput 7 prosenttia tarkastuksista jakautui useille eri toimialoille.

Viime vuoteen verrattuna tarkastusmäärä majoitus- ja ravitsemisalalle väheni neljä prosenttia ja lisääntyi saman verran rakennusalalle. Muuten tarkastuksia tehtiin toimialoittain lähes samassa suhteessa kuin edellisenä vuonna.

2. Valvonnassa havaittuja ilmiöitä

Valvonnan havaintojen perusteella ulkomaisella työntekijällä on kohonnut riski muun muassa puutteellisen kielitaidon vuoksi joutua eri tavoin hyväksikäytetyksi.

Valvonnassa näkyivät vuonna 2025 erityisesti seuraavat ilmiöt: työsuhteiden naamioiminen yrittäjyydeksi, kolmansista maista tulleiden opiskelijoiden haavoittuva asema työmarkkinoilla sekä työnantajien pyrkimys kiertää velvoitteita ilmoittamalla työntekijöitä väärin perustein lähetyksi työntekijöiksi.

2.1 Työntekijä vai yrittäjä?

Tarkastuksilla tulee vastaan tilanteita, joissa vaikuttaa siltä, että ulkomaalainen henkilö on työsuhteessa työnantajaan, vaikka yrittäjän mukaan kyse ei ole työsuhteesta. Tällaisia tilanteita tulee vastaan esimerkiksi ravintoloissa, joissa työtä tekevä henkilö kertoo olevansa vain auttamassa, tai mikä yleisempää, suorittavansa lyhytaikaista palkatonta harjoittelua, jonka jälkeen työnantaja palkkaa hänet oikeaksi työntekijäksi. Palkatonta harjoittelua ei Suomessa kuitenkaan tunneta, lukuun ottamatta oppilaitosten ja kuntien järjestämiä työharjoitteluja, vaan työstä tulee aina maksaa palkkaa.

Edellisvuosien tapaan vuonna 2025 havaittiin runsaasti 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 sanotun kevytyrittäjän asema poikkea muun yrittäjän asemasta.

Ulkomaisen työvoiman käytön valvonnassa tapaukset näyttäytyivät usein siten, että joko työsuhde oli muutettu toimeksiantosuhteeksi – joskus jopa työntekijän ymmärtämättä – tai työn suorittajan kanssa oli tehty suoraan toimeksiantoso-

Valvonnassa havaittiin runsaasti tapauksia, joissa syntyi epäily työsuhteen naamioimisesta yrittäjyydeksi. Ilmiö on yleistynyt ja näkyy erityisesti rakennusalalla.

pimus, jonka ehdot kuitenkin vaikuttivat työsuhteen ehdoilta. Valvonnassa tuli esimerkiksi vastaan tapauksia, joissa yrittäjäksi palkattu henkilö tekee normaalia, työsuhteen ehdot täyttävää ravintolatyötä hintaan 12 €/h + ALV.

Jos henkilön työsuhde naamioidaan yrittäjyydeksi, hän jää työlainsäädännön tarjoaman suojan ulkopuolelle ei ainoastaan palkkauksen vaan myös vakuuttamisen ja työturvallisuuslain suhteen. Useissa tapauksissa työstä saatu korvaus oli jäänyt pienemmäksi kuin mikä työehtosopimuksen mukainen palkka olisi ollut.

Valvonnan havaintojen perusteella ulkomaisella työntekijällä on kohonnut riski muun muassa puutteellisen kielitaidon vuoksi joutua tilanteeseen, jossa hänen työsuhteensa naamioidaan yrittäjyydeksi. Havaintojen perusteella valesuhteesta on tullut osa työperäistä hyväksikäyttöä.

Työsuojeluviranomainen valvoo ainoastaan työsuhteessa tehtyä työtä, joten epäselvissä tapauksissa tarkastajan tulee arvioida, onko kyseessä työsuhde vai ei. Valvonnassa asiaa arvioidaan työsuhteen perusteella. Vuonna 2025 työsuhteen ja yrittäjyyden välistä oikeussuhteen luonnetta arvioitiin 69 tarkastuksella 325 henkilön kohdalla.

Työsuhteen naamioiminen yrittäjyydeksi on yleistynyt, ja ilmiö näkyy erityisesti rakennusalalla. Työsuorittajan oikeudellista asemaa on jouduttu arvioimaan myös muilla aloilla, kuten teollisuudessa, logistiikassa, kauneudenhoitoalalla ja ravintoloissa.

Jos tarkastaja katsoo, että kyseessä on työsuhteessa 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.

2.2 Opiskelijat haavoittuvassa asemassa

Viime vuosina kolmansista maista Suomeen tulevien opiskelijoiden määrä on kasvanut merkittävästi. Euroopan muuttoliikeverkoston *Maahanmuuton tunnusluvut* -tilastokatsausten mukaan vuonna 2020 Maahanmuuttovirasto myönsi opiskelun perusteella 3 225 ensimmäistä oleskelulupaa. Vuosina 2023 ja 2024 ensimmäisiä oleskelulupia myönnettiin opiskelijoille yli 12 000 per vuosi, vuonna 2025 yli 10 000.

Kolmansien maiden opiskelijat näkyvät myös työmarkkinoilla, esimerkiksi ravintola-, siivous- ja kauneudenhoitoalalla. Opiskelijoiden suomen kielen taito on käytännössä olematon, ja tarkastushavaintojen perusteella myös osan englannin kielen taito on hyvin puutteellinen.

Työsuojeluviranomaisen näkökulmasta opiskelijat ovat työmarkkinoilla haavoittuvassa asemassa muun muassa siksi, että heidän tietonsa suomalaisesta työelämästä ovat puutteelliset. Lisäksi on viitteitä siitä, että monilla opiskelijoilla ei ole taloudellisia resursseja Suomessa elämiseen. Moni on myös saanut virheellistä tietoa työllistymisestä ja ansaintamahdollisuuksista Suomessa.

Näyttää myös siltä, että opiskelupaikkaa käytetään joissain tapauksissa maahantulon väylänä, vaikka tosiasiallinen syy maahantuloon on jokin muu kuin opiskelu.

Kolmansista maista saapuvat opiskelijat ovat työmarkkinoilla haavoittuvassa asemassa muun muassa siksi, että heidän tietonsa suomalaisesta työelämästä ovat puutteelliset.

2.3 Aitoa lähettämistä vai ei?

Valvonnassa on havaittu, että Suomessa toimii ulkomaalaisia yrityksiä, jotka ilmoittavat työntekijöidensä olevan ulkomailta lähetettyjä työntekijöitä, vaikka tosiasiallisesti yritys toimii vain Suomessa.

Vuoden 2025 valvonnassa 12 tapauksessa selvitettiin tarkemmin, oliko tapauksessa aidosti kyse tilanteesta, jossa työntekijät ovat työntekijöiden lähettämistä koskevan lain mukaisia lähetettyjä työntekijöitä. Seitsemässä tapauksessa tarkastaja päätyi siihen, että kyse ei ollut lähettämisestä, ja neljässä tapauksessa siihen, että kyse oli lähettämisestä. Yhdessä tapauksessa tarkastaja totesi, että yrityksen palveluksessa oli sekä lähetettyjä että suoraan Suomeen palkattuja työntekijöitä.

Vaikuttimena toiminnalle on halu kiertää veroja ja työnantajavelvoitteita. Asiaan on kiinnitetty enenevässä määrin huomiota myös EU-jäsenmaiden kesken.

3. Valvonnan havaintoja toimialoittain

Ulkomaisen työvoiman käytön valvonnassa on tunnistettu riskialoja aikaisemman valvonnan ja muun saatavilla olevan tiedon perusteella. Raportissa käsitellään valvonnan tuloksia ja havaintoja näiltä toimialoilta.

Vuonna 2025 eniten valvontaa tehtiin majoitus- ja ravitsemisalalle, rakennusalalle, kausityöhön ja teollisuuteen. Seuraavaksi eniten valvottiin kaupan alaa, kuljetusalaa, kauneudenhoitoalaa, siivousalaa, henkilöstövuokrausta sekä autopesuloita ja -korjaamoita.

Nämä kymmenen toimialaa ovat tässä raportissa käsiteltävät niin sanotut ulkomaisen työvoiman käytön valvonnan riskialat. Jälkimmäiseksi mainituista kuudesta toimialasta käytetään raportissa nimitystä muut riskitoimialat.

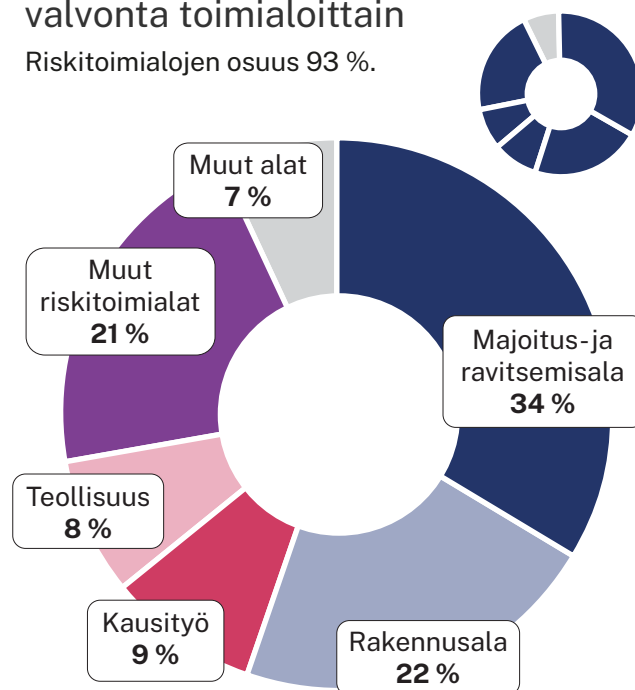
Neljälle valvotuimmalle riskitoimialalle tehtiin kullekin yli 100 tarkastusta. Majoitus- ja ravitsemisalalle tarkastuksia tehtiin yhteensä 597, mikä on yli kolmannes kaikista ulkomaisen työvoiman käytön valvonnan tarkastuksista.

Seuraavaksi eniten valvotuille kuudelle muulle riskitoimialalle tarkastuksia tehtiin yhteensä 369. Näillä aloilla tarkastusmäärät jäivät alle sataan per toimiala; vähiten tarkastuksia tehtiin autopesuloihin ja -korjaamoihin (28 tarkastusta).

Lisäksi tehtiin 126 tarkastusta, jotka jakautuvat useille eri toimialoille. Näiden alojen tarkastusmäärät ovat niin pieniä, ettei niiltä ole tarkoituksenmukaista tehdä toimialakohtaisia johtopäätöksiä.

Ulkomaisen työvoiman käytön valvonta toimialoittain

Riskitoimialojen osuus 93 %.



Kuvio 1. Ulkomaisen työvoiman käytön valvonnan jakautuminen toimialoittain vuonna 2025. Valvonnasta 93 prosenttia kohdennettiin riskitoimialoille.

Valvontaa suunnattiin toimialoille, joilla on paljon ulkomaalaisia työntekijöitä ja todennäköisesti puutteita etenkin työsuhteen vähimmäisehdoissa ja työntekooikeuden varmistamisessa.

Raportissa tarkastellaan riskitoimialojen laajoilla tarkastuksilla annettujen velvoitteiden (toimintaohjeet ja kehotukset) määriä. Vuonna 2025 noin puolet tehdyistä tarkastuksista oli laajoja tarkastuksia.

Valvontatuloksia arvioidaan neljän keskeisen ulkomaisen työvoiman käyttöä koskevan valvottavan asian näkökulmasta:

- yleissitovan työehtosopimuksen mukainen palkka (taulukossa ja kaavioissa ”palkka”)
- syrjinnän kiellon noudattaminen
- työaikakirjanpito
- ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden varmistaminen.

Näistä kolme ensimmäistä ovat keskeiset valvottavat työsuhteen vähimmäisehdot ulkomaisen työvoiman käytön valvonnassa.

Raportissa tarkastellaan, minkä verran riskitoimialojen työnantajille on annettu keskeisistä valvottavista asioista velvoitteita eli toimintaohjeita ja kehotuksia. Annetuista velvoitteista on laskettu suhteelliset osuudet, joiden avulla tarkastellaan, kuinka suuri osuus toimialalle tehdyistä tarkastuksista johti velvoiteisiin. Tämä mahdollistaa toimialojen vertailun keskenään, vaikka tarkastusmäärät vaihtelevat toimialoittain huomattavasti. (Kuvio 2)

Keskeisistä valvottavista asioista annetuista velvoitteista on laskettu myös keskiarvot kaikilta riskitoimialolta. Kunkin toimialan valvontahavainnot arvioidaan suhteessa näihin keskiarvoihin. Eniten valvotuilta neljältä toimialalta tarkastellaan myös sitä, kuinka suuri osa havaituista palkkapuutteista liittyy mahdollisesti syrjintään.

Riskitoimialoille tehtyjen tarkastusten perusteella voidaan todeta, että palkkaukseen ja työaikakirjanpitoon liittyvät puutteet korostuvat selvästi suhteessa muihin valvottaviin asioihin.

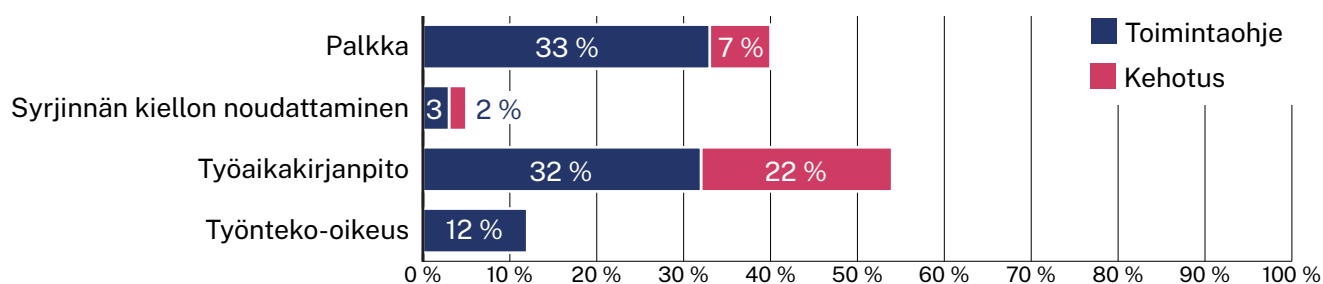
Palkkauksessa havaittiin puutteita yhteensä 40 prosentilla riskitoimialojen tarkastuksista. Työaikakirjanpidossa puutteita ilmeni vielä tätäkin useammin (55 prosentilla tarkastuksista). Havainnot viittaavat siihen, että työsuhteen keskeisten vähimmäisehtojen toteutumisessa on riskitoimialoilla merkittäviä haasteita.

Työnteko-oikeuden varmistamiseen liittyviä puutteita havaittiin 12 prosentilla tarkastuksista.

Syrjinnän kiellon noudattamiseen liittyviä havainnot tehtiin verrattain vähän. Tämä voi viitata joko siihen, että syrjintään liittyviä epäkohdita esiintyy vähemmän, tai siihen, että niitä on haastavampi tunnistaa tarkastuksilla kuin muita puutteita.

Työsuhteen vähimmäisehdoista ja työnteko-oikeuden varmistamisvelvollisuudesta annetut velvoitteet riskitoimialojen tarkastuksissa

Velvoiteisiin johtaneiden tarkastusten osuus kaikista riskitoimialoille tehdyistä laajoista tarkastuksista.



Kuvio 2. Työsuhteen vähimmäisehdoista ja työnteko-oikeuden varmistamisvelvollisuudesta annetut velvoitteet riskitoimialojen tarkastuksissa: velvoiteisiin johtaneiden tarkastusten osuus kaikista riskitoimialoille tehdyistä laajoista tarkastuksista.

3.1 Alakohtainen vertailu

Kultakin riskitoimialalta on laskettu myös, kuinka monta velvoitetta yhdellä laajalla tarkastuksella on keskimäärin annettu keskeisistä valvottavista asioista. Annettujen velvoitteiden lukumäärä on suhteutettu toteutuneiden tarkastusten määrään toimialoittain. Näin muodostettu tunnusluku kuvaa keskimääräistä velvoitteiden määrää tarkastusta kohden. Esimerkiksi rakennusalalle tehtiin 109 laajaa tarkastusta, joilla annettiin keskeisistä valvottavista asioista yhteensä 154 velvoitetta, eli keskimäärin 1,41 velvoitetta tarkastusta kohden.

Kuviossa 3 on kuvattu riskitoimialojen keskimääräinen velvoitteiden määrä yhtä tarkastusta kohden.

On syytä korostaa, että tarkasteltu mittari – velvoitteiden määrä suhteessa tarkastusten lukumäärään – tarjoaa vain yhden näkökulman riskitoimialojen arviointiin. Kuvion perusteella ei tule tehdä yksioikoisia johtopäätöksiä toimialojen kokonaistilanteesta. Valvonta on lähtökohtaisesti

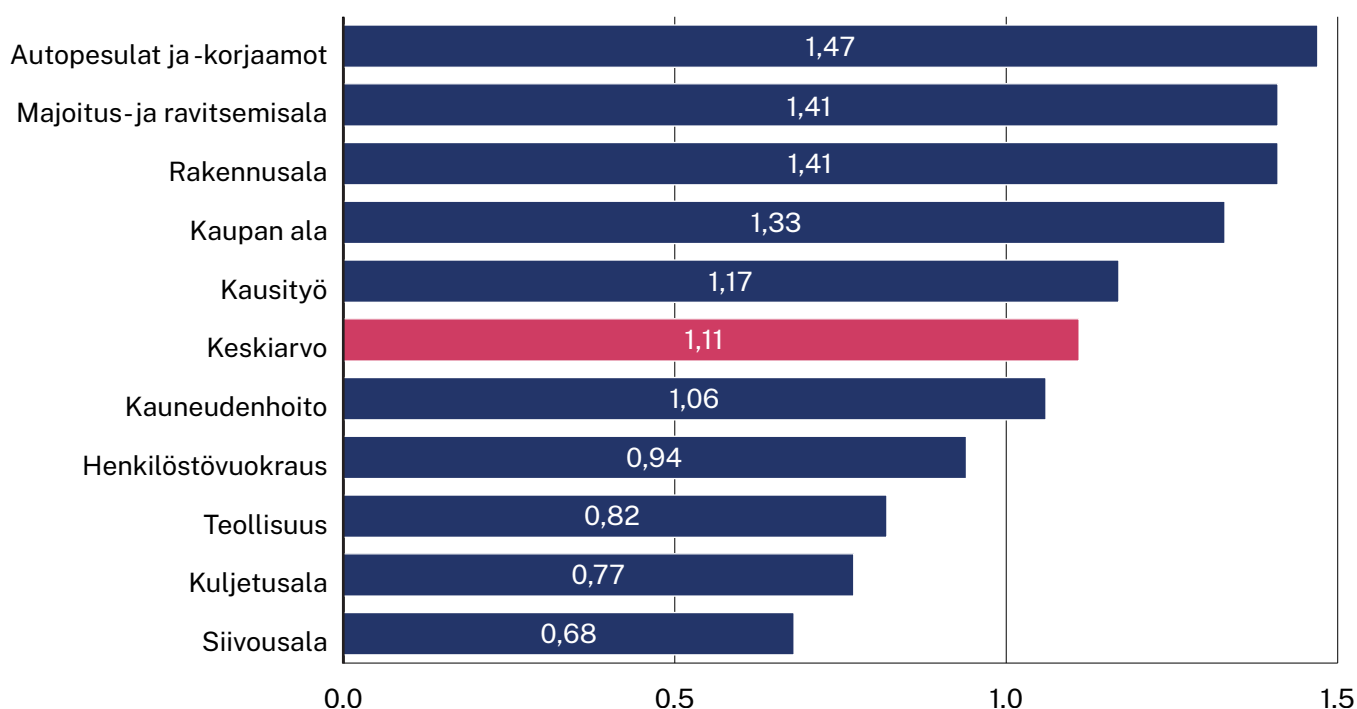
Velvoitteiden määrä eri toimialojen tarkastuksilla keskimäärin auttaa kehittämään myös valvontaa.

riskiperusteista, jolloin tarkastukset kohdistuvat toimijoihin ja tilanteisiin, joissa puutteiden todennäköisyys on keskimääräistä suurempi. Sen vuoksi tarkastuksilla havaitut ongelmat korostuvat suhteessa koko toimialaan.

Tästä rajoitteesta huolimatta mittari soveltuu valvonnan kohdentamiseen ja vaikuttavuuden arviointiin. Sen avulla voidaan tunnistaa sekä aloja, joilla velvoitteita annetaan keskimääräistä enemmän, että aloja, joilla puutteita havaitaan vähemmän ja joilla valvonnan kattavuutta tai kohdentumista voi olla perusteltua tarkastella uudelleen.

Velvoitteiden määrä toimialoittain yhtä tarkastusta kohden

Yhdellä laajalla tarkastuksella annettujen velvoitteiden määrä keskimäärin.



Kuvio 3. Velvoitteiden määrä toimialoittain yhtä tarkastusta kohden.

Valvonnan tuloksissa erottuvat selvästi auto-pesulat ja -korjaamot (1,47 velvoitetta/tarkastus), majoitus- ja ravitsemisala (1,41), rakennusala (1,41) sekä kaupan ala (1,33), joilla velvoitteiden määrä oli selvästi yli keskiarvon (1,11). Näillä toimialoilla velvoitteita annetaan suhteellisesti eniten, mikä viittaa siihen, että niiden tarkastuksilla havaitaan runsaasti puutteita keskeisissä valvottavissa asioissa. Esimerkiksi kolmella ensiksi mainitulla alalla velvoitteita annettiin suhteessa yli kaksi kertaa enemmän kuin siivousalalla (0,68), joka on kuviossa alimpana.

Suhteessa vähiten velvoitteita annettiin siivousalan lisäksi kuljetusalalla (0,77), henkilöstövuokrauksessa (0,94) ja teollisuudessa (0,82). Lukujen tulkinnassa on kuitenkin syytä olla varovainen. Esimerkiksi siivousala on työperäisen hyväksikäytön riskitoimiala, joten velvoitteiden vähäisyys suhteessa tarkastusten määrään tuskin tarkoittaa ongelmien vähäisyyttä. Pikemminkin se voi kertoa valvonnan kohdentumisesta, käytetyistä tarkastusmenetelmistä tai siitä, kuinka hyvin puutteet tulevat tarkastuksilla esiin työsuojeluviranomaisen käytettävissä olevin keinoin.

Tulokset tarjoavatkin ennen kaikkea välineen jatkokysymysten esittämiseen. Valvonnan voidaan arvioida onnistuneen niillä toimialoilla, joilla annetaan paljon velvoitteita. Samalla voidaan kuitenkin

Velvoitteiden vähäisyys suhteessa tarkastusten määrään ei välttämättä tarkoita, että toimialalla ei olisi ongelmia.

kin pohtia, tulisiko joillakin toimialoilla valvontaa lisätä tai vähentää nykyisestä. Esimerkiksi auto-pesulat ja -korjaamot näyttävät lukujen perusteella kohteena, jossa lisävalvonta voi olla perusteltua. Kun puolestaan tarkastellaan toimialoja, joilla annetaan vähemmän velvoitteita, keskeinen kysymys on, tunnistetaanko alojen ongelmat riittävän tehokkaasti. Tätä varten tulisi arvioida, ovatko nykyiset valvontamenetelmät ja valvonnan kohdentamisen kriteerit tarkoituksenmukaisia vai tulisiko niitä kehittää.

Kokonaisuutena tarkastellen kuvio havainnollistaa, miksi suhteellisten tunnuslukujen käyttö on tärkeää toimialojen välisessä vertailussa. Samalla se osoittaa, että lukujen tulkinnassa on keskeistä ymmärtää valvonnan konteksti. Tunnuslukuja tulisikin käyttää ensisijaisesti analyysin ja jatkokysymysten välineenä, ei yksiselitteisten johtopäätösten perustana.

3.2 Majoitus- ja ravitsemisala

Majoitus- ja ravitsemisalalle tehtiin vuonna 2025 yhteensä 597 tarkastusta, mikä on kahdeksan prosenttia vähemmän kuin edellisvuonna (650 tarkastusta).

Vuoden 2025 tarkastuksista lähes puolet oli laajoja tarkastuksia (281 tarkastusta). Näissä eniten puutteita havaittiin työvuoroluettelossa, työaikakirjanpidossa ja palkkauksessa (kuvio 4).

Työaikakirjanpidossa havaituista puutteista annettiin veloitteita yhteensä 165 tarkastuksella (59 %). Majoitus- ja ravitsemisalalla työaikakirjanpidosta annettiin työnantajille suhteessa vähemmän kehotuksia mutta enemmän toimintaohjeita kuin mulla riskitoimialoilla keskimäärin.

Työvuoroluetteloissa havaituista puutteista annettiin velvoite yhteensä 136 tarkastuksella (48 %). Näistä kehotuksia oli vajaa puolet: kehoitus annettiin hieman yli joka viidennellä tarkastuksella (21 %). Työvuoroluetteloista annetuista velvoitteista ei ole laskettu tähän raporttiin riskitoimialojen keskiarvoja. Tämä johtuu siitä, että velvoitteella ei ole muilla aloilla samanlaista korostunutta merkitystä kuin majoitus- ja ravitsemisalalla.

Suurin osa palkkauksessa havaituista puutteista koski peruspalkan suuruutta ja alalla sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen mukaisia lisiä. Ylityön korvaamisen valvonnassa haas-

Erityispiirteenä jaksotyöaika

Majoitus- ja ravitsemisalan erityispiirteenä on kolmen viikon jaksotyöaika, josta on sovittu alan työehtosopimuksessa. Tämä tarkoittaa, että työvuoroluettelo täytyy laatia kolmen viikon jaksoissa.

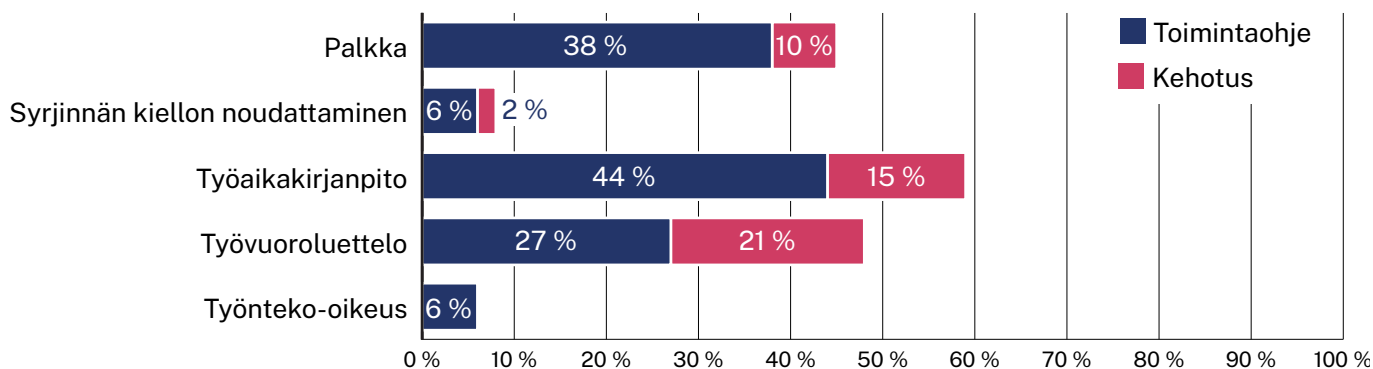
Valvonnassa on havaittu, että jaksotyöaika ei aina ymmärretä, ja sen käytännön soveltamisessa on usein puutteita. Jos työvuoroluettelo ei ole laadittu kolmen viikon jaksoissa, se katsotaan puutteelliseksi ja asiasta annetaan tarkastuksella velvoite. Kolmen viikon jaksojen täytyy käydä ilmi myös työaikakirjanpidosta. Jos jaksot eivät ole luettavissa työaikakirjanpidosta, asiasta annetaan velvoite. Nämä puutteet nostavat veloitteiden määrää majoitus- ja ravitsemisalalla.

teeksi nousevat monesti edellä mainitut puutteet työaikakirjanpidossa. Koska alalla on käytössä jaksotyöaika, lisä- ja ylityön määrittäminen ei 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.

Majoitus- ja ravitsemisalan laajoilla tarkastuksilla annetut veloitteet

Majoitus- ja ravitsemisalalle tehtiin 281 laajaa tarkastusta.

Velvoitteisiin johtaneiden tarkastusten osuus kaikista toimialan laajoista tarkastuksista, joilla asiaa käsiteltiin.



Kuvio 4. Työsuhteen vähimmäisehdoista ja työnteko-oikeuden varmistamisvelvollisuudesta annetut veloitteet majoitus- ja ravitsemisalan laajoilla tarkastuksilla. Muista riskitoimialoista poiketen mukana on myös työvuoroluettelosta annetut veloitteet.

Kaiken kaikkiaan palkkauksessa havaittiin puutteita 134 tarkastuksella (48 %). Palkkauksessa havaittiin vähäistä suurempi puute 10 prosentilla tarkastuksista ja vähäinen puute 38 prosentilla tarkastuksista. Vähäiseksi puutteeksi katsotaan esimerkiksi se, että työnantaja on jättänyt maksamatta satunnaisen iltavuoron iltalisän tai yksittäisen sunnuntailisän. Muihin riskitoimialoihin verrattuna majoitus- ja ravitsemisalalla annettiin kehoituksia ja toimintaohjeita yli keskiarvon.

Niistä tarkastuksista, joilla havaittiin puutteita palkkauksessa, 22:lla havaittiin myös syrjinnän kiellon rikkomista. Tämä vastaa noin 16 prosenttia tapauksista, joihin liittyi puutteita palkkauksessa. Toisin sanoen suurimmassa osassa (noin 84 %) palkkaukseen liittyvistä puutteista ei liittynyt syrjintää. Tulos on lähes sama kuin rakennusalalla.

Majoitus- ja ravitsemisalalle tehtiin 281 laajaa tarkastusta. Yhdellä laajalla tarkastuksella annettiin keskimäärin 1,41 velvoitetta keskeisistä valvottavista asioista.

Kuudella prosentilla majoitus- ja ravitsemisalan laajoista tarkastuksista havaittiin puutteita vähintään yhden ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeudessa. Työnteko-oikeuden varmistamiseksi annettiin majoitus- ja ravitsemisalalla puolet vähemmän toimintaohjeita kuin riskitoimialoilla keskimäärin.

3.3 Rakennusala

Vuonna 2025 rakennusalalle tehtiin yhteensä 396 tarkastusta. Tarkastusten määrä kasvoi 24 prosenttia vuodesta 2024, jolloin rakennusalalle tehtiin 320 tarkastusta. Rakennusalalle tehtiin 109 laajaa tarkastusta, joilla valvottiin työnteko-oikeuden lisäksi työsuhteen vähimmäisehtoja. Lisäksi tehtiin 179 tarkastusta rakennustyömaille ja 108 muuta tarkastusta, joilla valvottiin esimerkiksi vain työnteko-oikeutta.

Rakennusalan tarkastuksissa valvonta kohdistuu työnantajiin sekä rakennustyömaiden pääurakoitsijoihin. Ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden varmistamista koskevassa valvonnassa tarkastuksen kohteena voi olla myös toimeksiantaja, jos alihankinnassa käytetään ulkomaisen yrityksen palveluita.

Valtaosa laajoista tarkastuksista kohdistui pieniin rakennusalan yrityksiin, jotka toimivat usein osana pitkiä aliurakointiketjuja.

Rakennusalan laajojen tarkastuksien yhteydessä havaittiin runsaasti puutteita ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen noudattamisessa sekä työnteko-oikeuden varmistamisessa (kuvio 5).

Palkkaukseen liittyviä puutteita havaittiin 62 tarkastuksella eli yli puolella tarkastuksista (57 %). Puutteet palkkauksessa ovat rakennusalalla selvästi yleisempiä kuin riskitoimialoilla keskimäärin; toimintaohjeiden määrä on noin

Rakennusalalle tehtiin 109 laajaa tarkastusta. Yhdellä laajalla tarkastuksella annettiin keskimäärin 1,41 velvoitetta keskeisistä valvottavista asioista.

puolitoistakertainen riskitoimialojen keskiarvoon nähden. Puutteet koskivat niin työehtosopimuksen mukaista tuntipalkkaa kuin pakollisia palkanlisiä sekä ylityö- ja sunnuntaityökorvauksia.

Niistä tarkastuksista, joilla havaittiin puutteita palkkauksesta, 11:llä havaittiin myös syrjinnän kiellon rikkomista. Tämä vastaa noin 18:aa prosenttia tapauksista, joihin liittyi puutteita palkkauksessa. Toisin sanoen valtaosassa (yli 80 %) palkkaukseen liittyvistä puutteista ei valvontahavaintojen perusteella ollut kyse syrjinnästä.

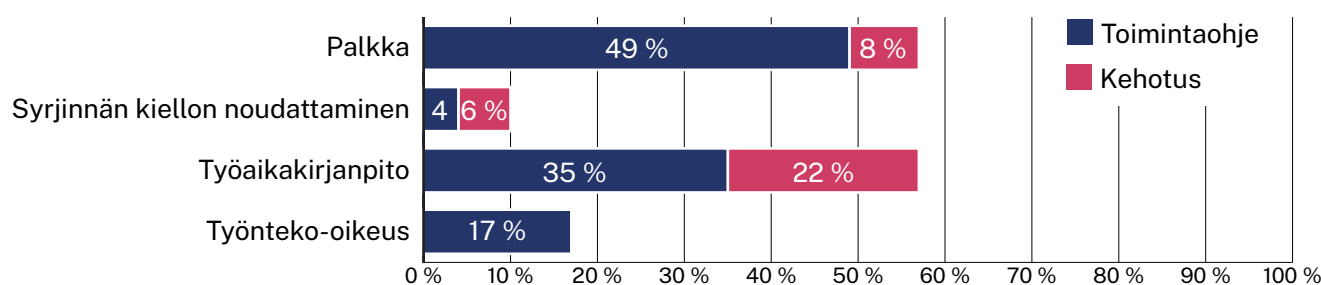
Työaikakirjanpitoon liittyviä puutteita havaittiin niin ikään 62 tarkastuksella (57 %). Näistä yli joka viidennessä (22 %) puutteet arvioitiin vähäistä merkittävämmiksi ja niistä annettiin kehoitus. Vähäistä merkittävämmäksi puutteeksi katsotaan esimerkiksi se, että työaikakirjanpitoa ei ole pidetty lainkaan tai että todelliset tehdyt tunnit eivät siitä selviä.

Lisäksi joka kuudennella (17 %) rakennusalan laajalla tarkastuksella havaittiin vähintään yksi ulkomaalainen työntekijä, jolla ei ollut työnteko-oikeutta Suomessa.

Rakennusalan laajoilla tarkastuksilla annetut velvoitteet

Rakennusalalle tehtiin 109 laajaa tarkastusta.

Velvoitteisiin johtaneiden tarkastusten osuus kaikista toimialan laajoista tarkastuksista, joilla asiaa käsiteltiin.



Kuvio 5. Työsuhteen vähimmäisehdoista ja työnteko-oikeuden varmistamisvelvollisuudesta annetut velvoitteet rakennusalan laajoilla tarkastuksilla.

Rakennustyömaiden tarkastukset

Rakennustyömaille tehtiin vuonna 2025 yhteensä 179 tarkastusta, joilla valvottiin ulkomaalaisten työntekijöiden työnteko-oikeutta. Rakennustyömailta tarkastetaan yhteistyössä rakennusalan työoloja ja tilaajavastuulakia valvovien tarkastajien kanssa. Lisäksi tehdään viranomaisyhteistyötä: vuonna 2025 työsuojeluviranomainen valvoi rakennustyömailta yhdessä muun muassa poliisin, Verohallinnon ja Eläketurvakeskuksen kanssa.

Rakennustyömaiden tarkastuksista yhteensä 14:llä eli kahdeksalla prosentilla tarkastuksista havaittiin vähintään yksi ulkomaalainen työntekijä, jolla ei ollut työnteko-oikeutta Suomessa. Vuonna 2024 vastaava luku oli 17 prosenttia. 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 ulkomalaislain lähetettyjä työntekijöitä koskevan poikkeussäännöksen (81 b § 1 mom. 4 kohta) nojalla, vaikka poikkeusta ei olisi heihin voinut soveltaa.



Janne Varonen

3.4 Kausityö

Kausityötarkastuksia tehtiin vuonna 2025 yhteensä 144, joista 64 oli laajoja tarkastuksia. Noin puolet kausityötarkastuksista kohdistui alkutuotantoon eli maatalouteen, marjanpöimintaan ja metsäalalle. Muita paljon tarkastettuja toimialoja olivat majoitus-, matkailu ja ravitsemistoiminta. Käytännössä kaikki niille tehdyt tarkastukset tehtiin Pohjois-Suomessa. Huomionarvoista on, että Pohjois-Suomen turistikohteiden ulkomaisesta työvoimasta noin kolme neljäsosaa on EU-kansalaisia.

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

Kausityöalojen laajoilla tarkastuksilla annettiin eniten velvoitteita työaikakirjanpidosta, palkkauksesta sekä työnteko-oikeuden varmistamisesta (kuvio 6). Puutteita työaikakirjanpidossa havaittiin yhteensä 32 tarkastuksella eli tasan puolella tarkastuksista. Palkkauksessa todettiin puutteita 24 tarkastuksella (38 %). Joka viidennellä tarkastuksella (20 %) kohdattiin vähintään yksi työntekijä, jolla ei ollut työnteko-oikeutta. Työnteko-oikeuden varmistamisvelvollisuudesta annettiin suhteellisesti eniten velvoitteita kaikista riskitoimialoista.

Työaikakirjanpidosta annettiin kehoituksia vähemmän kuin riskitoimialoilla keskimäärin. Sen sijaan toimintaohjeita asiasta annettiin kuusi prosenttia keskimääräistä enemmän.

Kausityö

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

Kausityöaloille tehtiin 64 laajaa tarkastusta. Yhdellä laajalla tarkastuksella annettiin keskimäärin 1,19 velvoitetta keskeisistä valvottavista asioista.

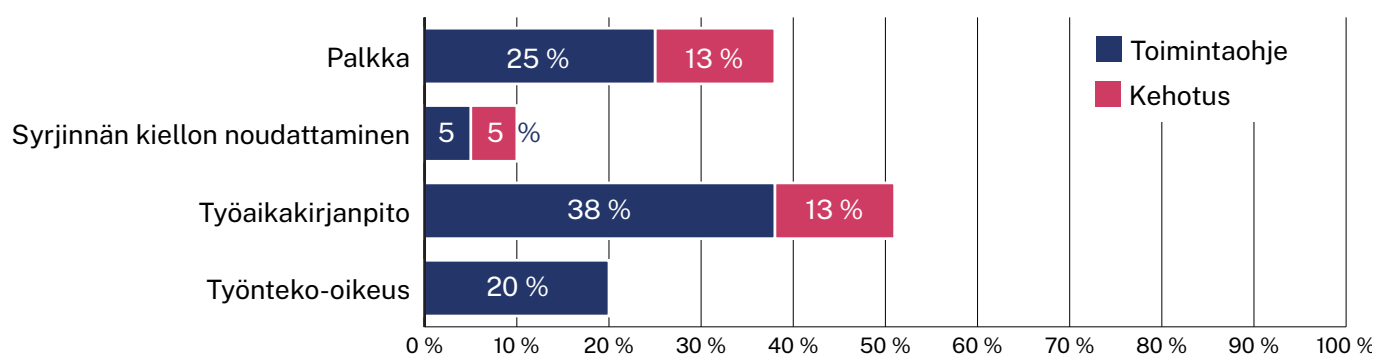
Merkittävää on, että palkkauksessa havaituista puutteista annettiin kehoituksia melkein kaksinkertainen määrä suhteessa riskitoimialojen keskiarvoon. Toimintaohjeita asiasta annettiin kahdeksan prosenttia vähemmän keskiarvoon verrattuna.

Niistä tarkastuksista, joilla havaittiin puutteita palkkauksessa, kuudella havaittiin myös syrjinnän kiellon rikkomista. Tämä vastaa 25:tä prosenttia tapauksista, joihin liittyi puutteita palkkauksessa. Osuus on suurin kaikista neljästä eniten valvotuista toimialasta ja noin seitsemän prosenttiyksikköä suurempi kuin rakennusalalla, jolla syrjintää havaittiin prosentuaalisesti seuraavaksi eniten.

Kausityöalojen laajoilla tarkastuksilla annetut velvoitteet

Kausityöaloille tehtiin 64 laajaa tarkastusta.

Velvoitteisiin johtaneiden tarkastusten osuus kaikista toimialan laajoista tarkastuksista, joilla asiaa käsiteltiin.



Kuvio 6. Työsuhteen vähimmäisehdoista ja työnteko-oikeuden varmistamisvelvollisuudesta annetut velvoitteet kausityöalojen laajoilla tarkastuksilla.

Työaikakirjanpidosta annetuissa velvoitteissa eivät näy puutteet, joita asiassa havaitaan metsäalalla. 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. Jos työaikailmoituksia ei ole, ei myöskään palkkauksen oikeellisuutta päästä tarkastamaan.

Metsäalalla ongelmana ovat olleet myös alipalkkaus sekä pitkät alihankintaketjut, joissa työn tilaaja ei enää tiedä, kuka varsinaisen työn suorittaa. Alalla toimii useita virolaisia yrityksiä, joiden tarkastuksilla on ollut epäselvyyttä sen suhteen, ovatko työntekijät lähetettyjä työntekijöitä vai onko heidät palkattu suoraan Suomesta. Epäselvyyttä on lisännyt se, että valvonnassa tulee

Kausityötarkastuksilla on havaittu, että työnantajat laiminlyövät laajasti velvollisuuttaan antaa työntekijöille työ sopimuslain mukaiset työnteon keskeiset ehdot.

vastaan tapauksia, joissa työnantaja ja työntekijät ovat olleet eri mieltä siitä, kenellä työntekijät ovat töissä.

Työsuojeluviranomainen on antanut tarkastushavaintojaan tiedoksi metsäalan suurille toimijoille, ja on viitteitä siitä, että alan suuret toimijat ovat alkaneet kiinnittää enemmän huomiota urakoiden ketjuttamiseen.

Luonnontuotealan tarkastukset

Luonnontuotealalla tarkoitetaan toimintaa, jota säätelee laki luonnontuotteita keräävien ulkomaalaisten oikeudellisesta asemasta eli niin sanottu marjalaki. Lakia on nyt valvottu viiden keruukauden ajan. Marjalaki säätelee ulkomaalaisten luonnontuotteiden kerääjien oikeudellista asemaa. Sitä sovelletaan ulkomaalaisiin kerääjiin, jotka keräävät luonnontuotteita luonnontuotekeruualan toimijan majoituksessa ja ruokahuollossa, mutta eivät ole työsuhteessa tähän.

Vuonna 2025 Suomi ei enää myöntänyt luonnonmarjanpoimintaan turistikivijämeitä, vaan kolmansista maista tulleilta luonnonmarjanpoimijoilta edellytettiin työsuhdetta ja heidän työhönsä sovellettiin normaalia työläinsäädäntöä.

Vuonna 2025 Suomeen tuli noin 2 500 thaimaalaista marjanpoimijaa. Koska thaimalaiset ovat suurin ulkomaalaisten poimijoiden joukko Suomessa ja heistä on tullut työsuhteisia poimijoita, marjalain mukaisia

luonnontuotealan tarkastuksia tehtiin vain yhdeksän. Määrä oli sama kuin vuonna 2024, jolloin turistikivijämeiden myöntäminen thaimalaisille marjanpoimintaan lopetettiin.

Ammattimaisten thaimaalaisten poimijoiden määrä oli jokseenkin sama kuin aiempina vuosina, jolloin he tulivat Suomeen marjalain piirissä. Käytännössä poimijat ovat kotoisin samalta alueelta Thaimaasta ja ovat pitkälti samoja ihmisiä kuin aiempinakin vuosina.

Joitakin ukrainalaisia poimijoita lukuun ottamatta luonnonmarjanpoiminnan tarkastuksilla tavattujen ulkomaalaisten henkilöiden pääasiallinen syy Suomessa oleskeluun oli tyypillisesti jokin muu kuin marjojen poiminta, kuten perhe tai opiskelu, eikä tarkastuksilla havaittu työperäistä hyväksikäyttöä.

Kuudella tarkastuksella annettiin toimintaohje ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä tapauksissa, joissa kerääjien tukikohdasta ei ollut tehty ennakoilmoitusta työsuojeluviranomaiselle.

3.5 Teollisuus

Teollisuuteen tehtiin vuonna 2025 yhteensä 134 tarkastusta, joista laajoja tarkastuksia oli 44.

Teollisuuden laajoilla tarkastuksilla havaittiin puutteita ennen kaikkea työaikakirjanpidossa ja palkkauksessa (kuvio 7).

Työaikakirjanpidossa havaittiin puutteita 17 tarkastuksella (39 %) ja palkkauksessa 14 tarkastuksella (32 %). Työaikakirjanpidosta annettiin yli kaksi kertaa vähemmän toimintaohjeita kuin riskitoimialoilla keskimäärin. Sen sijaan kehotuksia annettiin hieman keskimääräistä enemmän.

Teollisuudessa palkkauksessa havaituista puutteista annettiin toimintaohjeita selvästi vähemmän kuin riskitoimialoilla keskimäärin. Toimintaohjeiden osuus oli riskitoimialoista toiseksi pienin; ainoastaan kuljetusalalla niitä annettiin suhteellisesti vähemmän. Kehotusten osalta tilanne on päinvastainen: teollisuudessa palkkaukseen liittyviä kehotuksia annettiin keskimääräistä enemmän, ja määrä oli riskitoimialoista toiseksi korkein.

Teollisuuteen tehtiin 44 laajaa tarkastusta. Yhdellä laajalla tarkastuksella annettiin keskimäärin 0,81 velvoitetta keskeisistä valvottavista asioista.

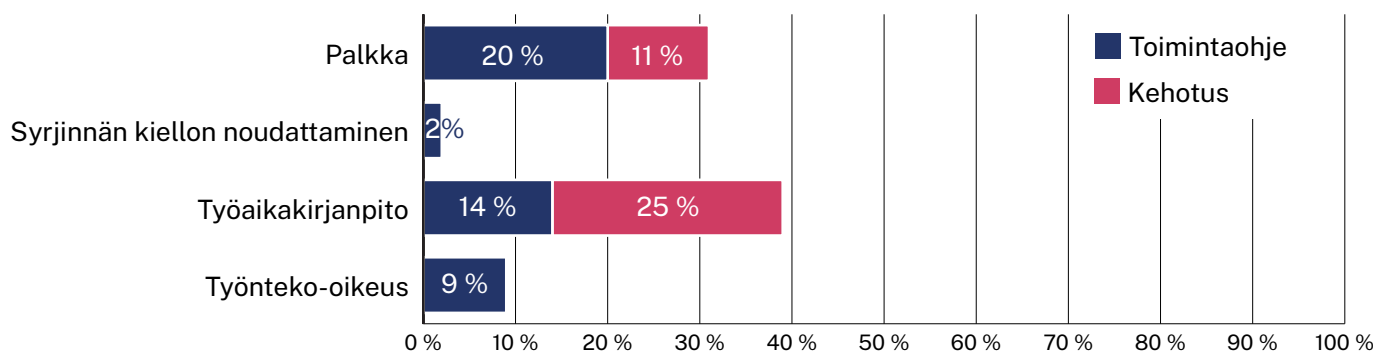
Syrjinnän kiellon rikkomista havaittiin vain yhdellä tarkastuksella. Kun tämä suhteutetaan palkkauksessa havaittujen puutteiden kokonaismäärään, voidaan todeta, että noin seitsemässä prosentissa tapauksista, joissa havaittiin puutteita palkkauksessa, puutteet liittyivät syrjintään. Havainto perustuu kuitenkin yksittäiseen tarkastukseen. Osuus on selvästi pienin eniten valvottuista toimialoista.

Neljällä teollisuuden alan laajalla tarkastuksella (9 %) havaittiin puutteita vähintään yhden ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeudessa. Luku jää kolme prosenttia alle riskitoimialojen keskiarvon.

Teollisuuden laajoilla tarkastuksilla annetut velvoitteet

Teollisuuteen tehtiin 44 laajaa tarkastusta.

Velvoitteisiin johtaneiden tarkastusten osuus kaikista toimialan laajoista tarkastuksista, joilla asiaa käsiteltiin.



Kuvio 7. Työsuhteen vähimmäisehdoista ja työnteko-oikeuden varmistamisvelvollisuudesta annetut velvoitteet teollisuuden laajoilla tarkastuksilla.

3.6 Muut riskitoimialat

Niin sanotuille muille riskitoimialoille tehtiin yhteensä 369 tarkastusta (kuvio 8). Kullekin toimialalle tarkastuksia tehtiin alle sata.

Muiden riskitoimialojen valvontatuloksia tarkastellaan vertailemalla alakohteisesti velvoitteita, joita työnantajille on annettu keskeisistä työsuhteen vähimmäisehtoja koskevista asioista sekä työnteko-oikeuden varmistamisvelvollisuudesta.

Kuvioista 9–11 näkyvät palkasta, työaikakirjapidosta ja työnteko-oikeuden varmistamisesta annetut velvoitteet muille riskitoimialoille. Työsuhteen vähimmäisehtoja ei valvottu kaikilla tarkastuksilla, joten tässä esitettävät luvut on kerätty vain niistä tarkastuksista, joissa asiaa on valvottu.

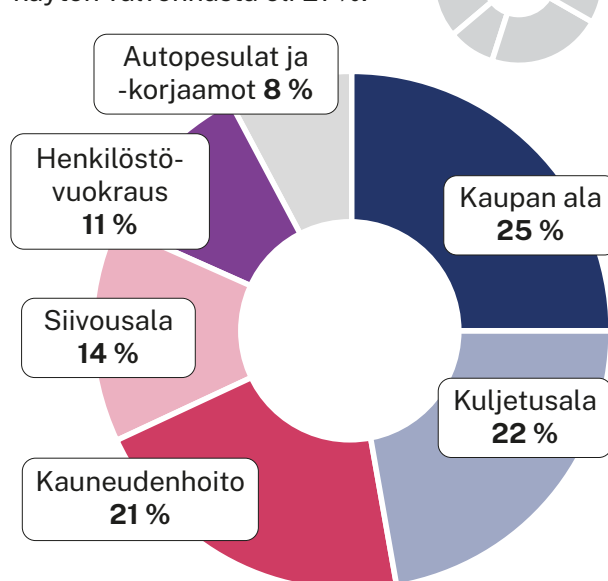
Lukuja tarkasteltaessa on tärkeää huomioida kaksi asiaa, joiden vuoksi valvonnan tuloksia ei voi yleistää koko alaa koskeviksi:

1. Joillekin aloille, kuten autopesuloihin ja -korjaamoihin, tarkastuksia on tehty melko vähän.
2. Valvontaa on kohdistettu riskiperusteisesti niihin toimijoihin, joiden toiminnassa on alustavien tietojen perusteella on voinut olla puutteita lainsäädännön noudattamisessa.

Palkassa havaituista puutteista eniten toimintaohjeita ja kehotuksia annettiin autopesuloille ja -korjaamoille. Niille annettiin velvoitteita peräti kahdella tarkastuksella kolmesta (66 %). Luku on suu-

Muut riskitoimialat

Osuus ulkomaisen työvoiman käytön valvonnasta oli 21 %.

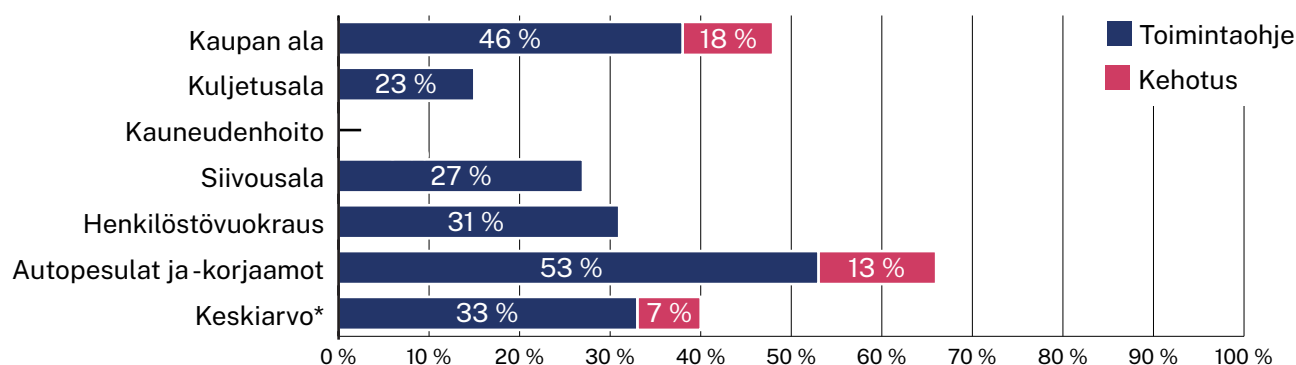


Kuvio 8. Ulkomaisen työvoiman käytön valvonnasta 21 prosenttia kohdennettiin niin sanotuille muille riskitoimialoille.

rempi kuin millään muulla riskitoimialalla, ja yksin kehotuksien osuus on lähes kaksinkertainen riskitoimialojen keskiarvoon verrattuna. Toiseksi eniten palkkaan liittyviä puutteita havaittiin kaupan alalla, jonne annettiin velvoitteita lähes joka toisella tarkastuksella (48 %). Kaupan alalla sekä kehotuksia että toimintaohjeita annettiin suhteellisesti enemmän kuin riskitoimialoilla keskimäärin.

Palkasta annetut velvoitteet

Velvoitteisiin johtaneiden tarkastusten osuus kaikista toimialan tarkastuksista, joilla asiaa käsiteltiin.



*Kaikki riskitoimialat (majoitus- ja ravitsemisala, rakennusala, kausityöalat, teollisuus ja muut riskitoimialat).

Kuvio 9. Palkasta annetut velvoitteet muilla riskitoimialoilla: velvoitteisiin johtaneiden tarkastusten osuus kaikista alalle tehdyistä tarkastuksista, joilla asiaa käsiteltiin.

Syrjinnän kiellon rikkomisesta annettiin kaupan alalla toimintaohje 10 prosentilla tarkastuksista. Osuus on riskitoimialojen korkein ja selvästi keskiarvoa suurempi. Muiden riskitoimialojen tarkastuksilla syrjinnän kiellon rikkomisesta annettiin hyvin vähän velvoitteita. Tässä alaluvussa ei erikseen käsitellä palkkauksen ja syrjinnän välistä suhdetta.

Työaikakirjanpidosta annettiin eniten velvoitteita kauneudenhoitoalan, autopesuloiden ja -korjaamoiden sekä kaupan alan tarkastuksilla. Kauneudenhoitoalalla annettiin toimintaohje tai kehotus neljällä viidestä tarkastuksesta (79 %). Kehotusten suhteellinen osuus on kauneudenhoito-

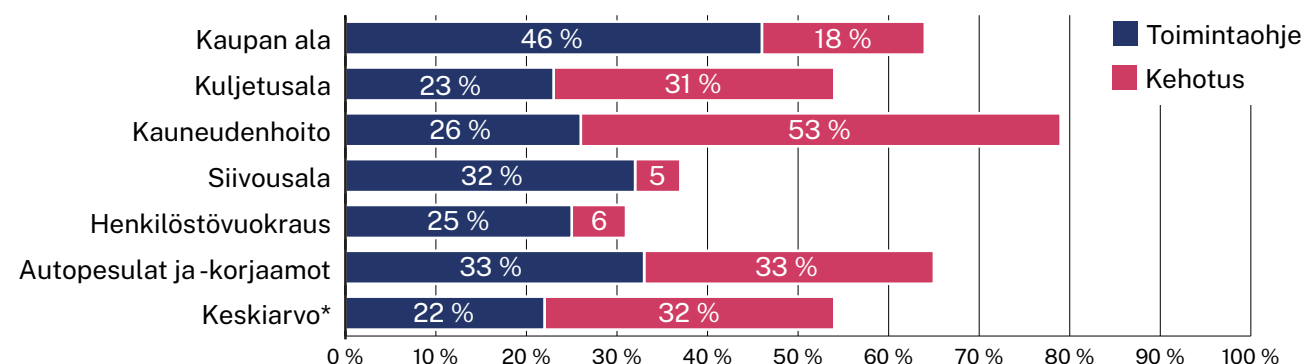
alalla riskitoimialoista korkein, ja niitä annettiin yli kaksi kertaa enemmän kuin riskitoimialoilla keskimäärin.

Autopesuloille ja korjaamoille annettiin velvoitteita kahdella kolmesta tarkastuksesta (66 %). Kaupan alalla osuus oli lähes sama (64 %). Autopesuloille ja -korjaamoille annettiin suunnilleen yhtä paljon toimintaohjeita ja kehotuksia, kun taas kaupan alalla toimintaohjeita annettiin selvästi enemmän kuin kehotuksia.

Vähiten velvoitteita annettiin henkilöstövuokrauksessa ja siivousalalla. Kehotuksia annettiin henkilöstövuokrauksessa alle kolmannes ja siivousalalla peräti alle neljännes riskitoimialojen keskiarvosta.

Työaikakirjanpidosta annetut velvoitteet

Velvoitteisiin johtaneiden tarkastusten osuus kaikista toimialan tarkastuksista, joilla asiaa käsiteltiin.



*Kaikki riskitoimialat (majoitus- ja ravitsemisala, rakennusala, kausityöalat, teollisuus ja muut riskitoimialat).

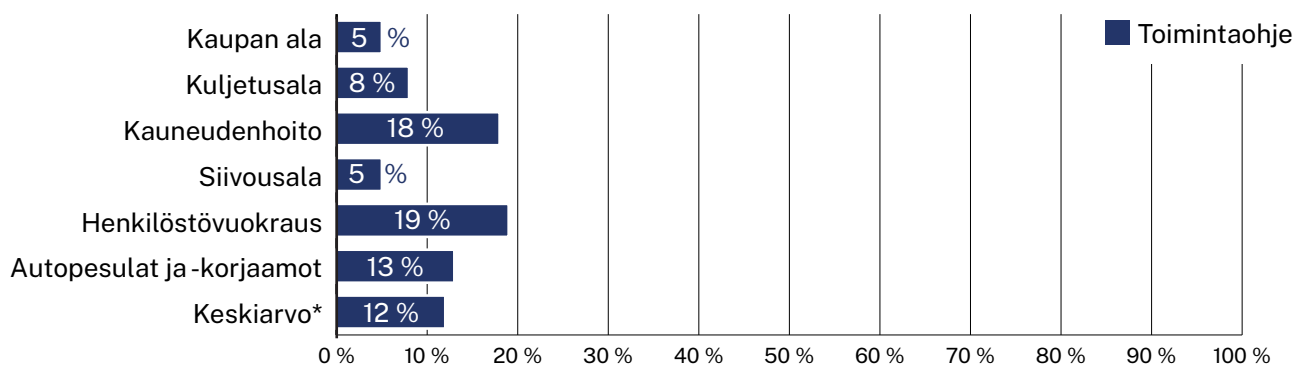
Kuvio 10. Työaikakirjanpidosta annetut velvoitteet muilla riskitoimialoilla: velvoitteisiin johtaneiden tarkastusten osuus kaikista alalle tehdyistä tarkastuksista, joilla asiaa käsiteltiin.

Työnteko-oikeuden varmistamisessa eniten puutteita havaittiin henkilöstövuokrauksessa, kauneudenhoitoalalla sekä autopesuloissa ja -korjaamoissa. Henkilöstövuokrauksessa ja kauneudenhoitoalalla lähes joka viidennellä tarkastuksella havaittiin puute vähintään yhden ulkomaalaisen

työntekijän työnteko-oikeudessa. Mainituilla kolmella toimialalla toimintaohjeiden osuus oli selvästi yli riskitoimialojen keskiarvon. Suhteessa vähiten toimintaohjeita annettiin siivouksessa ja kaupan alalla, joilla luku on alle puolet riskitoimialojen keskiarvosta.

Työnteko-oikeuden varmistamisesta annetut toimintaohjeet

Velvoitteisiin johtaneiden tarkastusten osuus kaikista toimialan tarkastuksista, joilla asiaa käsiteltiin.



*Kaikki riskitoimialat (majoitus- ja ravitsemisala, rakennusala, kausityöalat, teollisuus ja muut riskitoimialat).

Kuvio 11. Työnteko-oikeuden varmistamisesta annetut velvoitteet muilla riskitoimialoilla: velvoitteisiin johtaneiden tarkastusten osuus kaikista alalle tehdystä tarkastuksista, joilla asiaa käsiteltiin.

4. Ilmoitukset poliisille

Työsuojeluviranomaisen on työsuojelun valvontalain perusteella ilmoitettava poliisille, jos työnantajan epäillään syyllistyneen työsuojeluviranomaisen valvottavassa laissa tai rikoslaissa rangaistavaksi säädettyyn työririkokseen (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.

Työririkoksia ovat esimerkiksi työsyrrjintä ja kiskonnantapainen työsyrrjintä. Työsyrrjintänimike edellyttää aina työsuhdetta, joten sitä ei voi soveltaa yrittäjänä tehtävään työhön. Työsyrrjintätapauksissa on pystyttävä osoittamaan syrjinnän peruste sekä syy-yhteys syrjivän teon ja syrjintäperusteen 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 syrjintää kansalaisuuden perusteella. Tällöin voi kuitenkin olla kyseessä petos tai kiskonta.

Työsuojeluviranomainen teki ulkomaisen työvoiman käytön valvontahavaintojen perusteella poliisille 10 ilmoitusta työperäisistä hyväksikäyttöririkoksista. Rikosnimikkeinä oli kiskonnantapainen työsyrrjintä (8 kpl) ja kiskonta (4 kpl). Yhdessä ilmoituksessa voi olla useampi rikosnimike.

Työperäisistä hyväksikäyttöririkoksista tehtyjen ilmoitusten määrä väheni huomattavasti vuodesta 2024. Tuolloin työsuojeluviranomainen teki ulkomaisen työvoiman käytön valvontahavaintojen perusteella poliisille 24 ilmoitusta työsyrrjinnästä ja kiskonnantapaisesta työsyrrjinnästä sekä 14 ilmoitusta kiskonnasta.

Hyväksikäyttötapauksia tulee työsuojeluviranomaisen tietoon kuitenkin paljon edellä mainittuja määriä enemmän. Osa tapauksista tulee ilmi, kun poliisi pyytää työsuojeluviranomaiselta kannanottoa asianomistajan suoraan poliisille tekemästä ilmoituksesta tai siihen liittyvästä esitutkintamateriaalista. Esimerkiksi ihmiskauppataapauksista

Ulkomaalaisen työvoiman käytön valvonnan havaintojen perusteella työsuojeluviranomainen teki vuonna 2025 kaikkiaan 188 ilmoitusta poliisille.

työsuojeluviranomainen antoi yhteensä 22 kannanottoa poliisille ja lausuntoa syyttäjälle vuonna 2025. Osa hyväksikäyttöepäilyistä havaitaan poliisin ja työsuojeluviranomaisen yhteistarkastuksissa, jolloin poliisi aloittaa esitutkinnan suoraan.

Ulkomaalaislain perusteella työsuojeluviranomaisen on ilmoitettava poliisille, jos se epäilee luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttöä tai työnantajan ulkomaalaisrikkomusta. Vuonna 2025 työsuojeluviranomainen teki ulkomaisen työvoiman käytön valvontahavaintojen perusteella poliisille 60 ilmoitusta luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä, 54 ilmoitusta työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta luvattoman työnteon perusteella ja 64 ilmoitusta työnantajan ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä.

Kaikkiaan työsuojeluviranomainen teki poliisille 114 ilmoitusta työnantajista, jotka olivat käyttäneet luvatonta ulkomaista työvoimaa. Edellisenä vuonna ilmoituksia tehtiin 213. Ilmoitusten määrä on viime vuosina vähentynyt, koska Ukrainan kansalaisilla on ollut oikeus työskennellä vapaasti tilapäisen suojelun perusteella. Ilmoitusten määrän vähenemistä saattaa selittää myös muiden viranomaisten, kuten Maahanmuuttoviraston ja poliisin, tehostunut toiminta. Myös työnantajat ovat aiempaa tietoisempia luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä, minkä vuoksi luvatonta työvoimaa käytetään aiempaa vähemmän.

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

5. Viestintä ja sidosryhmäyhteistyö

Työsuojeluviranomainen pyrkii ehkäisemään työperäistä hyväksikäyttöä myös viestinnällä ja tiiviillä sidosryhmäyhteistyöllä.

Tavoittemme 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.

Tarkastuksilla tarkastajat jakavat tietoa suomalaisen työelämän pelisäännöistä sekä siitä, kenen puoleen voi kääntyä, jos tarvitsee apua. Tarkastajat hyödyntävät tässä muun muassa Know Your Rights at Work -flaijeria, joka ohjaa tarkemman tiedon äärelle 27 eri kielellä.

Viestinnässä keskeistä on yhteistyö eri sidosryhmien kanssa. Sidosryhmien avulla tavoitamme ulkomaalaisia työntekijöitä paljon enemmän kuin mikä olisi mahdollista vain omien kanaviemme kautta. Yksi keskeisimmistä tiedonvälityksen kanavista Suomessa asuville ulkomaalaisille on 12 kielellä toteutettu verkkosivusto Info-Finland.fi. Seuraamme vuosittain, että työelämän pelisääntöjä koskevat sisällöt sivustolla ovat ajan tasalla. Vuonna 2025 yhtenä erityisenä viestinnän kohderyhmänä olivat filippiiniläiset työntekijät Suomessa.

Osallistuimme vuoden aikana kahdeksan kertaa International House Helsingin järjestämään Newcomer Information Session -verkko-tapahtumaan, jossa kerroimme Suomeen muut-

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

taneille työelämän pelisäännöistä. Kasvokkain kohtasimme ulkomaalaisia työntekijöitä Job Fair -tapahtumassa Tampereella. Tapahtumiin osallistumisen yhtenä tavoitteena on madaltaa ulkomaalaisten työntekijöiden kynnystä pyytää tarvittaessa viranomaiselta apua.

Viestimme ulkomaiseen työvoimaan liittyvistä asioista myös tiedotusvälineissä. Annoimme aiheesta 27 haastattelua medialle ja julkaisimme kaksi mediatiedotetta. Haastattelujen aiheena oli useimmiten työperäinen hyväksikäyttö. Jutut käsittelivät muun muassa metsämarjanpöimintää, metsäalan kausityötä, kotiapulaisten työtä ja kynsistudioita.

Viranomaisyhteistyö on tiivistynyt viime vuosina. Työsuojeluviranomaisella on säännöllisesti yhteistyötapaamisia esimerkiksi poliisin, Verohallinnon ja Maahanmuuttoviraston kanssa kaikkialla Suomessa.

Tyosuojelu.fi
Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu