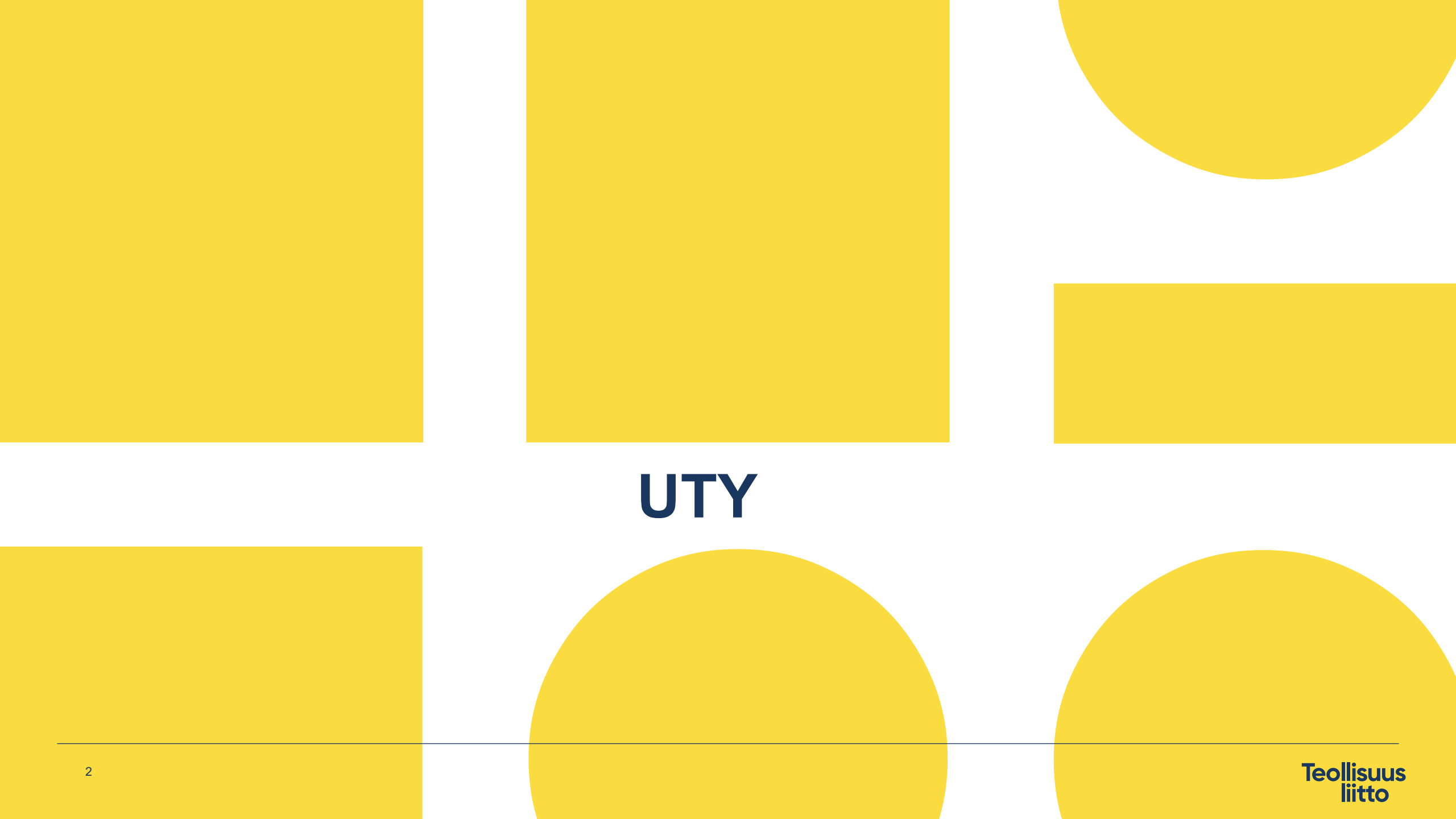


**Teollisuus
liitto**

Suomessa töissä – Maahanmuuttajataustaiset ihmiset elintarvikealalla

**SEL:n luottamushenkilöpäivät
5.10.2025**





UTY

Teollisuusliiton 1-vuotias ulkomaalaistaustaisen työvoiman yksikkö (UTY)

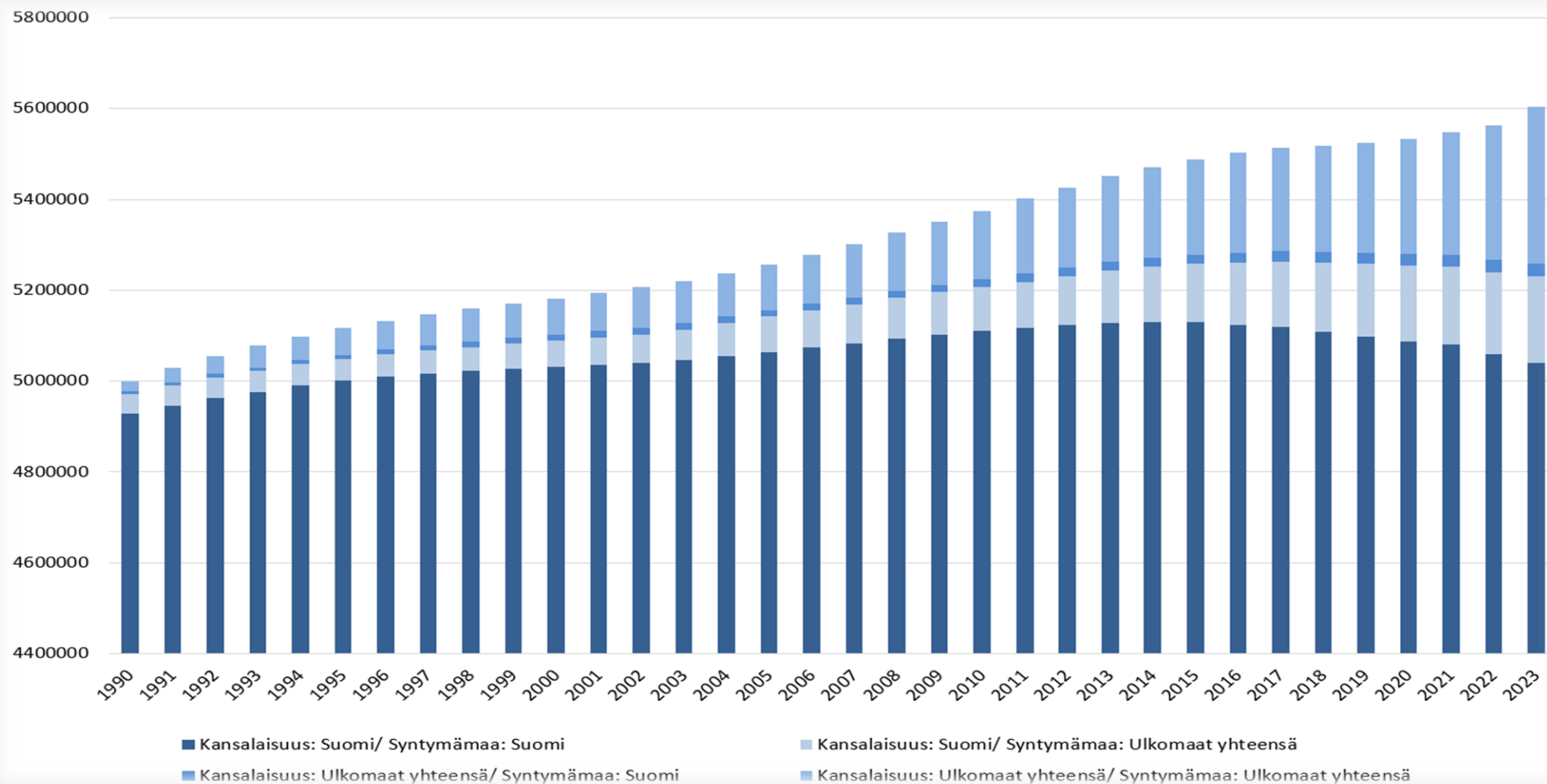
- Päällikkö **Riikka Vasama**
- Työehtoasiantuntija **Deniz Kacar**
- Työehtoasiantuntija **Henri von Adlerkrone**
- Assistentti **Liina Karlis-Rotko**
- Kielitaito: suomi, englanti, venäjä, ukraina, viro, turkki
- Yhteydenotot: uty@teollisuusliitto.fi





Kuka ja miksi?

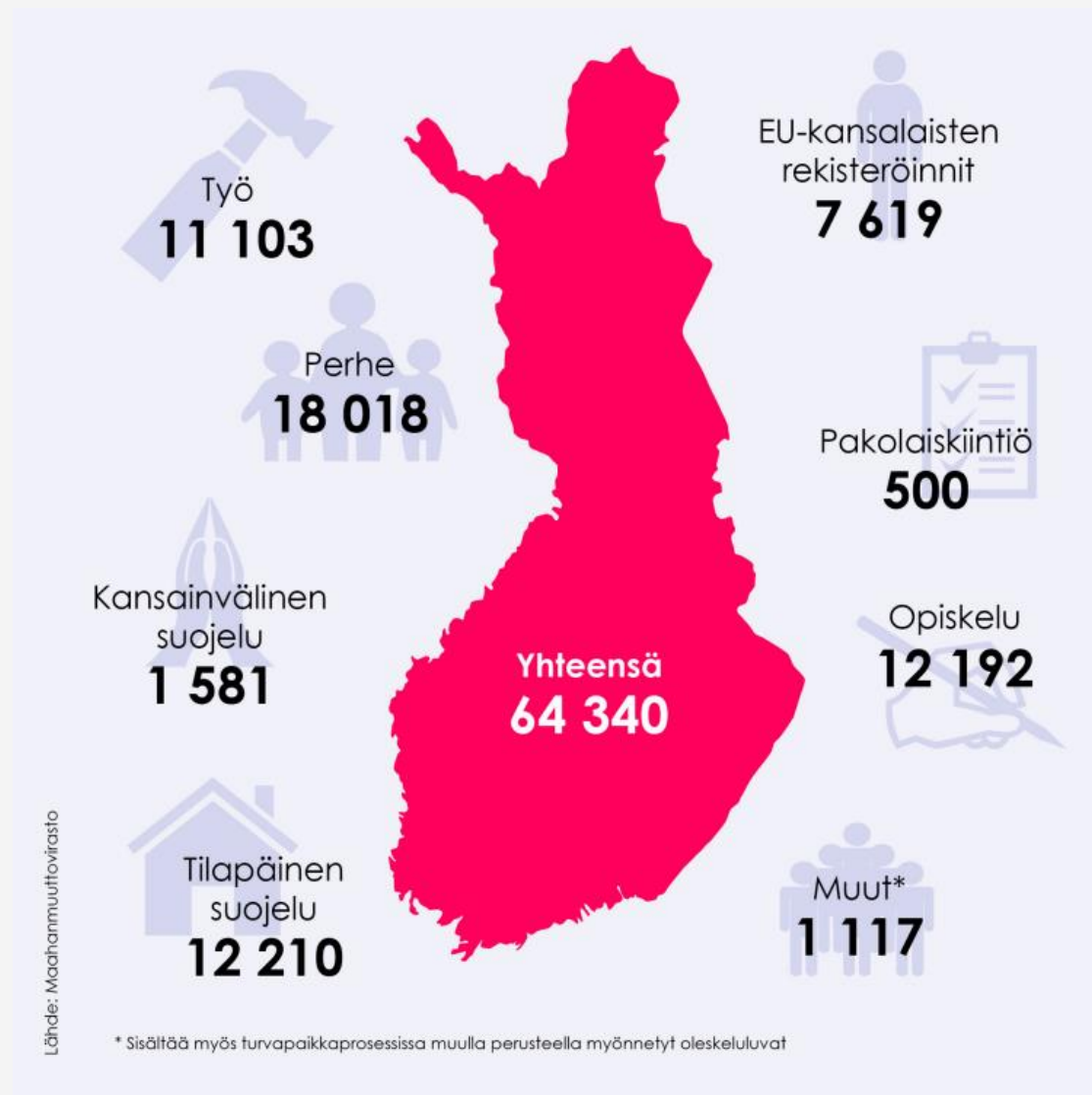
Suomalaiset syntymämaan ja kansalaisuuden perusteella



Syyt Suomeen tuloon

- **Työperäiset maahanmuuttajat:** Tulevat täyttämään työvoimatarpeita.
- **(Tilapäiset työntekijät:** lähetetyt työntekijät, kausityöntekijät)
- **Turvapaikanhakijat ja pakolaiset:** Hakevat kansainvälistä suojelua.
- **Opiskelijat:** Suorittavat tutkinnon.
- **Perheenjäsenet:** Tulevat rakkauden perässä tai perheen yhdistämisen perusteella.
- **EU/ETA-maiden kansalaiset:** Voivat oleskella ja työskennellä vapaan liikkuvuuden perusteella.
- **Kolmansien maiden kansalaiset:** EU/ETA-maiden ulkopuolelta saapuvat, jotka tarvitsevat luvan oleskeluun ja työskentelyyn.

2024



Liiton jäsenet ja potentiaaliset jäsenet

Maahanmuuttajataustaisten osuus Suomen työikäisestä väestöstä on noin **11,5 %**.

jäsenpotentiaali

Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osuus Teollisuusliiton jäsenistöstä on noin **4 %**. Entä SEL:ssä?



Maahanmuuton voimakkaan lisäämisen on noustava Suomen agendalle – hallituspohjasta riippumatta



EK: Suomen kaksinkertaistettava työperäisen maahanmuuton määrä



Huoltovarmuuskriittinen elintarvikeala tarvitsee maahanmuuttajia



Me ja ne

Mitä mieltä työperäisestä maahanmuutosta?

SAK:n kyselytutkimuksen mukaan **kielteisimmin** työperäiseen maahanmuuttoon suhtautuvat ne, **jotka eivät ole koskaan työskennelleet maahanmuuttajien kanssa.**

Suomen Yrittäjien kyselyn mukaan **ammattiliittoihin järjestäytyneet työntekijät suhtautuvat suopeammin** työperäiseen maahanmuuttoon kuin järjestäytymättömät työntekijät.

Ammattiliittojen strategiat ohjaavat **solidaarisuuteen** sekä liikkeen perinteen mukaisesti **yhteenkuuluvuuteen**. Tämän arvopohjan mukaisesti **antirasismi** on osa jokaisen ammattiliiton toimijan työtä yhdenvertaisen työelämän puolesta.

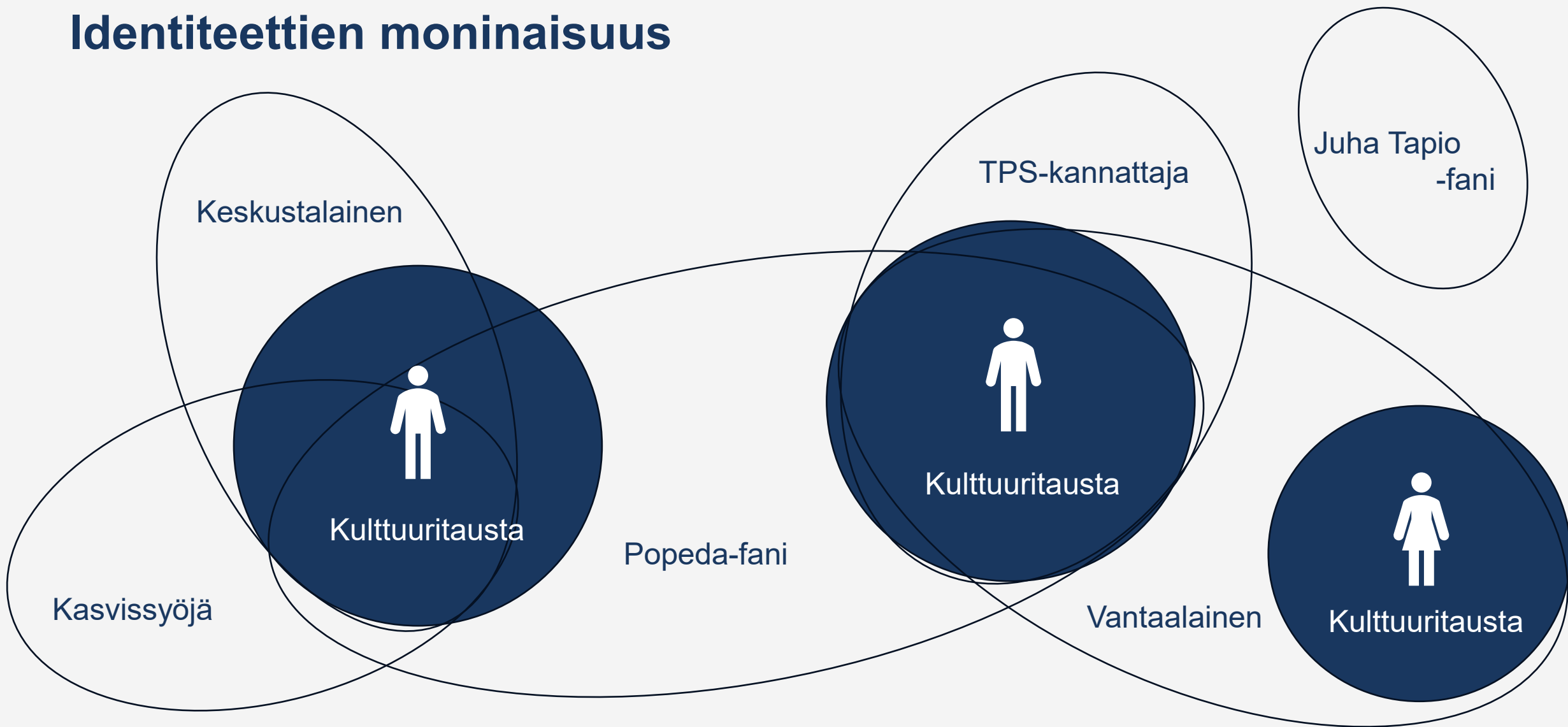


Kansalaiset feat. Medborgare: Olen suomalainen

Tapaus

- Pakolaistaustaisen työntekijä A:n lapset ovat odottaneet pitkään perheenyhdistämisspätöstä pakolaisleirillä Lähi-Idässä. A on lasten ainoa huoltaja.
- A saa tiedon, että voi viimein hakea lapset leiriltä kotiin tietyn ajanjakson aikana oleskelulupien voimassaolon päättymiseen mennessä. A ottaa vuosilomaa ja lähtee matkaan.
- Paikan päällä ilmenee, että prosessi pitkittyy paikallisista viranomaisista johtuvista syistä ja vaatii A:n läsnäoloa.
- A kertoo 2 viikkoa ennen vuosiloman päättymistä työnantajalle tilanteestaan, ja ettei todennäköisesti pääse palaamaan töihin vielä loman päätyttyä. Työnantaja vastaa, ettei lisää lomaa voida myöntää. Tilannetta mutkistavat maan heikot puhelinyhteydet.
- Byrokratiasta selvittyään A hankkii liput ensimmäiselle mahdolliselle lennolle ja ilmoittaa työnantajalle palaavansa töihin.
- Tällä välin työnantaja on jo varoittanut A:ta irtisanomisesta ja kutsunut tämän kuulemiseen, jonne A ei tietenkään ole päässyt. Lopulta työnantaja irtisanoo A:n.
- Laki määrää oikeudesta olla poissa työstä pakottavasta perhesyystä, mutta sanamuodossa viitataan nimenomaan sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvaan poissaoloon.

Identiteettien moninaisuus



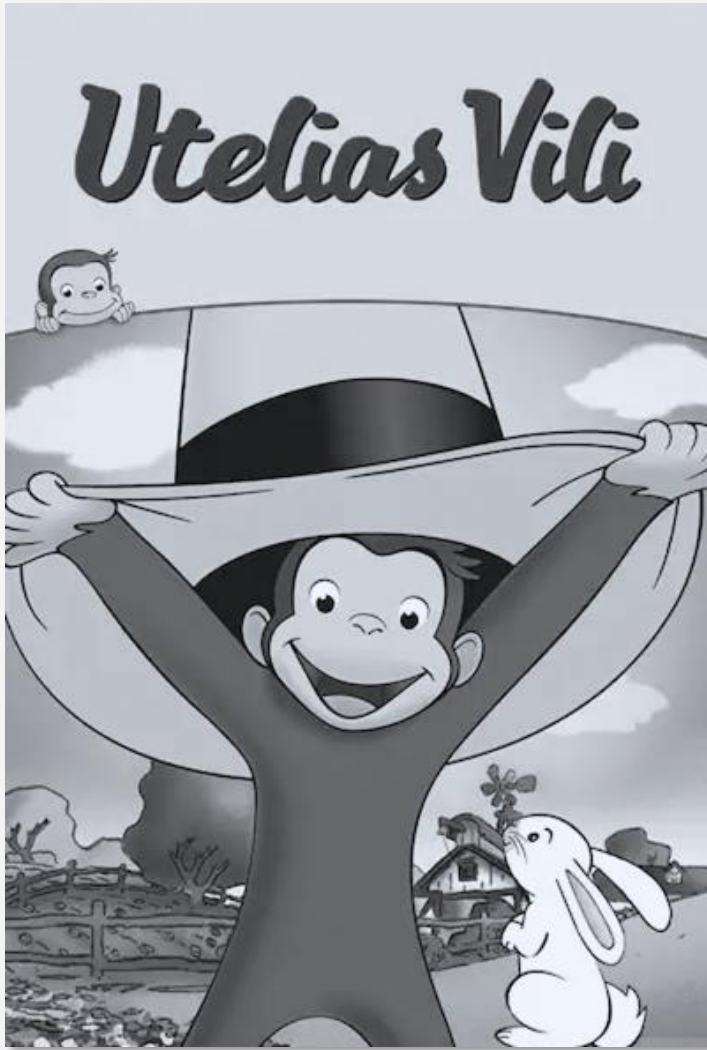
Suomalaisen kulttuurin monimuotoisuus

- **Etnisesti:** Itä- ja länsisuomalaiset geneettisesti kauempana toisistaan kuin esim. saksalaiset ja britit
- **Kielellisesti:** suomalaiset puhuvat suomea, ruotsia, saamea, romanikieltä, karjalaa, murteita, slangeja
- **Uskonnollisesti:** Suomessa on ollut esim. islamilaisia yhteisöjä 1800-luvun alusta saakka



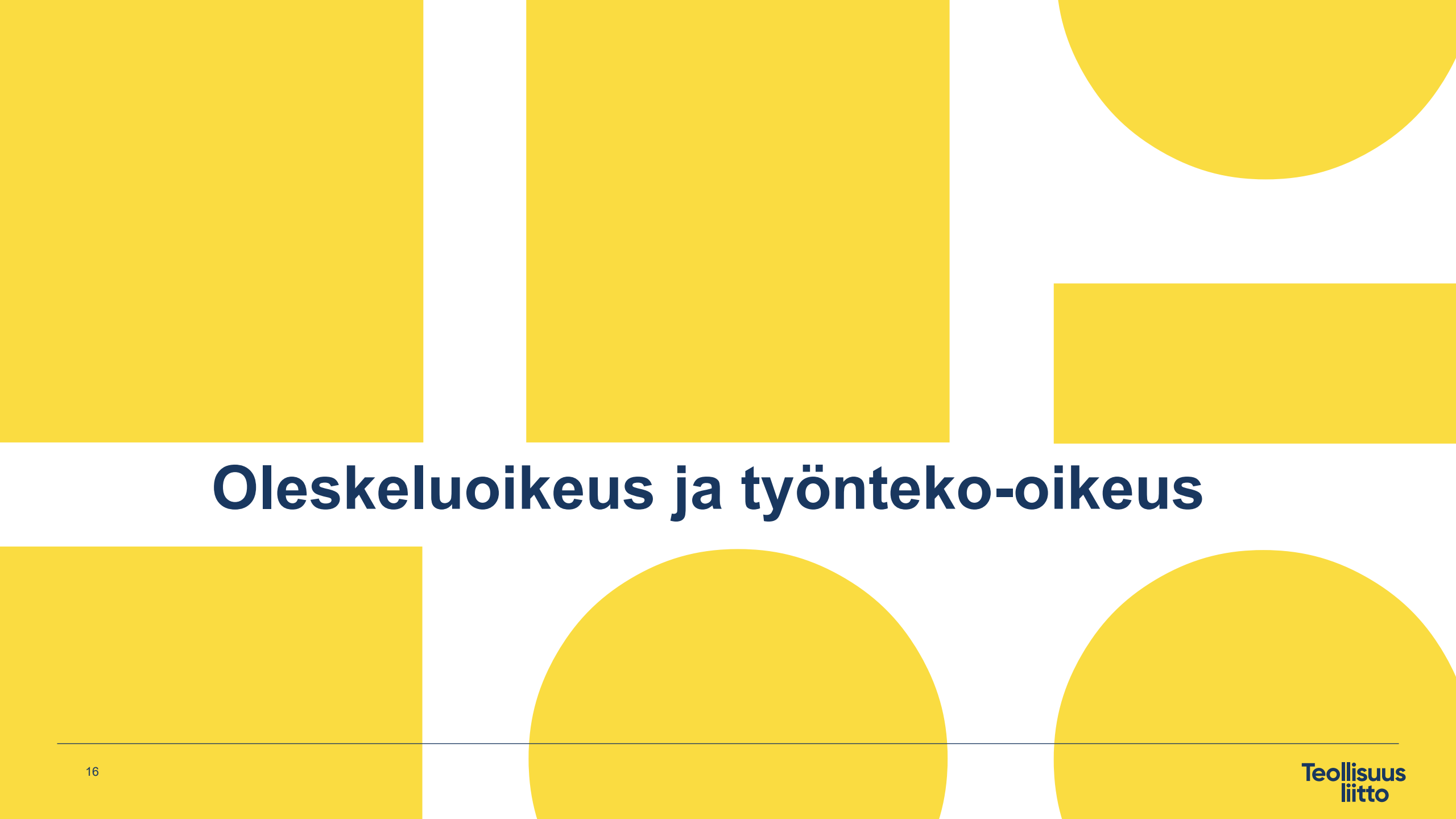
Etuoikeus- bingo

En ole koskaan ollut ainoa etniseen tai uskonnolliseen ryhmääni kuuluva huoneessa	Kukaan ei ole kyseenalaistanut suomalaisuuttani	Asiakaspalvelijat eivät säännöllisesti puhuttele minua englanniksi	Kun käyn kaupassa, vartijat eivät lähde seuraamaan minua
Minua ei ole vaadittu puhumaan kotimaani tai koko etnisen tai uskonnollisen ryhmäni puolesta	Ammattitaitoani tai osaamistani ei ole kyseenalaistettu identiteettini vuoksi	Minun ei tarvitse pelätä solvaavaa kielenkäyttöä identiteettini vuoksi	Minun on helppo löytää kaupasta hiuksilleni tai iholleni sopivia tuotteita
Viettämäni pyhä- ja juhlapäivät ovat yleisiä vapaapäiviä	Jos teen jotakin väärin, sitä ei yleistetä koko etnisen tai uskonnollisen ryhmäni ominaisuudeksi	TV-sarjaa tai elokuvaa katsoessani näen usein samaistuttavia hahmoja	Nimeni osataan automaattisesti kirjoittaa ja lausua oikein
Oleskeluoikeuteni Suomessa ei riipu työnantajastani	Kukaan ei ärsyynny, kun puhun äidinkieltäni julkisella paikalla	Kun haen töitä, voin olla varma, ettei nimeni vaikuta negatiivisesti hakemukseni menestykseen	Kukaan ei ole kysynyt minulta, mistä "oikeasti" olen kotoisin



Tapaus: Työntekijä kutsuu työkaveria apinaksi

- Henkilö A on työskennellyt teollisuusalan yrityksessä yli 20 vuotta
- A on aiemmin saanut varoituksen epäasiallisesta käytöksestä naiskollegojaan kohtaan
- Noin 2,5 vuotta myöhemmin yritykseen palkataan thaimaalainen työntekijä B
- B kertoo luottamusmiehelle ja työnantajalle, että A on kuukausien ajan kielloista huolimatta nimitellyt häntä apinaksi ja liimannut apinan kuvan hänen työkoneeseensa
- A irtisanotaan ja asia riitautetaan työtuomioistuimessa
- A:n mukaan hän on suuri Uteltias Vili –animaatiosarjan fani ja on kutsunut myös thaimaalaista ex-vaimoaan apinaksi, eikä ole tarkoittanut pahaa
- Päätös: A:n työsuhteen päättämiselle on asiallinen ja painava syy



Oleskeluoikeus ja työnteko-oikeus

Suomessa oleskelevan ulkomaalaisen status

- EU-kansalaiset eivät tarvitse oleskelulupaa oleskellakseen tai työskennelläkseen Suomessa
 - yli 3 kk oleskelu rekisteröitävä Maahanmuuttovirastossa
- EU:n ulkopuolisen kansalaisen on haettava oleskelulleen lupaa
 - **oleskeluluvan** myöntää Maahanmuuttovirasto ja **viisumin** ulkoministeriö
- Oleskelulupa myönnetään aina tietyllä **perusteella**
 - Perusteita ovat esimerkiksi **työnteko**, **kausityö**, yritystoiminta, opiskelu tai perheside
- Kansainvälistä suojelua haettaessa prosessi on erilainen



Työntekijän oleskelulupa (TTOL)

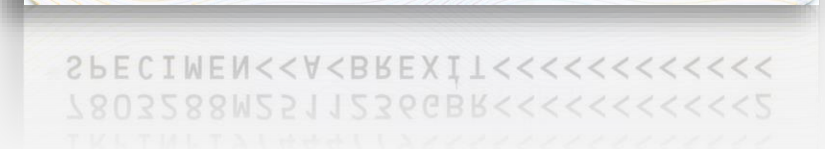
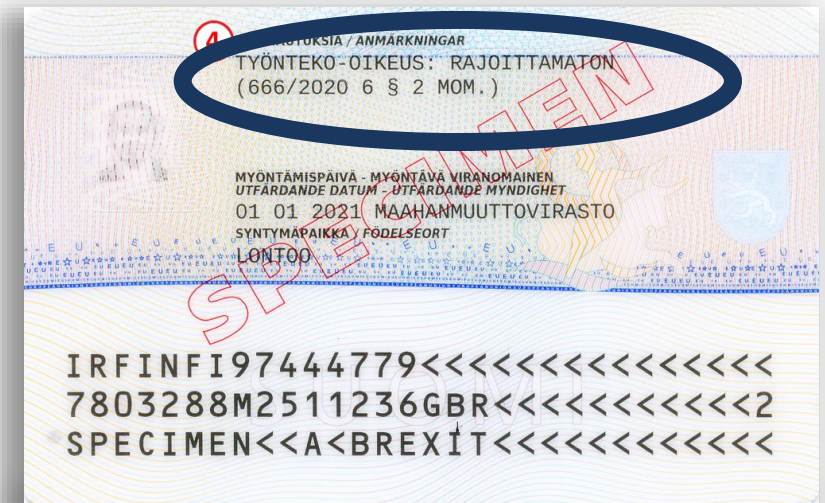
Hakijalla on oltava työpaikka sovittuna ennen luvan hakemista

Työnantajan on vakuutettava ja tarvittaessa osoitettava, että...

1. **saatavuusharkinnan** alaiseen työhön ei ole löytynyt sopivaa työntekijää EU/ETA-alueelta
2. palkattava työntekijä täyttää työn pätevyysvaatimukset
3. työnantaja kykenee hoitamaan työnantajavelvoitteensa
4. työehdot ovat työehtosopimuksen mukaiset



Työnteko-oikeus vain tietylle toimialalle!



Ensimmäinen oleskelulupa

- Haetaan ulkomailta käsin ennen Suomeen saapumista
- Myönnetään **1 vuodeksi**

Jatko- oleskelulupa

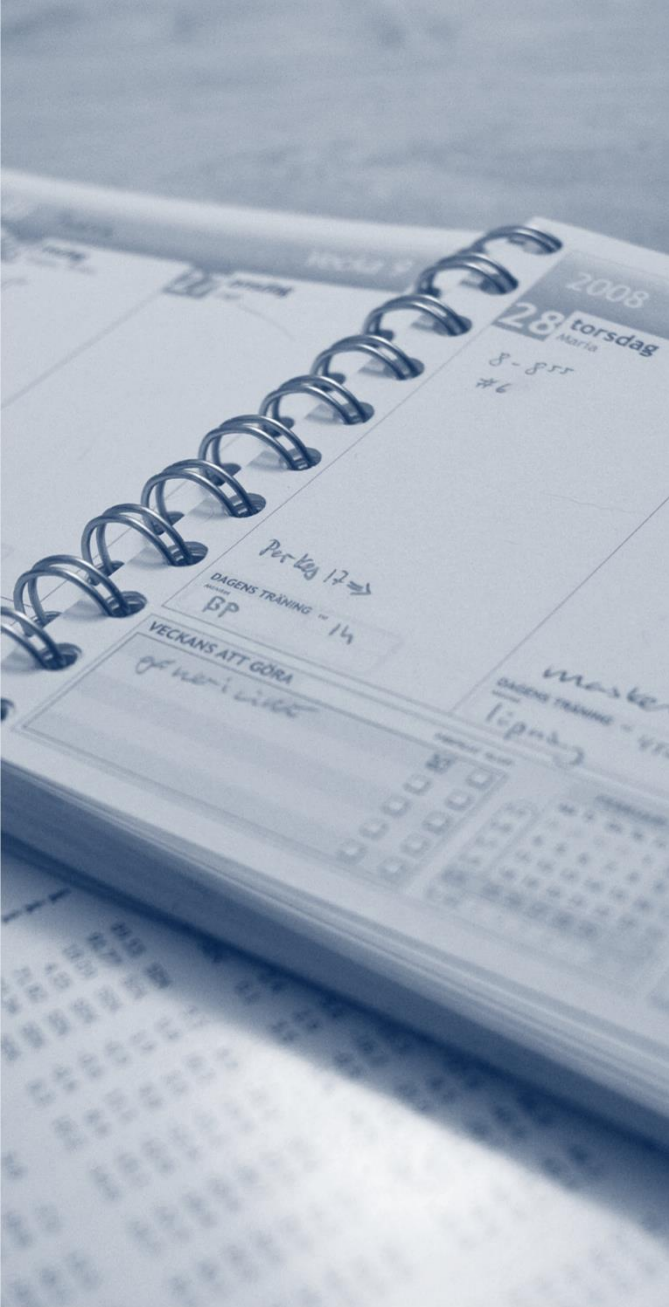
- Haetaan Maahanmuuttovirastosta edellisen luvan ollessa voimassa
- Myönnetään enintään **4 vuodeksi**

Pysyvä oleskelulupa

- Edellyttää **4 vuoden** oleskelua Suomessa
- Orpon hallituksen esitys: 6 vuoden oleskelu, 2 vuoden työnteko, kielitaito

Jos jatkolupaa on haettu edellisen luvan voimassa ollessa,
työnteko-oikeus säilyy, kunnes uuteen hakemukseen on tehty päätös





Ns. 3 kk sääntö

- Jos työsuhde päättyy → oleskeluluvan peruste päättyy
 - Merkittävä hyväksikäytön mahdollistava tekijä
- Jos työntekijän oleskeluluvalla oleskeleva menettää työpaikkansa
 - Maahanmuuttoviraston on aloitettava oleskeluluvan peruuttamisharkinta 3 kk kuluttua työsuhteen päättymisestä
 - Työnantajan ilmoitettava työsuhteen päättymisestä 14 pv sisällä sanktion uhalla
- Hakijan on löydettävä uusi työpaikka tai haettava oleskelulupaa muulla perusteella
- Työpaikan voi etsiä myös työvoimapula-aloiksi määritellyiltä aloilta
 - Saatavuusharkinnan romuttuminen tulevaisuudessa?
- Lakimuutos 6/2025



Tapaus: työntekijä karkotetaan maasta työnantajan moitittavan menettelyn takia

- A työskentelee maatilalla toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella.
- Jatkolupaa hakiessaan A saa kielteisen päätöksen. TE-toimisto toteaa osapäätöksessään, että työnantaja on maksanut A:lle työehtosopimuksen vähimmäisehdot alittavaa palkkaa ja huomattava osa palkan lisistä on maksamatta.
- A karkotetaan maasta työnantajan moitittavan menettelyn perusteella. Ennen maasta poistumista hän ottaa yhteyttä liittoon, joka riitauttaa palkkasaatavat.
- A poistuu maasta ja liitto neuvottelee hänelle saatavat. Työnantaja ei saa rangaistusta, sillä alipalkkaus ei ole rangaistava teko.
- Liitto vaatii viranomaisilta, ettei kyseisen työnantajan työntekijöille tule enää myöntää työlupia, mutta kuulee Maahanmuuttovirastolta, että sama työnantaja saa jatkossakin työntekijöitä kolmansista maista.

Työnantajan moitittavan menettelyn takia myönnettävä jatkolupa (ns. UHKE-lupa)



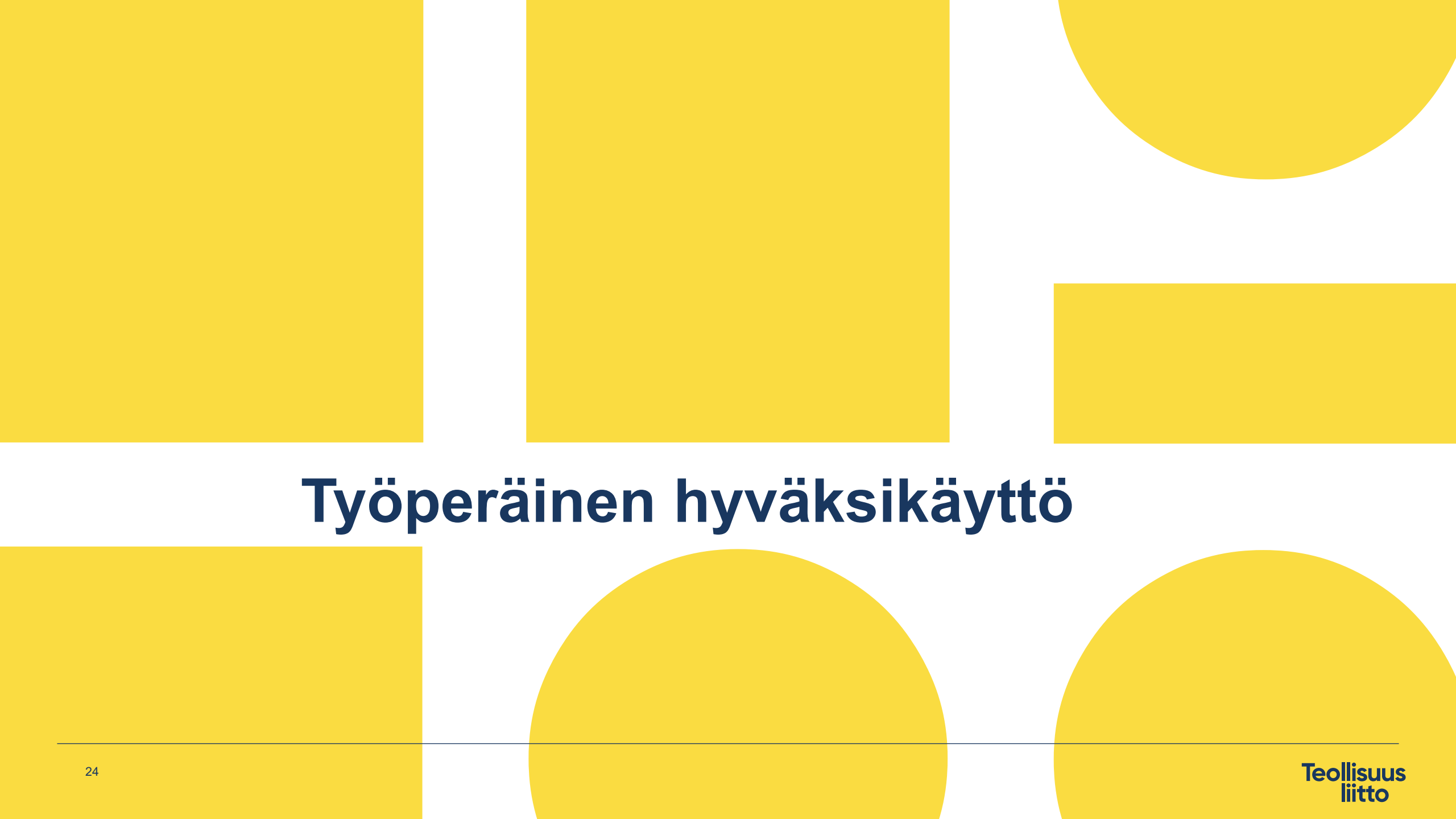
Ulkomaalaislain 54 § b:

Ulkomaalaiselle myönnetään jatkolupa uuden työn hakemista tai yritystoimintaa varten, jos on perusteltua aiheutta epäillä, että hänen työnantajansa on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan hänen työnantajanaan tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt häntä.

- Lakimuutos v. 2022: tätä ennen työnantajan rikkomukset johtivat vain työntekijän karkottamiseen
- Myönnetään yhdeksi vuodeksi edellisen oleskeluluvan päättymispäivästä alkaen
- Myöntämisen kynnyks matala ja pääsääntöisesti hakijan sana riittää, kunhan perusteet olemassa
- Ei edellytä, että hakijan toimeentulo olisi turvattu
- Jos lupa myönnetään, myös hakijan perheenjäsenille myönnetään oleskeluluvat
- Edellyttää, että hakija irtaantuu hyväksikäyttävästä työnantajasta
- Tieto luvan myöntämisestä ei päädy työnantajalle

Tulorajat

- Työntekijän oleskeluluvan (TTOL) saaminen edellyttää työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja vähintään 1 600 €/kk ansioita (aiemmin 1 399 €/kk)
 - Tulot voivat koostua useasta työsuhteesta
 - Lakimuutos 1/2025
 - Toimeentuloedellytys perheenyhdistämistä varten vaihtelee kunnittain ja perhekoon mukaan
 - Lakimuutos 11/2024
- Perheeseen kuuluu 1 aikuinen ja 1 lapsi. Perhe asuu Helsingissä (1. ryhmä). Toimeentuloraja on $1\,210\text{ €} + 610\text{ €} = 1\,820\text{ €}$ kuukaudessa.
 - Perheeseen kuuluu 2 aikuista ja 2 lasta. Perhe asuu Tampereella (2. ryhmä). Toimeentuloraja on $1\,090\text{ €} + 550\text{ €} + 550\text{ €} + 430\text{ €} = 2\,620\text{ €}$ kuukaudessa.
 - Perheeseen kuuluu 2 aikuista ja 4 lasta. Perhe asuu kunnassa, joka kuuluu 3. ryhmään. Toimeentuloraja on $1\,030\text{ €} + 520\text{ €} + 520\text{ €} + 410\text{ €} + 310\text{ €} + 310\text{ €} = 3\,100\text{ €}$ kuukaudessa.
 - Perheeseen kuuluu opiskelija ja toinen aikuinen (puoliso). Perhe asuu Kuopiossa (2. ryhmä). Opiskelijan toimeentuloraja on 800 € kuukaudessa. Toimeentuloraja on $800\text{ €} + 550\text{ €} = 1\,350\text{ €}$ kuukaudessa.



Työperäinen hyväksikäyttö

Väärä paikkakunta oli ensimmäinen hälytysmerkki: Oleksandr Kravchuk teki 14-tuntista päivää ilman lisiä

Turun telakka | Ukrainalaishitsaaja teki kaikkea palkkaa telakalla, jossa tehdään Samanlaisissa oloissa työskentelee aina

Turun telakalta paljastui entistä vakavampia riistoepäilyjä, kohteena

Leipomoyrittäjät tuomittiin kiskonnantapaisesta työsyryjinnästä Turussa – ulkomaalaista työntekijää käytettiin hyväksi

Kotimaa

EK VASTUSTAA ALIPALKKAUKSEN KIELTÄVÄN LAKIPIKÄLÄN KÄYTTÖÄ AMMATTILIITTOJEN KANNEOIKEUTTA SAMAN AIKAAN, KUN TELAKALTA PALJASTUI UUSIA RIISTOTAPAUKSIA

Tiedote

25.9.2025 9:19 Työsuojelu tuomio työturvallisuusrikos työsuojeluviranomainen

ot työelämästä julki – Nyt ri

Työperäinen hyväksikäyttö on noussut jälleen isosti otsikoihin. Leena Meri (ps) tuomitsee ay-liikkeen vaateen säätää erikseen alipalkkauksen kieltävä lakipykälä.

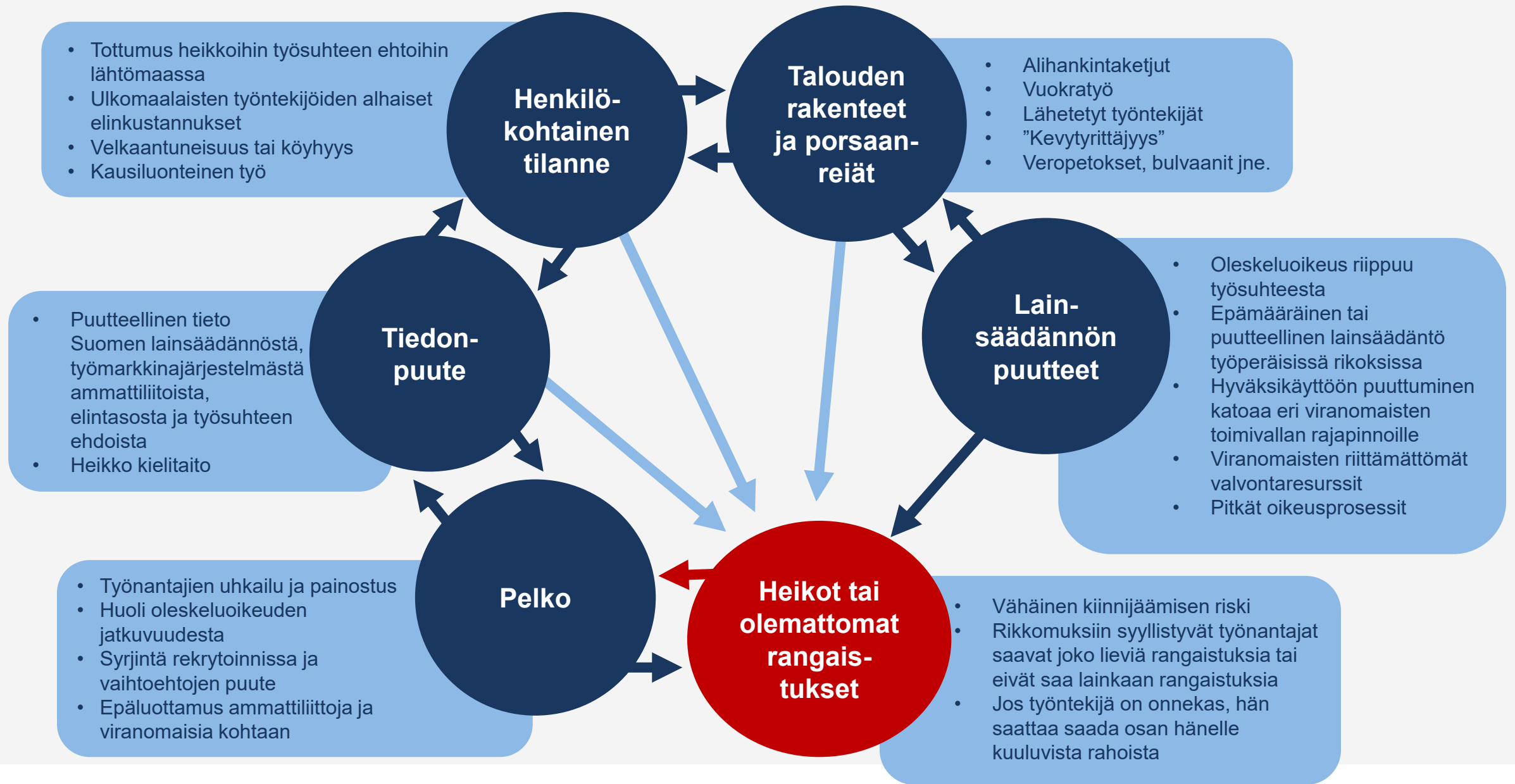
Työmarkkinat

Järvisydän polki ukrainalais-pakolaisten työehtoja, väittää uutuukskirja – yrittäjä: Emme tienneet

Paavo Teittisen kirjasta ilmenee, miten järjestelmällistä hyväksikäyttöä on Suomessa ja miten tapauksissa toistuu sama

Uutuukskirja väittää: Useat sadat SOL-pöytäkirjat ovat joutuneet työpaikoistaan in yhtiö kommentoi

ä SOL:n keskiportaan pomo on rimällä heiltä rahaa työpaikoistaan htaja kertoo tietävänsä ”huhuista”



Ihmiskauppatutkintoja ja tuomioita Teollisuusliiton sopimusaloilla

Esitutkinta valmistui Närpiön kiskontavyyhdistä – rikossarjassa epäily myös ihmiskaupasta

Pahoinpitely paljasti Pohjanmaan ihmiskaupan – työpaikka oli kuin vankila

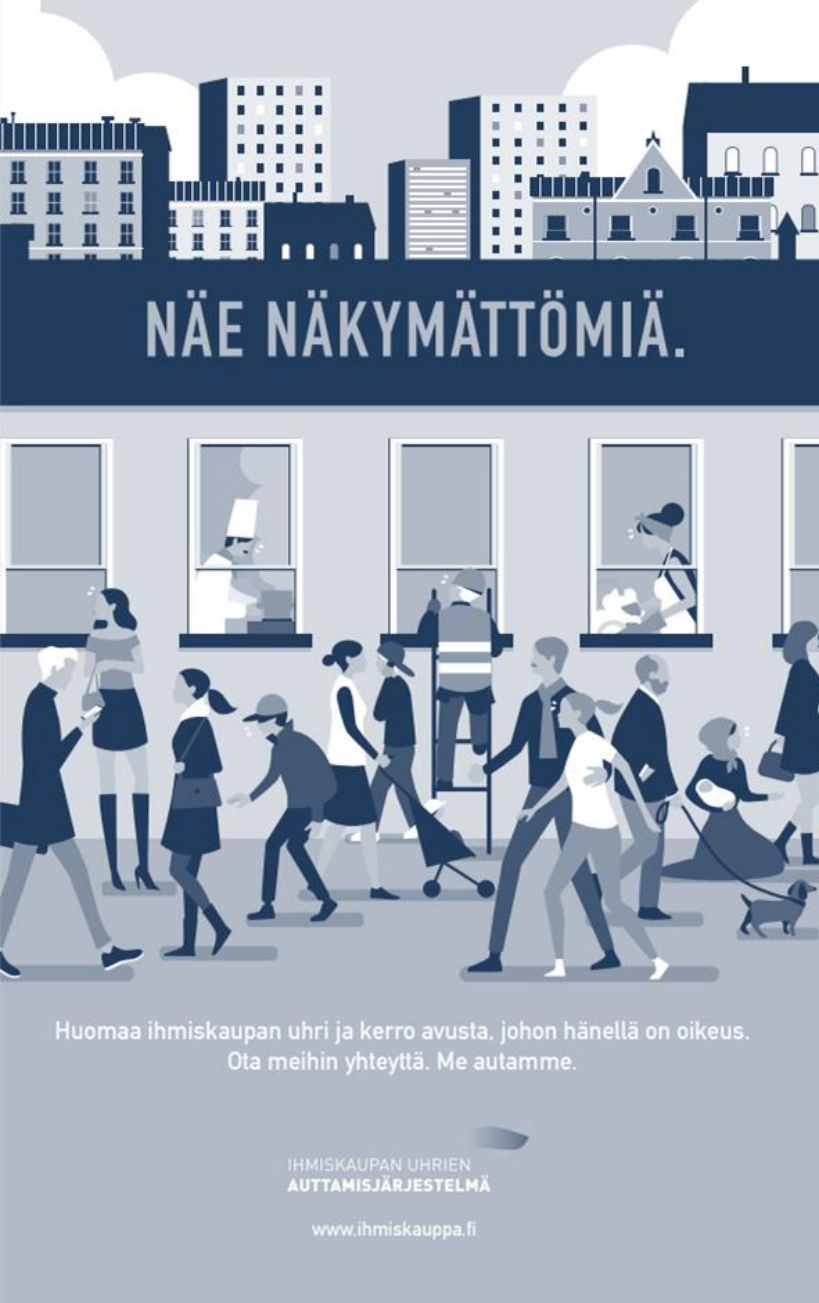
Hankasalmen "Marja-Matti" joutuu vankilaan

Korkein oikeus tuomitsi keskisuomalaisen marjayrittäjän ehdottomaan vankeuteen ihmiskaupasta.

Polarica ja entinen toimitusjohtaja oikeudessa, ihmiskauppasyytteiden määrä nousi vielä yhdellä ja on nyt 78

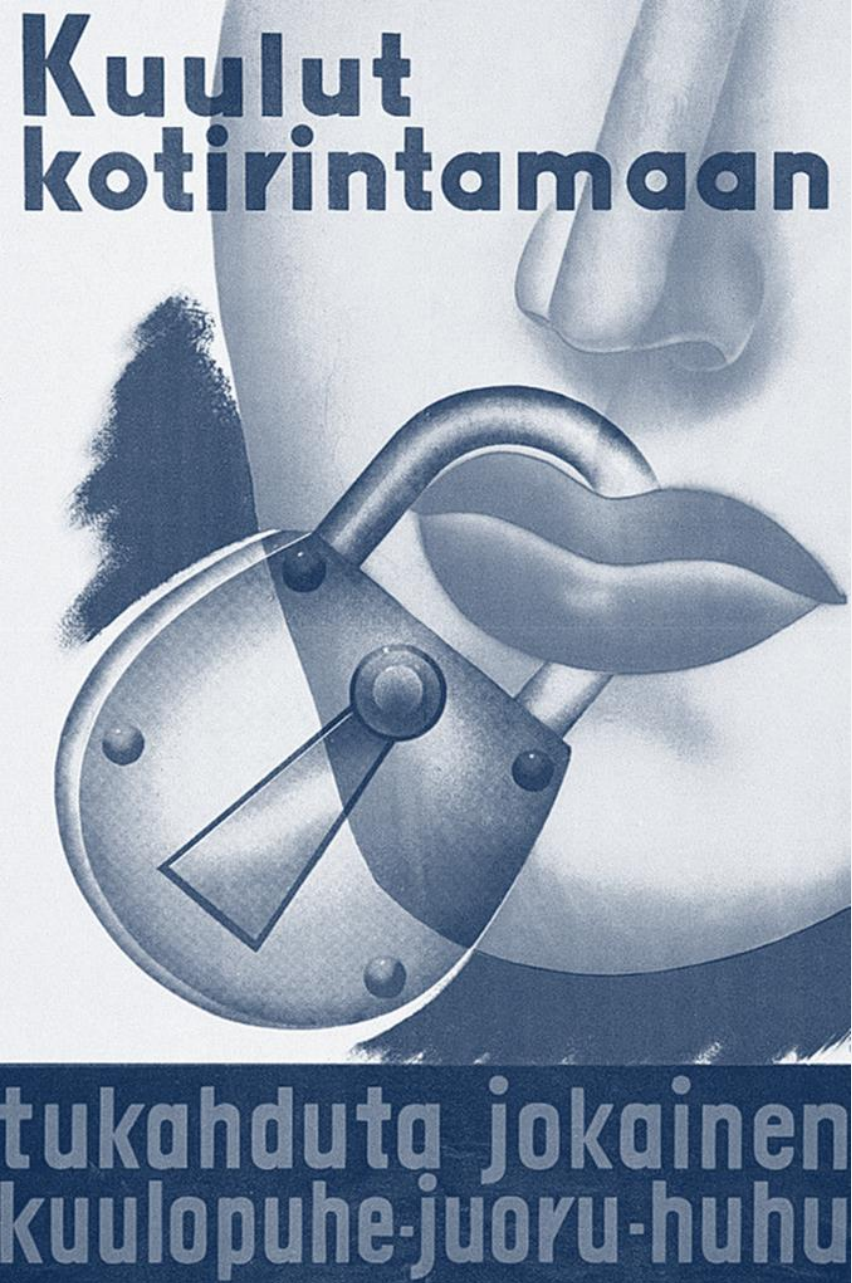
Kiantaman marjayrittäjälle ja liikekumppanille vuosien vankeustuomiot törkeästä ihmiskaupasta

- Poliisi sai ilmoituksen Pohjanmaalta puutarha-alan yrityksestä. Kymmenen thaimaalaista ihmistä työskenteli 200 - 290 euron kuukausipalkalla riippumatta työtunneista. Ihmiskaupan piirteisiin kuului muun muassa se, että työntekijät eivät saaneet poistua tilalta. Pankkikortit oli takavarikoitu ja työntekijät näkivät usein nälkää.



Apua ihmiskaupan uhreille

- **Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä** on viranomainen, joka auttaa ihmiskaupan uhriksi joutuneita ja antaa neuvontaa ihmiskauppaan liittyvissä asioissa
- Kuka tahansa voi ohjata henkilön auttamisjärjestelmään, mutta tämä **edellyttää aina uhrin suostumusta**
- Matala kynnyks: auttamisjärjestelmään ohjattaessa **ei tarvitse olla varma** siitä, onko kyseessä ihmiskaupan uhri vai ei
- Tarjoaa asiakkaille mm. turvallisen majoituksen, oikeusapua, tulkkausta, terveydenhoitoa ja apua kotiinpaluuseen
- Nettisivuilla www.ihmiskauppa.fi hakemuslomake ja esite 23 kielellä



Teollisuusliitto vinkkien ja ilmiantojen eturintamaan

- Tarkoituksena yksittäisen jäsenen auttamisen lisäksi **ehkäistä työperäistä hyväksikäyttöä laajemmin**
- Hyväksikäyttöä ja ihmiskauppaa tuskin tulee omalla työpaikalla vastaan – mutta havaintoja saattaa tehdä muuallakin
- Vinkkaa mahdollisimman yksityiskohtaisesti, sisältäen vähintään tarkat tiedot yrityksestä
- Vahva epäily tai luotettava havainto riittää – ei tarvitse olla vedenpitäviä todisteita
- Tiedon ei tarvitse olla uunituore – esim. 6-12 kk päästä vinkit vielä ajankohtaisia
- Minimoi riski tietolähteen paljastumisesta – hyväksikäytetty työntekijä saattaa pelätä viranomaisia tai työnantajaa

Yhteystiedot

AVI



Etelä-Suomi

esavi.ulkomaalaisvalvonta@avi.fi

Itä-Suomi

ulkomaalaisvalvonta.ita@avi.fi

Lounais-Suomi

lsavi.ulkomaalaisvalvonta@avi.fi

Länsi- ja Sisä-Suomi

tyosuojelu.lansi@avi.fi

Pohjois-Suomi

avi.ps.ulkomaalaisvalvonta@avi.fi

Maahanmuutto- virasto



Kaikille avoin virkaposti:
migri@migri.fi

Verottaja

Vihjetietolomake www.vero.fi

Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä



ihmiskauppa.auttamisjarjestelma@migri.fi

Poliisin ihmiskaupparyhmä

ihmiskauppa@poliisi.fi

Jotain hyvää Orpolta ja Purralta

Hallitusohjelma:



*"Korotetaan työelämässä tapahtuvan hyväksikäytön rangaistavuutta korvaamalla nykyinen kiskonnantapainen työsyryntää koskeva pykälä **kiskonnalla työelämässä ja törkeällä kiskonnalla työelämässä**. Säädetään törkeän tekemuodon rangaistusminimiksi vankeusrangaistus. Muutetaan lainsäädäntöä niin, että edellä mainituista rikoksista voidaan rangaistuksen lisäksi **määrätä tekijä liiketoimintakieltoon**. Ulotetaan **oikeushenkilön rangaistusvastuu** kiskontaan ja törkeään kiskontaan työelämässä."*

- Teollisuusliiton kommentteja lausuntokierroksella 8/2025
 - Esitetyt uudet rikosnimikkeet ovat **kannatettavia**
 - Rikosnimikkeet säädettävä siten, että ne **täydentävät voimassa olevaa ihmiskauppasääntelyä**
 - Rikosoikeudellisesti rangaistavan epäsuhtaan **arvioinnin tulee nojautua nimenomaan työehtosopimuksiin**, vaikka mietinnön mukaan laillisuusperiaatteen vuoksi niin ei voi tehdä
 - Palvelussuhteessa tapahtuvien rikosten yhteydessä huomioitava, että mm. kausi- ja lähetetyt työntekijät ovat tosiasiallinen sidoksissa työnantajaan työsuhdetta laajemmalle: **majoitus- ja ateriapalvelujärjestelyt kustannuksineen otettava huomioon epäsuhtaan arvioinnissa**
 - **Alipalkkauksen kriminalisointi** tarpeeksi merkittävillä rangaistuksilla olisi tehokkain keino kitkeä työperäistä hyväksikäyttöä

Käytännön edunvalvontatyötä monimuotoisella työpaikalla

Vinkkejä jäsenhankintaan

Huomioi: työntekijän lähtömaassa ay-toiminta on saattanut olla

- hengenvaarallista
- epäluotettavaa
(korruptio, yhteydet rikollisiin)
- epäselvää
(keskenään kilpailevat liitot, erilaisilta ideologiselta pohjilta toimivat keskusjärjestöt)
- sirpaleista
(matala järjestäytymisaste, heikko työehtosopimus-toiminta, ei yleissitovia työehtosopimuksia)
- nukketeatteria ja vailla konkretiaa
(jäänteitä entisten tai nykyisten kommunistimaiden ay-toiminnasta)

Bangladeshi labour leader beaten to death while trying to resolve dispute

Shahidul Islam died in an assault on Sunday in Dhaka after meeting garment factory employees fighting for unpaid salaries

Philippines: trade union organiser killed

With 22 murders, Colombia is again world's deadliest country for trade unionists

Viesti selkeästi suomeksi

- Jos ulkomaalaistaustainen työkaveri juttelee suomeksi, tue kielen oppimista ja vastaa suomeksi.
- Pyri selkokieliisyyteen: käytä lyhyitä lauseita, vältä ammattikieltä ja selitä termit auki.
- Huomioi suomen kielen koruttomuus ja töksähtävyys: pehmennä ystävällisillä fraaseilla.
- Jos kielimuuri ei ylity suomeksi, kokeile rohkeasti englantia tai käytä tekoälyä käännösapuna.



Teollisuusliiton Hermes -sovellus



- Laajentunut kohderyhmä: kaikki Teollisuusliiton aloilla työskentelevät, kieliversioiden ansiosta erityisesti muunkieliset
 - Kätevä kaikkien sopimusalojen työntekijöille: laaja Teollisuusliitto-osion
 - Kehitetään jatkuvasti: uusia sopimusaloja
- | 2025 | 2026 |
|--|------------------------------------|
| + muovi- ja kemian-
tuoteteollisuus | + puusepänteollisuus |
| + autonrengasala | + hirsitaloteollisuus |
| + tekstiilihuoltoala | + mekaaninen metsäteollisuus |
| + tekstiili- ja muotiala | + viher- ja ympäristörakentamisala |
| + jakelu | + pelti- ja teollisuuseristysala |
| | + suorajakelu |

**Teollisuus
liitto**