

**LAUSUNTO:** Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Lausuntopyynnön diaarinumero: VN/24207/2023

**1. Ehdotuksen suoja-aika, jona aikana oleskelulupaa ei saisi peruuttaa, kun työntekijä jää työttömäksi**

**Ehdotuksen mukaan työnteon perusteella myönnettyä oleskelulupaa ei saisi peruuttaa 3 kuukauden tai 6 kuukauden aikana, jos oleskelulupa on ollut voimassa vähintään kahden vuoden ajan, kun työntekijän jää työttömäksi. Lisäksi erityisasiantuntijalla, EU:n sinisen kortin haltijalla, kasvuyrittäjällä, yrityksen yli- ja keski johdolla sekä ICT-lain tarkoittamalla johtajalla ja asiantuntijalla aika olisi 6 kuukautta ilman muita vaatimuksia.**

**Antaako sääntelyehdotus riittävän pitkän suoja-ajan etsiä uusi työpaikka?**

- Ei / No

**Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta:**

Esitys aiheuttaa yhdenvertaisuuden toteutumattomuutta ja luo eriarvoisuutta eri työntekijäryhmien välille. Niillä, joilla on ollut oleskelulupa yli kahden vuoden ajan, on jo lähtökohtaisesti paremmat valmiudet hakea töitä sekä suurempi todennäköisyys työpaikan löytämiselle. Toisaalta ne maahantulijat, joille on ollut oleskelulupa alle kaksi vuotta, ovat kauemmin maassa olleisiin verrattuna heikommassa asemassa työnhakuun liittyvien valmiuksien suhteen. Lyhyt työnhaku-aika on siksi jälkimmäiseen ryhmään kuuluville erityisen hankala.

Uuden työpaikan löytäminen ei useinkaan ole nopea prosessi. Suomessa syntyneetkään eivät helposti löydä uutta työpaikkaa esitetyssä ajassa. Onkin kohtuutonta, että oleskeluluvalla Suomessa oleskelevaa veloitettaisiin tällaiseen aikatauluun maasta poistamisen uhalla. Ulkomaalaistaustaisilla työntekijöillä ei välttämättä ole riittävästi tietoa eri työllistymismahdollisuuksista, ja heille on vain harvoin ehtinyt muodostua työnhakua nopeuttavia verkostoja. On myös huomioitava, että pelkästään rekrytointiprosessit ovat usein pitkiä, varsinkin jos työnhaku ajoittuu lomakaudelle. Lisäksi, kuten esityksessä todetaan, rekrytointia tietyillä aloilla

hidastavat muun muassa kilpailukieltojen sekä turvallisuusselvitysten aiheuttamat viiveet.

## **2. Työnantajan ilmoittamisvelvollisuus, kun työntekijän työt loppuvat, ja siihen liitettävä sanktion uhka**

**Ehdotuksen mukaan työnantajalle säädettäisiin uusi velvollisuus ilmoittaa Maahanmuuttovirastolle, kun sen työntekijän työt loppuvat. Työnantajan osalta säädetään tällä hetkellä jo, että kun se ottaa palvelukseen kolmannen maan kansalaisen, tulee sen ilmoittaa ulkomaalaisen nimi ja tietyt tiedot työsuhteesta. Molempien velvollisuuksien tehosteena olisi sanktion uhka, joka perustettaisiin olemassa olevaan sanktiosäätelyyn. Lisäksi ilmoittamista tehostettaisiin siten, että laissa säädettäisiin tarkka määräaika tehdä ilmoitus (sähköisesti 7 päivässä, paperilla Maahanmuuttoviraston lomaketta käyttäen 10 päivässä; nyt ulkomaalaislain 82 §:n 2 momentissa säädetään, että tiedot on toimitettavaviipymättä, jonka työsuojeluviranomainen on todennut tarkoittavan viikon määräaika).**

**Onko esitys ilmoittamisen määräajoista 7/10 päivää riittävä?**

- Ei / No

### **Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta:**

Tarkat määräajat työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa voivat joissain tilanteissa olla eduksi työntekijälle. Kun työnantaja ei voi viivytellä ilmoituksen tekemisessä, työntekijän oleskelulupa ei vaarannu siitä syystä, ettei tieto työsuhteen päättymisestä ole välittynyt Maahanmuuttovirastolle riittävän ajoissa.

Käytännössä työnantajan tiukka ilmoittamisvelvollisuus ei todennäköisesti kuitenkaan tule toimimaan odotetulla tavalla. Pitkän kokemuksemme mukaan työnantajat eivät nytkään täytä heille määritellyjä velvollisuuksia esimerkiksi oleskeluluvan hakemisen yhteydessä tarvittavien tietojen ja lomakkeiden täyttämiseen liittyen, olemassa olevasta sanktiomenettelystä huolimatta. Lisääntyneet työnantajille kohdistetut vaatimukset voivatkin lisätä laittoman työllistämisen riskiä tai riskiä siitä, ettei maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä haluta palkata. Voidaankin kysyä, onko kokonaisuuden kannalta järkevää luoda työelämään ja ihmisten toimeentuloon lisähaasteita synnyttäviä käytäntöjä. Oma kysymyksensä

on, miten ilmoittamisvelvollisuudessa huomioidaan esimerkiksi lomakaudet ja muuta mahdolliset poikkeusajat.

**Onko voimassa olevan sanktiosääntelyn (esim. ulkomaalaislain 186-189 §, rikoslaki) soveltaminen riittävää ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnistä?**

- Kyllä / Yes

**Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta:**

### **3. Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille ja asetuksenantovaltuutus**

**Esityksessä ehdotetaan, että työvoimapula-alat voidaan antaa valtioneuvoston asetuksella. Esityksen liitteenä on luonnos valtioneuvoston asetukseksi työvoimapula-aloista ja esimerkinomaisesti listaus mahdollisista työvoimapula-aloista. Työnteko-oikeuden laajentaminen koskisi vain työntekijän oleskeluluvan haltijaa.**

#### **Mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta:**

Jos ja kun tehdään listauksia kulloinkin voimassa olevista työvoimapula-aloista, olisi samalla huolehdittava siitä, että nopeatkin heilahtelut työmarkkinoilla voidaan ottaa joustavasti huomioon. Lisäksi listauksissa on tärkeä huomioida alueellinen näkemys. Myös kaikilla toimijoilla tulee olla helposti saatavilla ajantasainen tieto näistä listauksista.

### **4. Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal**

Diakonissalaitos on huolissaan siitä, että riistävien työolosuhteiden ja ihmiskaupan uhriksi joutumisen riski lisääntyy, kun maahantulijat kokevat oleskelunsa Suomessa olevan uhattuna. Hallituksen esityksessäkin (s.19) mainitaan, että muutosten tuomat paineet työn löytämiselle saattavat johtaa siihen, että työntekijät hyväksyvät vähemmän toivottavia työolosuhteita ja palkkoja taatakseen pysymisensä maassa.

Myös työperusteisen hyväksikäytön riski saattaa kasvaa esimerkiksi työnantajan painostuksen myötä. (s. 21)

On tärkeää muistaa, että monelle Suomessa oleskeleville ihmisille on muodostunut tänne vahvoja siteitä, kuten perhe ja muut tärkeät ihmissuhteet. Nämä siteet painavat tulevaisuutta koskevissa päätöksissä. Toisaalta yhteys ja verkostot kotimaahan tai lähtömaahan ovat usein katkenneet, eikä Suomeen tulleilla ole paikkaa mihin palata.

Pelkonamme on myös, että epävarmuuden ja entistä haastavampien olosuhteiden tuoma turvattomuus ja rauhattomuus kohderyhmän keskuudessa tulee lisääntymään. Työpaikan menetysten ja uusien työpaikkojen saamisen vaikeuksien myötä on myös todellinen riski sille, että paperittomuus lisääntyy. Laillisen työn ja oleskelun ulkopuolelle joutuminen aiheuttaa riskiä myös yleiseen turvallisuustilanteeseen yhteiskunnassa.

Hallituksen esityksessä nostetaan esiin muutosten mahdolliset vaikutukset Suomen houkuttelevuuteen kansainvälisten osaajien keskuudessa. Tämä voi aiheuttaa sen, etteivät korkeasti koulutetut työntekijät hakeudu Suomeen, mikä puolestaan heikentää Suomen kilpailukykyyn globaaleilla markkinoilla (s. 19-20). Yhdistettynä muihin hallituksen esityksiin muun muassa ulkomaalaislain tulorajan asettamisesta sekä kaistanvaihdon kieltämisestä, muutosten yhteisvaikutukset työllisyyteen ovat huolestuttavia. Tehtyjen ja esitettyjen muutosten todennäköiset seuraukset ovat myös ristiriidassa hallituksen kunnianhimoisten työllisyystavoitteiden kanssa. Me emme pärjää ilman työperusteista maahanmuuttoa, mutta se tehdään näillä esityksillä hyvin haasteelliseksi.