



Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (3/6 kk:n työttömyyssääntö, työnantajan ilmoittamisvelvollisuus ja työnteko-oikeuden laajentaminen)

Hallituksen esityksen luonnos

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi ulkomaalaislakia, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa osaamistasoa vaativaa työtä varten annettua lakia, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annettua lakia ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annettua lakia.

Esityksen mukaan työperusteinen oleskelulupa sidotaan työhön siten, että oleskelulupaa ei saa peruuttaa laissa säädettävänä määräaikana, kun ulkomaalainen työntekijä jää työttömäksi. Työnantajalle esitetään säädettävän velvollisuus ilmoittaa työsuhteen loppumisesta Maahanmuuttovirastolle sanktion uhalla. Työntekijän oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus ehdotetaan laajennettavan koskemaan aloja, jotka on aidosti todettu työvoimapula-aloiksi. Lisäksi työnantajan asioinnissa ehdotetaan tarkennettavan sähköisen ja paperisen asioinnin sääntelyä.

Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetun lain muutoksenhakusääntelyn osalta tehtäisiin säädöshuoltoa.

YLEISTÄ LAUSUNTOPYYNNÖSTÄ JA LAUSUJISTA

Lausuntoaika oli 13.6.-16.8.2024. Kolme tahoa oli pyytänyt lisää aikaa ja aikaa oli annettu 21.8.2024 saakka.

Lausuntopyyntö osoitettiin suoraan 85 taholle. Lausunnon antamisen mahdollisuutta mainostettiin eri tilaisuuksissa ja nettialustoilla, mm. 12.8. järjestetyssä englanninkielisessä keskustelutilaisuudessa, jossa oli arviolta noin 60 osallistujaa, sekä HE-luonnoksen kuulemiseen liittyneessä Teamsillä toteutetussa englanninkielisessä kuulemistilaisuudessa 13.8., jossa oli läsnä enimmillään noin 250 osallistujaa.

Lausuntoja annettiin [Lausuntopalvelu.fi](https://lausuntopalvelu.fi):ssä 132 ja lausuntoja annettiin muulla tavalla kahdeksan, joten yhteensä niitä annettiin 140 kappaletta. Lausunnonantajista yksityishenkilöitä oli 49. Heistä pelkästään kyllä/ei -kysymyksiin vastasi 8 ja lopuista vastauksen antoi englanniksi 29, ruotsiksi yksi ja suomeksi 11.

Korkein hallinto-oikeus, sisäministeriö, suojelupoliisi ja Opetushallitus ilmoittivat, ettei niillä ole lausuttavaa.

Sisällysluettelo

YLEISTÄ LAUSUNTOPYYNNÖSTÄ JA LAUSUJISTA	1
1. EHDOTUKSEN SUOJA-AIKA, JONKA AIKANA OLESKELULUPAA EI SAA PERUUTTA, KUN TYÖNTEKIJÄ JÄÄ TYÖTTÖMÄKSI	2
2. TYÖNANTAJAN ILMOITTAMISVELVOLLISUUS, KUN TYÖNTEKIJÄN TYÖT LOPPUVAT, JA ILMOITTAMISEN MÄÄRÄAIKA	11
3. ILMOITUSVELVOLLISUUTEEN LIITETTÄVÄ SANKTION UHKA	15
4. TYÖNTEKO-OIKEUDEN LAAJENTAMINEN TYÖVOIMAPULA-ALOILLE	17
5. TYÖNANTAJAN SÄHKÖISESTÄ ASIOINNISTA	23
6. HALLITUKSEN ESITYKSEN LAATIMISEEN LIITTYVIÄ ASIOITA	23
7. LAPSIVAIKUTUKSET	24
8. TALOUDELLISET VAIKUTUKSET	25
9. SUOMESSA TYÖSKENTELEVÄN KOLMANNEN MAAN KANSALAISEN OIKEUS KELAN ASUMISPERUSTEISIIN ETUUKSIIN	25
10. MUUTOKSENHAKUSÄÄNTELY	27
11. MUITA HUOMIOITA ESITYKSESTÄ	27

1. EHDOTUKSEN SUOJA-AIKA, JONKA AIKANA OLESKELULUPAA EI SAA PERUUTTA, KUN TYÖNTEKIJÄ JÄÄ TYÖTTÖMÄKSI

Lausuntopalvelu.fi:ssä oli lausunnonantajien käytössä vastausvaihtoehdot kyllä/ei -kysymykseen, onko suoja-aika, jona aikana oleskelulupaa ei saisi peruuttaa, kun työntekijä jää työttömäksi, riittävän pitkä. Yhteensä 119 lausujaa vastasi vaihtoehtoihin ja näistä 117 vastasi ”ei” ja ainoastaan kaksi ”kyllä”. Näiden lisäksi muutama muu oli jättänyt vastaamatta kyllä/ei -kysymykseen, mutta oli vastauksessaan muuten tuonut esille ei-kantansa.

Lausunnonantajat siten vastustivat melkein yksimielisesti ehdotukseen sisältyvää esitystä 3/6 kuukauden työttömyysajasta, jona aikana oleskelulupaa ei saisi peruuttaa. Sitä vastustettiin joko kokonaisuudessaan tai siten, että ehdotetut ajat ovat kestoltaan liian lyhyet.

Sääntelyehdotuksen vastustamisen perusteiksi esitettiin lausunnoissa useita eri seikkoja. Yleisenä perusteluna oli, että ehdotus heikentää Suomen kansainvälistä houkuttelevuutta osajien keskuudessa ja lisää epävarmuutta maassa jo oleskelevien keskuudessa. Esitetyt ajat ovat yksinkertaisesti liian lyhyet, jotta

voisi tosiasiasa löytää uuden työpaikan. Osassa lausunnoissa ei nähty perusteltuna säätää tietyille ryhmille erikseen pidempi kuuden kuukauden suoja-aika. Myös kuuden kuukauden aikaa pidettiin liian lyhyenä ottaen huomioon rekrytointiprosessien kestot.

Vaikka ehdotuksen vastustus oli suurta, lausunnoissa tuli myös esille ymmärrys, että kyseessä on muutos nykytilaan, jossa oleskelulupa voidaan peruuttaa ilman suoja-aikaa. Näin ollen suoja-ajan nähtiin olevan perusteltu ja antavan ulkomaalaiselle mahdollisuuden etsiä uutta työpaikkaa sen aikana. Sääntelyä myös pidettiin hyvänä siten, että sillä selkiytetään ja yhdenmukaistetaan oleskelulupien peruuttamiskäytäntöjä. Sääntely nähtiin myös kansainvälisten osajien oikeusturvan kannalta välttämättömänä. Erinomaisena myös nähtiin se, että Suomi säätäisi työsuhteiden päättymistilanteessa EU:n yhdistelmädirektiiviä paremmasta suojasta kansainvälisille osajille. Mutta siltikin ajat koettiin liian kestoaltaan riittämättömiksi.

Seuraavassa luetellaan lausunnoissa esitettyjä perusteluja sääntelyehdotusta ja ehdotettuja suoja-aikoja vastaan ja myös erilaisia muutosehdotuksia:

Yleisiä perusteluja sääntelyehdotuksen vastustamiselle

- Ehdotus tuo mukanaan **haasteista Suomen maakuvalle**. Suomi ei ole tälläkään hetkellä houkutteleva kohdemaakaan kansainvälisten osajien silmissä, ja ehdotettu sääntely heikentää entisestään asemaamme kansainvälisessä kilpailussa työntekijöistä. *(ETL)*
- Hallituksen esitys **ajaa pois Suomessa jo asuvia kansainvälisiä osajia**, jolloin menetetään arvokasta osaamista. Tämä on ristiriidassa hallitusohjelman kanssa, jossa korostetaan työperäisen maahanmuuton tärkeyttä talouskasvun turvaamiseksi. *(Helsingin yliopiston ylioppilaskunta)*
- Suomen tulisi käyttää kaikki mahdollisuudet luodakseen etulyöntiasemaa muihin maihin. Nyt jos muissa EU-maissa säädetään Suomea suotuisimmat ehdot työperäisille maahanmuuttajille, on riskinä, että Suomi nähdään hieman **vähemmän houkuttelevana** ympäristönä tulla töihin. *(Suomen startup-yhteisö ry)*
- Kuusi kuukautta on **epärealistinen aika** löytää uutta työtä asiantuntijoille ja johtajille esityksessä mainittujen seikkojen, kuten kilpailukiellon ja rekrytointiprosessien vuoksi. Erityisosaamista vaativia tehtäviä ei välttämättä löydy samalta paikkakunnalta ja sen vuoksi myös muuttoon toiselle paikkakunnalle työn perässä täytyisi olla mahdollisuus varata riittävästi aikaa, erityisesti perheen ollessa kyseessä. *(useat lausujat, esim. STTK, PALTA, Suomen Ekonomit, Akava ry, Amnesty, Business Finland, Ammattiliitto Pro, Tekniikan Akateemiset TEK ry)*
- Lyhyt suoja-aika ja sen tehostettu valvonta heikentävät Suomen houkuttelevuutta kansainvälisen työvoiman silmissä, ja **epävarmuuden lisääntyminen** voi myös haitata Suomeen työperusteisesti tulneiden asettumista maahan ja pysymistä maassa. *(SAK, Suomen Pakolaisapu, Palvelualojen ammattiliitto PAM, Amnesty, Insinööriliitto Turun kaupunki, Unifi ry, Keskuskauppakamari, Helsingin seudun kauppakamari, Hämeen kauppakamari, Pakolaisneuvonta, Palvelualojen ammattiliitto PAM, KEHA-keskus)*
- Pahimmillaan liian tiukat rajoitukset voisivat johtaa siihen, että toivotut työntekijät lähtisivät Suomesta **muihin maihin töihin**. *(VTT)*
- On kriittisen tärkeää, että yritysten työvoiman saatavuuden varmistamiseksi Suomeen kotoutuneiden ulkomaalaisten työntekijöiden pitovoimaa vahvistetaan ja suoja-aikoja pidennetään. Taloudellisesta taantumasta huolimatta **työvoiman tarve on edelleen suurta** ja väestön ikääntyminen pahentaa tilannetta. Ongelma ei tule poistumaan ja Suomen on huolehdittava työvoiman riittävydestä. Ulkomaisen työvoiman houkuttelu ja pitovoiman kehittäminen on välttämätöntä. *(Helsingin seudun kauppakamari)*
- **Direktiivin** mukaisessa kolmen kuukauden ajassa on kyse ainoastaan vähimmäissuoja-ajasta. *(Suomen Yrittäjät)*

- Määräaika on erityisen lyhyt huomioiden rekrytointiprosessien pitkät kestot Suomessa, sillä **yri-tykset haluavat varmistaa löytävänsä parhaan mahdollisen hakijan.** (*Palvelualojen ammatti-liitto PAM*)
- Maahanmuuttoviraston niukat resurssit on syytä valjastaa **maahantulon sujuvoittamiseen ja oleskelulupien käsittelyn nopeuttamiseen.** (*Suomen Ekonomit ry, Espoon kaupunki, EK, PALTA, Neogames Finland, Suomen Startup-yhteisö*)

Yhdenvertaisuuteen liittyviä perusteluja

- Erityisasiantuntijoiden ja työntekijän oleskeluluvan perusteella Suomessa työskentelevien kolmansien maiden kansalaisten asettaminen **eriarvoiseen** asemaan suoja-ajan pituuden osalta ei ole perusteltua. Migrin tilastojen perusteella viimeisen 12 kuukauden aikana on tehty 8 990 myönteistä ensimmäistä työntekijän oleskelulupaa, kun esimerkiksi erityisasiantuntijoille niitä on myönnetty 1 108. Suorittavan työn tekijöiden tarve on ilmeinen ja TTOL:ien määrä kasvaa jatkuvasti vuosittain. (*Teollisuusliitto ry*)
- Etenkin laskusuhdanteessa heikommat työelämäverkostot omaavien kansainvälisten osaajien on haastavaa löytää uutta työpaikkaa. Esitys aiheuttaa **yhdenvertaisuuden** toteutumattomuutta ja luo eriarvoisuutta eri työntekijäryhmien välille. (*PALTA, Diakonissalaitos, yksityishenkilö Saara Loukola*)
- Esitysluonnokseen ei sisälly **yhdenvertaisuusvaikutusten** arviointia. Ehdotettu sääntely on merkityksellistä yhdenvertaisuuden kannalta, ja erityisesti eri pituisia suoja-aikoja työntekijöille ja erityisasiantuntijoille olisi tarpeen tarkastella yhdenvertaisuusnäkökulmasta sekä arvioida niiden yhdenvertaisuusvaikutuksia. (*Yhdenvertaisuusvaltuutettu*)
- **Erityistä asiantuntemusta vaativia tehtäviä** on tarjolla muuallakin kuin vain toimistotyössä. Esimerkiksi kotimaisissa erittäin korkeatasoissa ravintoloissa työskentely vaatii henkilökunnalta selkeää asiantuntijuutta, jota ei välttämättä ole kotimaasta saatavilla. Mikäli asiantuntijuus määritellään ja ymmärretään liian suppeasti, asettaa tämä alat ja niillä työskentelevät henkilöt perusteettomasti eriarvoiseen asemaan suoja-aikojen osalta. (*Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry*)
- Suoja-aikojen tulisi yhdenvertaisuuden ja viranomaistyön selkeyden vuoksi olla samanpituiset **eri työntekijäryhmien kesken.** (*SAK*)
- Esitysluonnoksessa **eri lupatyyppeiden erottelua** ei perustella riittävästi eikä myöskään perustella sitä, miksi oikeus tai syy tarkistaa toimeentulo riippuisi työperäisen oleskeluluvan perusteesta. (*Helsingin kaupunki*)
- Suoja-ajan poikkeavuudet asettavat myös työntekijöiden **perheet eriarvoiseen asemaan** riippuen siitä, millä alalla työntekijä työskentelee. Erityisesti työntekijöiden lapsille tulisi taata samat oikeudet riippumatta heidän vanhempiansa alasta. Pidempi suoja-aika kaikille työntekijöille tukisi perhe-elämän suojan, lapsen edun ja yhdenvertaisen kohtelun toteutumista. (*Lastensuojelun Keskusliitto*)
- Työnhakuprosessit ovat kuitenkin vieraskielisillä työnhakijoilla erityisen pitkiä. Suomalaisessa **työelämässä esiintyy myös suoranaista syrjintää**, joka voi vaikeuttaa ulkomaalaistaustaisen ja vieraskielisen henkilön työllistymistä. (*STTK*)
- Kielitaidon ja verkostojen puuttuminen, puutteellinen suomalaisen yhteiskunnan ja työnhakutapojen tuntemus sekä **rekrytoinneissa tapahtuva syrjintä** hidastavat oleellisesti uudelleentyöllistymistä. (*Teollisuusliitto ry*)
- Sen sijaan, että Suomeen rekrytoidaan jatkuvasti uusia henkilöitä, tulee **maassa jo oleskeleville kolmansien maiden kansalaisille** taata tosiasialliset jatkotyöllistymisen mahdollisuudet hallituksen esityksessä todetun tavoitteen mukaisesti. (*Teollisuusliitto ry, PAM, Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto*)
- Asiakkaiden yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi tulisi ottaa kantaa, **millaisia työvoimapol-veluita tarjotaan** työntekijän oleskeluluvalla maassa oleskeleville työnhaun määräajan kuluessa. Riskinä on, että osa työllisyysalueista jättää palveluita tarjoamatta ja vastaavasti osa tarjoaa niitä

kattavastikin. Esimerkiksi asiakkaan oikeus päästä työttömänä ollessaan työnhakuvalmennukseen tai suomen kielen koulutukseen on merkittävästi asiakkaan tilanteeseen vaikuttava seikka. *(Kainuun ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskukset)*

Erilaisia vaatimuksia uudelleentyöllistymisessä

- Myös esimerkiksi **loma-ajat, kilpailukieltosopimukset, soveltuvuusarvioinnit ja turvallisuusselvitykset** pidentävät rekrytointiprosesseja. *(PALTA)*
- Eri ammattiryhmien ja toimialojen välillä voi olla merkittäviä **eroja** siinä, missä ajassa työllistyminen voisi tapahtua. *(Suomen Yrittäjät)*
- Rekrytointiprosessit voivat erityisasiantuntija- sekä johtotehtävien lisäksi **muissakin tehtävissä** olla kolmea kuukautta pidempiä erityisesti loma-aikoina. *(ISS Palvelut Oy)*
- Johtajille ja erityisasiantuntijoille ehdotettu kuusi kuukautta voi olla **aiivan liian lyhyt aika** karenskien, turvallisuusselvitysten ym. takia. On huomioitava, että rekrytointiprosessit ovat Suomessa pidentyneet myös suomalaisille. Uudistuksen on myös otettava huomioon henkilön **elämäntilanteen** kokonaisuus, kuten esimerkiksi perhe. *(Finanssiala ry)*
- Turvallisuusselvitykset ovat **teknologiateollisuuden** aloilla (kuten kyberturvallisuus-, puolustus-, ilmailu- ja avaruusteollisuudessa) arkipäivää. Turvallisuusselvitystä edellyttävät henkilöt toimivat monesti mm. erilaisissa tuotannollisissa tai ICT-tehtävissä, jotka käsittelevät laajoja asiakkaiden tietomassoja tai suojattavia viranomaisen tietoja – asia ei siis koske vain harvalukuista johtajien joukkoa. **Pahimmillaan turvallisuusselvityksessä kestää yli puoli vuotta**, ja sellaisen tekeminen ulkomaalaiselle henkilöille on aina aikaa vievämpi ja vaativampi prosessi verrattuna suomalaisiin. *(Teknologiateollisuus ry)*
- Ehdotus on ongelmallinen, jos työntekijälle on tehty lain edellytykset täyttävä **kilpailukieltosopimus**, jota hän joutuu noudattamaan työsuhteen päättymisen jälkeen. *(mm. Insinööriliitto, Ammattiliitto Pro, STTK, Fidebon Oy, The Shortcut, Business Finland, Suomen Ekonomit, Amnesty, Loimu ry, Unifi ry, Tekniikan Akateemiset, Diakonissalaitos, PALTA, Akava ry, Helsingin kaupunki)*
- Esimerkiksi ICT-alalla **epätyypillisten työsuhteiden** lisäksi epävarmuutta voivat aiheuttavat pitkät rekrytointiprosessit sekä töiden projektiluonteisuus. *(Allianssi ry, Ammattiliitto Pro)*
- **Lisääjän myöntäminen työhakuaikaan** tulisi tulla selkeästi kysymykseen myös silloin kun työntekijä löytää työpaikan kolmen tai kuuden kuukauden työnhakuajan **loppupuolella** ja hänestä on tarve teettää turvallisuusselvitys, jonka teettämisessä kestää. *(Fidebon Oy)*
- **Nuorten työllistymismahdollisuuksiin** vaikuttavat muita ikäryhmiä enemmän taloudelliset suhdanteet, ja taantumien ja kriisien vaikutukset näkyvät usein ensimmäisinä heidän tilanteessaan. Alle 25-vuotiaita oli kesäkuussa 2024 työttömänä 19,7 prosenttia enemmän vuoden takaiseen verrattuna. 15–24-vuotiaiden työttömyysaste oli 15,4 %, 15–64-vuotiaiden 8,3 %. Avoimia työpaikkoja oli 52 % vähemmän tarjolla kuin vuosi sitten. Nuorten työttömyyksistä 55,2 prosenttia päättyi vuoden 2024 tammi-kesäkuussa ennen kolmen kuukauden työttömyyttä, mikä on 2,8 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Tässä ilmastossa työllistyminen kolmessa kuukaudessa on haastavaa kelle tahansa. *(Allianssi ry)*
- **Epätyypilliset ja sirpaleiset työsuhteet** ovat myös nuorilla yleisempiä. Kaksi kolmasosaa nollatuntisopimuksilla työskentelevistä palkansaajista on alle 35-vuotiaita ja myös osa-aikatyötä tekevät erityisesti nuoret. Ulkomaalaistaustaisilla nuorilla aikuisilla on vanhetessaan useammin määraaikaisia ja osa-aikaisia työsuhteita kuin suomalaistaustaisella ja työt painottuvat enemmän ilta- ja viikonlopputyöhön. Esitys käytännössä ajaisi erityisesti nuoret työntekijät hyvin nopeasti ulos Suomesta, eikä houkuttaisi heitä myöskään tulemaan tänne. *(Allianssi ry)*
- Työsuhteen päättymisen tulee työntekijälle useissa tapauksissa **yllätyksenä**, erityisesti jos kyse on koeajalla tapahtuvasta työsuhteen purkamisesta. Työntekijällä ei välttämättä ole riittäviä **työnhakutaitoja** nopeaan työllistymiseen. Työnhakutaitojen parantaminen työvoimapalveluissa voi viedä huomattavan osan kaavailusta kolmen kuukauden työnhakuajasta, jolloin pidempi työnhakuaika olisi perusteltavissa **kohtaannon** ja työllisyyden edistämiseksi. *(Helsingin kaupunki)*

- Ulkomaalaisilla on vaikeuksia löytää töitä kolmessa kuukaudessa, koska usein heidän suomen, ruotsin tai englannin **kielitaito on puutteellinen** ja hyvää suomen tai ruotsin kielen taitoa vaaditaan myös matalapalkkaisissa töissä, kuten ravintola- ja siivousala. Vastaavasti sote-alalla ei-suomenkielisten hoitajien pääsy työhaastatteluun ja uudelleentyöllistyminen voi olla vaikeaa. (STTK)

Perheen, lasten ja yksilöllisten olosuhteiden huomioiminen

- Jos ulkomaalaisella työntekijällä on perhe Suomessa, valmistautuminen maasta poistumiseen tulee käytännössä aloittaa jo hyvissä ajoin ennen kolmen kuukauden määräajan päättymistä esimerkiksi uuden **asunnon** sekä **lasten päivähoito- tai koulupaikan** järjestämiseksi. Käytännössä tämä voi tarkoittaa sitä, että työntekijä joutuu tekemään ratkaisun Suomesta poistumisesta jo ennen kolmen kuukauden suoja-ajan päättymistä, jonka jälkeen työn vastaanottaminen Suomessa ei välttämättä ole tosiasiaa mahdollista tai mielekästä. (ISS Palvelut Oy)
- Lyhyet suoja-ajat aiheuttavat **perheellisten näkökulmasta kasvavaa epävarmuutta**, kun joudutaan miettimään vanhemman työttömäksi jäämisen vaikutusta lapsen koulunkäyntiin ja perheen tulevaisuudensuunnitelmiin. On todennäköistä, että perheellisille maahanmuuttajille Suomen houkuttelevuus vähenee entisestään, jos tämä lakiehdotus hyväksytään. Muutos vaikuttaa perheisiin ja perheiden hyvinvointiin – varsinkin **lapsen etu** on tärkeä näkökulma. (SAK, Uudenmaan ELY, PAM)
- Työsuhteet päättyvät vain poikkeustapauksissa siten, että perheelliset kv-erityisasiantuntijat pystyisivät oleskelemaan koko seuraavan lukukauden Suomessa työsuhteen päättymisen jälkeen. Erityisen kohtuuton tilanne on lokakuun lopussa päättyvien työsuhteiden osalta, jolloin erityisasiantuntijoille jää vain kaksi kuukautta aikaa turvata **lastensa koulunkäynnin** sujuva jatkuminen seuraavalla lukukaudella. (Neogames Finland ry)
- On varmistettava, että kaikissa tilanteissa suoja-ajan määräajan täytyessä otetaan huomioon **henkilön elämäntilanne** ja työnhaun kokonaistilanne (Suomessa asumisen pituus, puoliso, lapset, mahdollinen työnhaun ajankohtainen tilanne). (Teknoliateollisuus ry, STM, Suomen Ekonomit ry ja VTT)
- Suoja-ajan riittävää kestoa tulisikin arvioida **yksilöllisesti** niiden haasteiden valossa, joita eri aloilla ja erilaisissa tehtävissä työskentelevät sekä eri alueilla asuvat henkilöt kohtaavat työmarkkinoilla. (STTK, Tekniikan akateemiset TEK ry)
- Jos työperusteisella luvalla Suomessa olevalla on myös perhe ja uusi työpaikka **löytyisi uudelta paikkakunnalta**, kolme kuukautta koko perheen asioiden järjestämiseen ja muuttoon on erittäin lyhyt aika. (Pohjanmaan ELY-keskus ja Pohjanmaan TE-toimisto)
- Ehdotus ei huomioi yksittäisten elämänolosuhteiden vaikutusta, esimerkiksi kun perhe, osallistuminen päätoimisesti suomen tai ruotsin kielikurssille, sairastuminen jne. (yksityishenkilöt Arfa Agha ja Zara Usmani)
- Lakiesitys ei huomioi työperäisten kolmansien maiden kansalaisten erilaisia elämäntilanteita, kuten **työtapaturmien** tai ammattitautien aiheuttamaa **työkyvyttömyyttä**. (PAM)
- Koskee erityisesti perheellisiä työnhakijoita, joiden **perheenjäsenten oleskelu** on sidottu perheenyhdistäjän oleskelulupaan. (The Shortcut)
- Mahdollisesti jatkossa haetaan enemmän oleskelulupia **perhesiteiden** perusteella, mikäli se on mahdollista. (Uudenmaan ELY)

Tutkijat ja opiskelijat

- **Tutkijanuran alussa olevista tutkijoista** vuositasolla noin neljällä prosentilla on yli kolmen kuukauden tauko yliopistoon työllistymisessä. Aineistoista ei pysty saamaan selville ovatko ko. henkilöt työttöminä tauon aikaa vai ovatko he työllistyneitä jonnekin muualle. (OKM)

- Suomalaisesta korkeakoulusta valmistuneiden opiskelijoiden, jotka ovat **tehneet töitä opintojen aikana**, ja perhesidelluvalla työskennelleiden ei tule olla eriarvoisessa asemassa niihin verrattuna, joilla on samankaltainen työhistoria, mutta ovat työskennelleet työperusteisella oleskeluvalla. *(SYL, Helsingin yliopiston ylioppilaskunta)*
- Ehdotus saattaa jättää huomiotta sen, että vastavalmistuneilla on usein **nousujohteinen urapolku**, johon voi liittyä nopeutettu eteneminen alempien tehtävien kautta, jotta he pääsevät kärsiksi ylempiin tai erikoistuneisiin tehtäviin. Kolme kuukautta ei ole käytännöllinen aika työnhakujaksolle, ja se riskeeraa osaamisen/osaavan työvoiman tarpeettoman poistumisen Suomesta. *(Vaasan yliopisto)*

Tutkimukset ja suhdanteet

- Ehdotus ei ota huomioon **suhdannevaihteluita** ja matalasuhdanteiden vaikutusta työllisten kysyntään ja työnhakuprosessien kestoon. Ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden työllistyminen on erityisen suhdanneherkkää eli talouden korkeasuhdanteessa työllisyys on hyvää, mutta matalasuhdanteessa ulkomaalaistaustaisten työllisyys heikkenee suomalaistaustaisia nopeammin. *(STTK)*
- Ehdotus ei näytä perustuvan **empiirisiin tutkimustietoihin** siitä, kuinka kauan työpaikan vaihtaminen todellisuudessa kestää ja miten suoja-ajaksi on valikoitunut kolme ja kuusi kuukautta. *(yksityishenkilö Miri Stryjan, Amnesty)*
- Tilastokeskuksen tuoreimpien tietojen mukaan **25–49-vuotiaiden työttömien** työnhakijoiden keskimääräinen työnhaku-aika on 51 viikkoa ja se nousee 60 viikkoon, kun otetaan huomioon kaikki ikäryhmät. *(SYL)*
- Vuoden 2023 Specialists in Finland -raportin mukaan **61 prosenttia** kaikista vastaajista, joilla oli työperusteinen oleskelulupa ja jotka olivat kokeneet työttömyysjakson, **ei olisi työllistynyt ehdotetussa kolmen kuukauden määräajassa**. *(SYL)*
- Suomen nykyinen työttömyysaste (8 %) merkitsisi **puolesta vuodesta vuoteen** löytää uusi työpaikka, ja kestäisi vielä kauemmin, jos työnhakija on muu kuin suomenkielinen. *(yksityishenkilö Amir Moslemi)*
- **Ehdotus ei kerro, mitä ”ongelmaa” näillä ehdotetuilla lakimuutoksilla pyritään ratkaisemaan.** Suomen maahanmuuttolainsäädännön tulee perustua näyttöön sen yhteiskunnallisista vaikutuksista. *(yksityishenkilö Nicholas Walters)*
- Ehdotuksen toimeenpano on nykyisillä työmarkkinoilla **julmaa**. Jos ulkomaalainen menettää työpaikkansa kesäkuussa, työpaikkoja ei ole avoimena silloin ja rekrytointiprosessit käynnistyvät vasta kesälomien jälkeen. *(yksityishenkilö Mark Weijers)*

Työllisyys ja työsuhde

- Esitys ei huomioi työvoiman tarpeen ja työllisyystilanteen **alueellisia eroja**. *(STTK)*
- Esitys ei huomioi työnantajan **takaisinottovelvollisuutta** eli tilannetta, jossa työntekijä on irtisanottu taloudellis-tuotannollisista syistä, mutta työnantajan työvoiman tarve muuttuu irtisanomisen jälkeen. Työnantajan takaisinottovelvollisuuden kesto on 4 tai 6 kuukautta työsuhteen pitiuuden mukaan. *(Tampereen kaupunki, STTK, Ammattiliitto Pro)*
- Jos työntekijän **irtisanomisaika** on lyhyt, työntekijälle jää vähemmän aikaa etsiä uutta työpaikkaa työsuhteen vielä kestäessä. *(ISS Palvelut Oy)*
- Myös niissä tilanteissa, joissa työsuhteen päättymispäivä osuu lähelle **oleskeluluvan voimassaolon päättymispäivää**, työntekijälle voi jäädä selvästi kolmea kuukautta lyhyempi aika etsiä uutta työtä, mikä hankaloittaa hänen työnhakuaan entisestään. *(ISS Palvelut Oy, Rikosuhripäivystys)*

Työperäisen hyväksikäytön riski ja haavoittuva asema

- Ehdotetut aikarajat johtaisivat työperäisellä oleskeluluvalla saapuneiden hakeutumiseen **koulutusta ja osaamista vastaamattomiin työsuhteisiin** ja lisäisivät **riskiä työperäiselle hyväksikäytölle**. (*Pohjanmaan ELY*)
- Riski tarttuu laittomiin **maksullisiin työnvälitystarjouksiin** tai muuten epämääräisiin työtarjouksiin kasvaa oleellisesti. (*Teollisuusliitto ry*)
- Kolmen kuukauden suoja-aika on liian lyhyt alle kaksi vuotta Suomessa työn perusteella oleskeleville. Tämä asettaa kolmansien maiden työperäiset maahanmuuttajat **haavoittuvaan asemaan** työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa. (*PAM*)
- Kolmen kuukauden sääntö on ongelmallinen myös työvoiman hyväksikäytön näkökulmasta. Työntekijät saattavat joutua hyväksymään **huonompia työolosuhteita ja palkkoja** pysyäkseen maassa, ja työntekijä on altavastaajan asemassa neuvottelutilanteessa. (*Tampereen kaupunki*)
- Suoja-ajan pituuden harkinnassa onkin syytä huomioida myös **vaikutukset työperäiseen hyväksikäyttöön ja sen ehkäisemiseen**. Jos suoja-aika uuden työn etsimiselle on riittävän pitkä, on ihmisellä realistisempi mahdollisuus irtautua hyväksikäyttöä sisältävästä työsuhteesta ja etsiä uusi työ, ja työnantaja ei voi välttämättä yhtä menestyksekkäästi painostaa työntekijää irtisanomisella ja siitä seuraavalla oleskeluluvan menettämisellä. (*Yhdenvertaisuusvaltuutettu, KEHA-keskus, Rikosuhripäivystys*)

Tukea esitykselle ja siinä esitetyille eri pituisille suoja-ajoille

- Erityisasiantuntijoiden ja johtajien **pidempi työnhaku aika on perusteltu**, sillä rekrytointiprosessit ovat pidempiä haastavampiin tehtäviin. (*Finanssiala ry*)
- On hyvä, että **sääntelyä selkeytetään** nykyisestä ja ulkomaalaiselle työntekijälle taataan tietty aika, jona etsiä uutta työtä esimerkiksi irtisanomistilanteen jälkeen. On kansainvälisten osajien oikeusturvankin näkökulmasta tärkeää, että irtisanomistilanteissa on olemassa yhtenevät ja selkeät käytännöt. On hyödyllistä, että sääntelyä selkeytetään nykyisestä ja ulkomaalaiselle työntekijälle **taataan tietty aika, jona etsiä uutta työtä esimerkiksi irtisanomistilanteen jälkeen**. (*Helsingin seudun kauppakamari, PALTA, Lastensuojelun Keskusliitto, Pirkanmaan TE-toimisto, yksityishenkilö Tiina Korpio, Business Finland, Suomen Pakolaisapu, VTT, Akava ry*)

Suoja-ajan pituuteen tehtyjä muutosehdotuksia

- Selkeä parannus tilanteeseen olisikin, jos myös työntekijän luvalla työskentelevä saisi aina saman kuuden kuukauden mahdollisuuden hakea uutta työtä. Suoja-ajan pitäisi siis olla **kaikille kuusi kuukautta**. Kahden eri määräajan tuominen monimutkaistaa entisestään jo valmiiksi monimutkaista oleskelulupajärjestelmää. (*Kaupan liitto, Kemianteollisuus, Kiinteistötyönantajat, Lapin ELY-keskus ja Lapin TE-toimisto, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto, Satakunnan hyvinvointialue, Varsinais-Suomen hyvinvointialue, Aalto-yliopisto, Taiteen edistämiskeskus, yksityishenkilö Dmitrii Kustov*)
- Suoja-ajoiksi pitäisi säätää esimerkiksi **kuuden ja yhdeksän kuukauden** rajat, joiden aikana työperustaista oleskelulupaa ei peruutettaisi työttömyyden sattuessa. (Suomen startup-yhteisö ry)
- Suoja-ajan tulee olla pidempi, esimerkiksi **12 kuukautta tai vähintään 12 kuukautta**. (*Tekniikan akateemiset TEK ry, Loimu ry, Neogames Finland ry, yksityishenkilö Lee-Korhonen Jyrki*)
- Suoja-aika olisi muuten **12 kuukautta**, mutta alle kaksi vuotta työskennelleille työntekijän oleskeluluvalla oleville **kuusi kuukautta**. (*Finanssiala ry, VTT, Keskukskauppakamari*)
- Työttömäksi jäämisen jälkeen työllistymisen määräaika tulisi nostaa **vähintään vuoteen**, mutta mieluiten **18–24 kuukauteen**, jotta otettaisiin huomioon todellisuudessa uuden työn löytämiseen tarvittava aika. (*SYL*)

- Tällä hetkellä ei ole vähimmäisaikaa eikä sitä tarvitse ottaa käyttöön. Jos halutaan aidosti suojella maahanmuuttajia ja vahvistaa taloutta, voitaisiin harkita **kahden vuoden** vähimmäisaikaa. *(yksityishenkilö Nicholas Walters)*
- **Oleskeluluvan pitäminen voimassa** sen alkuperäiseen päättymisajankohtaan saakka mahdollisesti yksilöille nykyistä kohtuullisemman ajan turvata uusi työpaikka. *(yksityishenkilö Muhammad Ishfaq)*
- Suoja-aika tulisi määrittää työntekoon oikeuttavalla oleskeluluvalla toteutuneen oleskelun keston perusteella, esimerkiksi **yksi kuukausi jokaiselta asumisvuodelta**. Se suojelisi 10, 15 ja 20 vuotta Suomessa asuneita ihmisiä, joilla on vahvemmat siteet maahan ja yhteisöön. *(yksityishenkilö Valeria Pinto)*
- Jos henkilö työskentelee Suomessa, hänelle kertyisi **vuosittain 3 kuukautta lisää** EU-lainsäädännössä määritellyn 3 kuukauden vähimmäisajan lisäksi. Näin henkilölle, joka on oleskellut Suomessa 6–10 vuotta, joka osaa kieltä ja jolla on siteitä maahan, palkittaisiin pidemmällä suojaajalla työttömäksi jäämisen varalta. *(yksityishenkilö Zara Usmani)*

Lisäksi useat lausijat totesivat, että **esitetyt ajat ovat liian lyhyet**, mutta eivät välttämättä esittäneet varsinaista ehdotusta suoja-ajoista. Esitys oli myös, että työntekijän aika etsiä uusi työpaikka olisi saman pituinen riippumatta siitä, miten kauan hänen työntekoonsa perustuva oleskelulupansa on ollut voimassa. Esille tuotiin perusteluja aikojen pidentämiseksi, kuten esimerkiksi alojen suhdannetilanteet, loma-ajat, rekrytointikäytännöt, kilpailukieltolausekkeet, perheen ja lasten tilanteet sekä maassa oleskelun pituus ja maahan muodostuneet siteet.

Ehdotuksia suoja-ajassa huomioon otettavista seikoista

- **Rekrytointiprosessit voivat olla pitkiä** tai työttömäksi jääminen voi osua kesälle, jolloin työllistyminen voi olla haastavaa. Suoja-ajan riittävää kestoa tulisikin arvioida yksilöllisesti niiden haasteiden valossa, joita eri aloilla ja erilaisissa tehtävissä työskentelevät sekä eri alueilla asuvat henkilöt kohtaavat työmarkkinoilla. *(Fidebon Oy)*
- Irtisanotulla tulisi säilyä oikeus pysyä maassa ainakin **takaisinottovelvollisuuden** keston ajan. *(Ammattiliitto Pro, STTK)*
- Esityksessä tulisi huomioida **kilpailukieltotapaukset** ja sopimuksen solmineelle henkilölle taatun mahdollisuuden pysyä maassa kohtuullinen aika kilpailukiellon päättymisen jälkeen, sillä sopimus tosiasiallisesti estää häntä työllistymästä vastaaviin tehtäviin. *(STTK, Suomen Ekonomit ry, Ammattiliitto Pro)*
- Lainsäädäntöä uudistettaessa on varmistettava, että **turvallisuusselvitysten** kaltaiset aikaa vievät, mutta rekrytointiin olennaisesti kuuluvat prosessit eivät vaikuta työllistymisen ajan laskentaan. *(Insinööriliitto, Diakonissalaitos, Finanssiala ry, Kemianteollisuus ry, Teknologiateollisuus ry)*
- Monella alalla, jotka **vaativat erityisosaamista**, ei ole avoimia paikkoja auki viikoittain tai edes kuukausittain. Tämä korostuu pääkaupunkiseudun ulkopuolella. Yhdistettynä pitkiin haastatteluprosesseihin, varsin useissa tehtävissä nykyisin käytettäviin **soveltuvuusarviointeihin** sekä mahdollisiin lomakausiin kolme (3) kuukautta on lyhyt aika löytää työpaikka niin suomalaiselle kuin ulkomaalaiselle työnhakijalle. Ulkomaalaiset työntekijät eivät aina ole myöskään **tietoisia** kaikista työllistymismahdollisuuksista ja usein heillä ei ole tarvittavia **verkostoja**, jotka voisivat nopeuttaa uuden työpaikan löytämistä. *(VTT)*
- Kuusi kuukauden suoja-aika ei ratkaise teknologia-alan **erityisosaajien** tilannetta. Alan työttömyysjaksot ovat usein pitkiä. Vuonna 2022 EU:n ulkopuolelta tulleista tekniikan ja ICT-alojen yliopistotutkinnon tehneiden joukossa työttömyysjaksoista 27 % kesti yli kuusi kuukautta. Vertailun vuoksi suomalaisten saman alan työttömyysjaksoista 23 % kesti yli kuusi kuukautta. Ongelma on siis työmarkkinassa, eikä osaajissa. *(Tekniikan akateemiset ry)*

- Lapin alueella työt ovat hyvinkin **sesonkiluonteisia**, eikä suoja-ajan sisällä ole välttämättä saatavilla työpaikkoja, jotka ovat kausiluonteisuuden vuoksi sidoksissa vuodenaikoihin. (*Lapin ELY-keskus ja Lapin TE-toimisto*)
- Merkittävä osa työntekijän maksamista veroista käytetään **työttömyyskassaan**. Näin ollen tätä veroa voitaisiin pitää vakuutuksena työttömäksi jäämisen varalta. Tältä osin on epäoikeudenmukaista saada työnantajayritys maksamaan jostain, mitä he eivät koskaan käytä, koska työntekijän täytyisi muuttaa pois maasta. (*yksityishenkilö Kirill Sergeev*)
- **Ansiosidonnainen päiväraha** tulisi ottaa huomioon suoja-aikaa pidentävänä toimeentulona - onhan työntekijä ansainnut sen omalla työllään ja kuulumalla työttömyyskassaan. (*yksityishenkilö Tiina Korpio*)
- Esityksestä ei käy ilmi, onko työntekijän Suomessa aiemman työskentelynsä perusteella saama työttömyysetuus (erityisesti ansiosidonnainen päiväraha) etuus, joka vähentää **vaadittavan toimeentulon** määrää. (*Kainuun ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskukset*)
- On tuotava selkeästi ilmi, että **lomautetuilla** työntekijöillä on oikeus kirjautua työttömiksi työnhakijoiksi Suomessa ilman, että Migri tulkitsee sen työperäisen oleskeluluvan ehtojen päättymisen merkiksi. (*Neogames Finland ry*)
- Jatkovalmistelussa tulee huomattavasti perusteellisemmin arvioida, miten tosiasiallisesti edistetään hyväksikäytön tunnistamista ja turvataan, etteivät ehdotukset tavoitteiden vastaisesti lisää **hyväksikäytön riskiä** sekä esimerkiksi, miten turvataan irtisanomistilanteiden laillisuuden arviointi, mukaan lukien työntekijän mahdollisuus riitauttaa mahdolliset laittomat irtisanomiset. (*Pakolaisneuvonta*)
- Uuden säätelyn soveltamisen yhteydessä on pidettävä huoli siitä, että toimeentulon vaatimisesta työttömyysjakson aikana ei muodostu itsessään hyväksikäytölle altistava mekanismi. **Toimeentuloedellytys** aiheuttaa erityisesti paineita sellaisille työntekijöille, joilla on lapsia ja muuta perhettä, joiden oleskelulupa on sidottu työntekijän oleskelulupaan. (*Suomen Pakolaisapu*)
- **Työttömyysjakson osuessa lähelle oleskeluvan päättymistä** työntekijällä voisi olla käytännössä vain päiviä tai viikkoja uuden työn löytämiseen. Osaavan työvoiman maassa pitämisen edistämiseksi olisi suotavaa, että Maahanmuuttovirastolla olisi edelleen mahdollisuus käyttää yksilöllistä harkintaa tilanteissa, joissa oleskelulupa on pian päättymässä, mutta henkilöllä olisi hyvät mahdollisuudet työllistyä uudelleen toiseen työpaikkaan Suomessa. (*Suomen Pakolaisapu*)

Muutosehdotuksia suoja-ajan soveltamiseen ja kysymyksiä sen soveltamisesta

- Ehdotettiin, että ehdotuksen ulkomaalaislain 58 a §:n 1 momentin 2 kohtaan lisättäisiin lain 75 §:ssä säädetty **Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneen oleskelulupa** (*Aalto-yliopisto, SYL*) ja myös 79 §:n yrittäjän oleskelulupa (*Tekniikan Akateemiset ry*)
- **Taiteentekijät** tulee nostaa korkeasti koulutettuina erityisasiantuntijoina pidemmän suoja-ajan piiriin, kuten useissa valtiossa toimitaan (esim. Global Talent visa in the UK). (*Taiteen edistämiskeskus*)
- **Vaatimusta, jonka mukaan oleskeluluvan tulee perustua nimenomaan työntekoon**, epäoikeudenmukaisena niitä opiskelijoita, harjoittelijoita ja vastavalmistuneita kohtaan, jotka ovat työskennelleet Suomessa kahden tai useamman vuoden ajan, muulla oleskeluluvalla. Suomalaisesta korkeakoulusta valmistunut on voinut olla Suomessa useamman vuoden ja työskennellyt, mutta silti saada vain kolmen kuukauden suoja-ajan siirtyessään työntekijän oleskeluluvalle. Tämä ei tue kansainvälisten opiskelijoiden sekä tutkijoiden Suomeen asettautumista. (*SYL, Tekniikan Akateemiset ry, Helsingin yliopiston ylioppilaskunta*)
- Työntekijä on voinut työskennellä esimerkiksi **perhesideluvan** nojalla useita vuosia saman työnantajan palveluksessa, mutta jos luvan peruste on vaihtunut perhesideluvasta työperusteiseksi oleskeluluvaksi, esityksen mukaan suoja-aika etsiä uusi työpaikka katsotaan sen mukaan, kuinka kauan työntekoon perustuva oleskelulupa on ollut voimassa. (*Tampereen TE-toimisto*)
- Jos uutta työpaikkaa ei löydy määräajassa, voi Suomen kannalta tarpeellinenkin työntekijä perheineen joutua poistumaan maasta. Jotta tällaisiin kohtuuttomiin tilanteisiin ei jouduttaisi, voisi

nyt kyseessä olevassa esityksessä olla säännös, jonka perusteella säädetyistä **määräajoista voitaisiin poiketa**, jos ne johtavat työntekijän tai hänen perheensä tai lastensa kannalta kohtuuttomaan lopputulokseen. (EOA)

- **Suoja-ajan keston määrittely** edellyttää tarkentamista. Jos työttömyysjakson kesto alkaa ensimmäisestä työttömyyspäivästä tulisi myös kolmen/kuuden kuukauden suoja-ajan päättymisen ajankohtaa täsmentää. Oletettavaa on, että lakitekstin muotoilu ”työttömyysjakso on kestänyt korkeintaan kolme kuukautta” tarkoittaa, että kolmen kuukauden ajanjakso alkaa työsuhteen päättymistä seuraavana päivänä ja päättyy siitä kolmen kalenterikuukauden kuluttua. (STTK, Teollisuusliitto ry)
- Otetaanko määräaika laskettaessa huomioon työntekijän aikaisempien työperusteisten oleskelulupien voimassaoloajat, jolloin oleskelulupaa ei saisi peruuttaa, ja tuleeko tällöin työperusteisten oleskelulupien voimassaoloaikojen olla **yhtäjaksoisia**, ja katkaiseeko mikä tahansa lyhytkin työllistyminen säädöksessä tarkoitetut työttömyysjaksot. (Suomen Ekonomit, Uudenmaan ELY)
- Edellytetäänkö henkilöltä **uudessa työsuhteessa aloittamista** suoja-ajan kuluessa vai onko työ-sopimussuhteen alkaminen riittävä varmistamaan oleskeluluvan jatkon ja todennetaanko työ-suhde työ-sopimuksella ja mitä tapahtuu, jos solmitaan ainoastaan suullinen työ-sopimus, sekä peruuttaako Migri automaattisesti oleskeluluvan, mikäli tietoa uudesta työsuhteesta ei ole toimitettu. Täsmen-tämistä edellyttää myös **työsuhteen muoto** eli edellytetäänkö henkilöltä kokonaikaista työ-suhdetta vai onko henkilön työllistyminen esimerkiksi osa-aikaisesti tai vuokra-työhön riittävää. (STTK, Teollisuusliitto ry)
- Tulee varmistaa, että kolmen tai kuuden kuukauden määräajan täytyessä otetaan huomioon **henkilön elämäntilanne** ja työnhaun kokonaistilanne (Suomessa asumisen pituus, puoliso, lapset mahdollinen työnhaun ajankohtainen tilanne ja niin edelleen). (Teknologiateollisuus ry, Suomen Ekonomit ry ja VTT)
- Hallituksen esitysluonnoksesta ei käy ilmi, miten **kasvuyrittäjien** tapauksessa Maahanmuuttovi-rasto saa tiedon työttömyydestä. Yrittäjä ei ole työsuhteessa yritykseensä, mutta onko yrittäjällä kuitenkin velvollisuus ilmoittaa yrityksen konkurssista, tai muusta syystä työskentelyn loppumi-sesta yrityksessä. Pystytäänkö tämän lain nojalla puuttumaan tilanteisiin, jossa yrittäjänä Suo-meen tuleva ilmoittautuukin suoraan työttömäksi työnhakijaksi. (Business Finland, Maahan-muuttovirasto)
- Ulkomaalaislaissa ei ole **työttömän määritelmää**, joten esityksessä tulisi täsmentää mahdolli-simman tarkasti mitä työttömyydellä säädöksessä tarkoitetaan. Olisi hyvä tarkistaa onko tar-peen harmonisoida ulkomaalaislain ja esimerkiksi työvoimapalveluiden järjestämis-lain määritel-mät. (Uudenmaan ELY)

2. TYÖNANTAJAN ILMOITTAMISVELVOLLISUUS, KUN TYÖNTEKIJÄN TYÖT LOPPUVAT, JA ILMOITTAMISEN MÄÄRÄAIKA

Lausuntopalvelu.fi:ssä kysyttiin, onko esitys ilmoittamisen määräajoista 7/10 päivää riittävä, ja pyydettiin vastaamaan kyllä tai ei. Vastauksia tähän tuli 106 kappaletta ja näistä oli 83 ei-vastauksia ja 23 kyllä-vastauksia. Enemmistö siten joko vastusti ilmoittamista taikka piti määräaikoja liian lyhyinä.

Miksi vastustettiin, lausunnoissa esitettyjä perusteluja

- Ilmoittamisvelvollisuutta ulkomaalaisen työntekijän työsuhteen päättymisestä **ei tulisi sisällyttää lakiin**, mm. tämän lisätessä byrokratiaa, kun tavoitteena on ollut prosessien sujuvoittaminen. (Pohjanmaan ELY-keskus ja Pohjanmaan TE-toimisto)
- Ehdotettu ilmoittamisvelvollisuus lisäisi työnantajien **hallinnollista taakkaa**, vaikka hallitusohjelman tavoitteena on päinvastaisesti työmarkkinoiden sujuvoittaminen ja normien purkamisen pahimmillaan esitetty uusi velvollisuus voisi vähentää työnantajien halukkuutta rekrytoida kv-osajia, jos se synnyttäisi edes mielikuvan lisääntyvästä byrokratiasta. (Helsingin yliopiston yliopilaskunta)

- **Työnantajalla on hoidettavanaan lukuisia velvoitteita** irtisanomistilanteessa, joista keskeisimmät liittyvät irtisanottujen työntekijöiden tilanteiden selvittämiseen ja heidän tukemiseensa mm. muutosturvan kautta. Ilmoituksen työntekijöiden töiden päättymisestä Maahanmuuttovirastolle ei voida katsoa kuuluvan työnantajan kiireellisimpiin velvollisuuksiin työntekijöiden töiden päättyessä. Siten ei myöskään voida katsoa, että ilmoituksen tekemiselle tulisi asettaa tiukoja määräaikoja. (*Helsingin kaupunki, Loimu ry, Teknologiateollisuus ry*)
- Työnantajayritykset joutuvat muokkaamaan **HR-järjestelmiään** uudesta velvollisuudesta muistuttamiseksi ja velvollisuuksien täyttämiseksi. Jos ilmoitusvelvollisuudesta säädetään, tulee tuottaa isommille yrityksille kustannuksia muun muassa erilaisten henkilöstöhallintoon liittyvien järjestelmien muutostarpeiden takia. Vaatimus voisi aiheuttaa merkittävää hallinnollista taakkaa erityisesti pienille yrityksille, joilla on rajalliset HR-resurssit. (*Suomen Ekonomit, Suomen Yrittäjät, Teollisuusliitto ry, ETL, Loimu ry, Pääomasijoittajat ry, Akava ry, ISS Palvelut Oy*)
- Ehdotuksen **7 tai 10 päivää ei ole riittävä aika** työnantajan ilmoittamisvelvollisuudeksi. Erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille, joissa ei ole erillistä henkilöstöhallintoa, määräaika on kohtuuttoman lyhyt. (*Helsingin seudun kauppakamari, MaRa ry, Mikro- ja yksinyrittäjät ry*)
- **Loma-ajoille** ajoittuvista työsuhteen päättymisistä on mahdotonta ilmoittaa niin lyhyen määräjän puitteissa. Myös **sairauspoissaolojen, kiireen, inhimillisen virheen** yms. vuoksi ilmoittamisen määräaika on liian lyhyt, jolloin se voi johtaa velvoitteen tahattomaan laiminlyöntiin ja tarpeettomiin sanktioihin. (*Amnesty, Suomen Pakolaisapu ry, Suomen Ekonomit, Helsingin seudun kauppakamari, PALTA, Teknologiateollisuus ry, Kainuun hyvinvointialue*)
- Työsuhteen päättymisen **"ilmiantajarooli"** viranomaisten suuntaan ei ole luonteva rooli työnantajille, eikä se edistä työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta. (*Espoon kaupunki, Amnesty*)
- Toisaalta ilmoitusvelvollisuus saattaa auttaa **ehkäisemään** ulkomaisiin työntekijöihin kohdistuvaa **hyväksikäyttöä** saattamalla työnantajien toimintaa paremmin viranomaisten tietoon. (*Amnesty*)
- Työnantaja voi käyttää hyväkseen ehdotettua ilmoitusvelvollisuutta korostaakseen valta-asemaansa työntekijään nähden ja käyttääkseen työn päättämistä ja siihen liittyvää ilmoitusvelvollisuutta sekä mahdollista oleskeluluvan peruuttamista **painostuskeinona**. Ehdotettu sääntely kokonaisuudessaan voisi siten lisätä ulkomaalaisen työntekijän **riippuvuutta** työnantajastaan ja altistaa hänet työperäiselle **hyväksikäytölle** ja huonoissa työsuhteissa pysymiselle. (*Amnesty*)
- Ehdotettu määräaika tuo merkittävän ongelman tilanteisiin, joissa **työsuhdetta pidetään purkautuneena** työntekijän 7 päivää kestäneen perusteettoman poissaolon takia. Näissä tilanteissa työsuhteita katsotaan päättyneeksi poissaolon alkamisesta lähtien, jolloin ilmoitus on myöhässä automaattisesti. (*PALTA, MaRa ry, Kiinteistötyönantajat ry, Suomen Ekonomit*)
- Pitkän kokemuksemme mukaan **työnantajat eivät nytkään täytä heille määriteltyjä velvollisuuksia** esimerkiksi oleskeluluvan hakemisen yhteydessä tarvittavien tietojen ja lomakkeiden täyttämiseen liittyen, olemassa olevasta sanktiomenettelystä huolimatta. Voidaankin kysyä, onko kokonaisuuden kannalta järkevää luoda työelämään ja ihmisten toimeentuloon lisähaasteita synnyttäviä käytäntöjä. (*Diakonissalaitos*)
- Maahanmuuttoviraston resursseja on tärkeää ohjata työttömäksi jääneiden ihmisten valvonnan ja byrokratian lisäämisen sijaan työhön johtavan maahanmuuton sujuvoittamiseen ja oleskelulupien käsittelyn nopeuttamiseen. (*Kiinteistötyönantajat, Helsingin seudun kauppakamari*)

EK, SAK, Kauppakamari, Teollisuusliitto ry, Lastensuojelun keskusliitto, Finanssiala ry, ISS Palvelut Oy, ETL, MaRa ry, Pääomasijoittajat ry, Unifi ry, Kiinteistötyönantajat, SVK Liitto ry ehdottivat, että **ilmoituksen tekisi työntekijä**. *Suomen Pakolaisapu* lausui, että myös **työntekijällä tulisi olla mahdollisuus itse ilmoittaa** työsuhteen päättymisestä viranomaiselle. Näissä tilanteissa tulee varmistaa, että työntekijä saa riittävästi tietoa TE-toimiston palveluista sekä muista työnhakua tukevista palveluista. Työperäisen hyväksikäytön torjunnan ja ennaltaehkäisyn näkökulmasta tulisi varmistaa, että työttömäksi jääneellä henkilöllä on mahdollisuus tuoda ilmi mahdolliset väärinkäytökset ja hänelle tarjotaan riittävästi tietoa hänen oikeuksistaan sekä saatavilla olevista tukipalveluista.

Ehdotettiin, että **ilmoittamisvelvollisuudesta ei tulisi säätää**, koska töiden lopettamisen voisi todeta rekistereistä, esim. Tulorekisteri ja Kela (*Suomen startup-yhteisö ry, Miri Stryjan, Kasvuryhmä Suomi ry*). *Helsingin seudun kauppakamari* lausui, että sujuvinta yritysten kannalta olisi, jos Migrin ja tulorekisterin tietojärjestelmät yhteensovitettaisiin ja Migri saisi tiedon työsuhteen loppumisesta palkanmaksun loppumisen yhteydessä.

Ilmoitusvelvollisuudesta lausuttiin myös siten, että työttömäksi jääneelle asetetaan **velvollisuus ilmoittaa työttömäksi työnhakijaksi**, jolloin tieto kulkee automaattisesti eri tahojen järjestelmien välillä (*Keskuskauppakamari, Hämeen kauppakamari, Kasvuryhmä Suomi ry, Taiteen edistämiskeskus*).

Lisäksi lausunnoissa tuotiin esille, että ehdotus vaatii käytännössä yritysten HR-järjestelmiin muutoksia, mikä puolestaan edellyttää riittävää esitykseen kirjattavaa **siirtymäaikaa**, esimerkiksi aikaisintaan vuonna 2026, sekä pidennystä ilmoittamisen määräaikaan.

Mitä määräajaksi 7/10 päivän sijasta ehdotettiin

- Vaihtoehtona voisi olla säilyttää termi **“viipymättä”**, koska se antaa enemmän harkintavaraa yksilöllisiä tilanteita varten. (*Kemianteollisuus ry*)
- Ilmoitusvelvollisuuden aikarajan pidentämiseksi ehdotettiin **14 vuorokautta**. (*PALTA, Suomen Pakolaisapu, Kemianteollisuus ry, Tampereen kaupunki, Helsingin seudun kauppakamari*)
- Ehdotettu aika on liian lyhyt ja suosittelemme ajan nostamista **vähintään 14 päivään tai 30 päivään**. (*VTT, Teknologiateollisuus ry ja Taiteen edistämiskeskus*)
- Esimerkiksi **kolmen viikon** ilmoitusaika sähköisesti ja **neljän viikon** ilmoitusaika paperilla olisi yrityksille kohtuullisempi. (*Fidebon Oy*)
- Määräajaksi ehdotettiin **yhtä kuukautta**. (*Pohjanmaan ELY-keskus ja Pohjanmaan TE-toimisto, Neogames Finland ry, Helsingin yliopisto, yksityishenkilö Tiina Korpio*)
- Ehdotettiin myös **vähintään kolmen kuukauden** määräaika. (*yksityishenkilö Zara Usmani*)

Ilmoitusajan pysyttämistä sellaisena kuin se on esityksessä, **kannattivat** *Lapin ELY-keskus ja Lapin TE-toimisto, KEHA-keskus, Ammattiliitto Pro, SAK, STTK, Globe Art Point ry ja Business Finland*. Kuntaliitto piti määräaikoja työnantajan näkökulmasta erittäin kireänä, mutta katsoi maahanmuuttajan näkökulmasta ilmoitusvelvollisuuden tuovan kuitenkin turvaa siitä, että oleskeluluvista vastaava viranomainen on ajantasaisesti tietoinen kunkin maahanmuuttajan työtilanteesta työperäisen oleskeluluvan aikana. Lausunnoissa todettiin, että työnantajan ilmoittamisvelvollisuus parantaa nykytilaa ja voi helpottaa tiedonsaantia, koska hakijan tilanne on tähän saakka selvitetty vasta, kun työntekijän oleskelulupa on päätynyt tai päättymässä. Lisäksi mahdollisiin väärinkäytöksiin voitaisiin puuttua nopeasti. Kuitenkin myös tuotiin esille toive, että työsuhteen päättyessä kesken oleskeluluvan, Maahanmuuttovirasto muistuttaisi oleskeluluvan haltijaa määräajasta, jota hänen oleskelulupaansa sovelletaan sekä ohjaisi työllistymistä edistävien palveluiden piiriin. Lisäksi pidettiin hyvänä, että työnantajat edellytetään toimimaan pääsääntöisesti sähköisesti selkeyden ja tehokkuuden vuoksi, mutta ilmoittamisvelvollisuuden toteuttaminen tulee tehdä työnantajille mahdollisimman helpoksi ja tulee myös varmistaa, että tieto ilmoittamisvelvollisuudesta ja sen määräajoista tavoittaa työnantajat.

Ilmoittamisesta

- Työntekijän ja työnantajan oikeusturvan osalta olisi parempi, että **ilmoitus tehdään vasta työsuhteen päättymisen jälkeen**, jotta henkilön sallitun työnhakuajan kesto osataan laskea oikein, eikä siinä tule epäselvyyksiä. Tämän lisäksi velvollisuus voitaisiin säätää niihin tilanteisiin, joissa työntekijä vain lopettaa työn ilman työsuhteen purkamista tai irtisanomista tai ei edes koskaan aloita työn tekemistä. Myös Kemianteollisuus ry: Selkeämpää ilmoitusvelvollisuuden osalta olisi käyttää termiä **“työsuhteen päätyminen”**. (*Fidebon Oy, Lastensuojelun Keskusliitto*)

- Säännöksen sanamuodon mukaan kyse on ”työttömyysjaksosta”, joten perusteluissa olisi syytä **täsmentää ajan alkavan työsuhteen päättymisestä.** (mm. Suomen yrittäjät)
- Työnantajan hallinnollisen taakan näkökulmasta voitaisiin pohtia määräajan kytkemistä esimerkiksi **työsuhteen päättymiseen tai lopputilin maksamiseen.** Tavallista on, että työntekijän lopputili maksetaan työsuhteen päättymisen yhteydessä työnantajan tavanomaisena palkanmaksupäivänä, joka voi olla pisimmillään noin kuukauden työsuhteen päättymispäivästä. Määräajan kytkeminen lopputilin maksuun yhdistyisi työnantajan muuhun toimintaan ja voisi siten vähentää erityisesti pk-yrityksille aiheutuvaa hallinnollista taakkaa. (Suomen Yrittäjät)
- Ulkomaalaislaissa on määritelty ansiotyö työskentelyksi työ-, virka- tai muussa palvelussuhteessa, jossa työtä tehdään vastikkeellisesti. Täsmällisyyden vuoksi säädöksessä olisiko syytä harkita työnteko-termin korvaamista **termillä ansiotyö**, jolloin se kattaisi kaikki määritelmän palvelussuhteet. (Uudenmaan ELY-keskus)
- Työnantajan ilmoitusvelvollisuutta voisi vielä tarkentaa siten, että työnantajan ilmoittamisvelvollisuus käynnistyisi jo irtisanomisen ja/tai irtisanoutumisen **tiedoksiannosta/-saannista.** (Lapin ELY-keskus ja Lapin TE-toimisto)
- Työsuojeluviranomainen esittää, että ilmoituksen määräaika säädettäisiin laskettavaksi kaikissa tilanteissa **työnteon lopettamisesta.** (AVI)
- Tilanteet, joissa työntekijä saa oleskeluluvan, mutta **ei lainkaan aloita työntekoa** hakemuksessa ilmoitetun työnantajan palveluksessa, näyttäisivät jäävän nykyisen ja luonnoksessa esitetynkin työnantajan ilmoittamisvelvollisuuden ulkopuolelle. Käytännössä voi olla tilanteita, joissa työntekijä ei edes aloita työtä sen yrityksen palveluksessa, jonka vakuuttaman työsuhteen perusteella oleskelulupa on myönnetty. Koska työsuhde ei koskaan ala, ulkomaalainen ei silloin varsinaisesti lopeta työntekoa. Säädös tulisi muotoilla kattamaan myös edellä mainitut tilanteet siten, että työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa näistä tilanteista. (Helsingin hallinto-oikeus, Uudenmaan ELY-keskus)
- Ilmoituksia pitäisi pystyä myös tekemään **etukäteen.** (Satakunnan hyvinvointialue, Helsingin seudun kaupakamari)
- Esityksessä ehdotetaan ilmoitettavaksi myös työsuhteen **päättymissy.** **Tämä on syytä poistaa.** Ehdotusta ei perustella millään tavoin. (EK ja ETL)

Lisäksi lausunnoissa tuli esille, että ilmoittamisvelvollisuus ja sanktiot lisäävät tarvetta panostaa työnantajille ja työntekijöille suunnattuun **viestintään ja neuvontaan**, joten Maahanmuuttoviraston, Work in Finlandin, työvoimaviranomaisen ja ELY-keskusten työnantajaviestinnän ja -neuvonnan resurssien riittävyys tulee varmistaa (Business Finland, Varsinais-Suomen hyvinvointialue, Rikosuhripäivystys, Lapin ELY-keskus ja Lapin TE-toimisto, Hämeen kaupakamari). Lisäksi lausunnoissa todettiin, että työnantajan ilmoitus jo olemassa olevia sähköisiä kanavia (Enter Finland) käyttäen on erittäin kannatettavaa ja että ilmoittamisen kanavana Enter Finlandin pitää olla työnantajille helppo ja sujuva käyttöä.

VTT lausui, että se tunnistaa hyödyn työntekijän oikeusturvan kannalta siitä, että lakiin kirjataan selkeä aika, mikäli tämä johtaa viranomaisen yhteydenottoon työntekijälle, joka sisältää myös opastuksen työnhakuun Suomessa. Ilmoittamisvelvollisuutta pidettiin hyvänä, koska uuden ilmoitusvelvollisuuden myötä **saadaan kerättyä entistä luotettavammin ajantasaista tietoa** ulkomaisen työvoiman työsuhteen päättymisistä ja työntekijöiden tarpeesta uudelle työpaikalle. Suomen Pakolaisapu lausui, että selkeä määräaika selkeyttää työnantajaan kohdistuvaa uutta ilmoittamisvelvoitetta.

Maahanmuuttovirastolle on olennaista, että sillä on riittävät **voimavarat** käsitellä ilmoituksia sekä niiden johdosta mahdollisesti käynnistettäviä oleskeluluvan peruuttamisasioita. Ilmoituksen tekemisen on syytä olla mahdollisimman helppoa. Käsin tehtävän työn vähentämiseksi on paperisten ilmoitusten tekeminen syytä rajoittaa vain poikkeuksellisiin tilanteisiin. Työnantajien sähköistä asiointia varten on jo olemassa tekninen alusta, **Enter Finland**, jonka pohjalle sähköinen ilmoitusmenettely on tarkoituksenmukaisinta toteuttaa. Jo käytössä olevan teknisen alustan käyttäminen on myös henkilötietojen käsittelyn kannalta **tietoturallinen** ratkaisu etenkin, jos ilmoituksia käsiteltäisiin paperimuodossa vain vähän.

Ilmoittamismenettelyyn liittyviä riskitekijöitä

Rikosuhripäivystys lausui, että työnantaja tulisi velvoittaa ilmoituksen yhteydessä toimittamaan Maahanmuuttovirastolle **syy työsuhteen päättymiselle** ja selvitys päättymisen perusteista. Oleskeluluvan perumisella uhkaaminen on yleisin keino painostaa hyväksikäytettyä työntekijää jatkamaan työskentelyä huonoissa oloissa ja laittomin työehdoin ja olla tuomatta asiaa esille viranomaisille. Uudistus saattaa entisestään lisätä tätä uhkailua, kun työnantaja voi sanoa, että hänellä on velvollisuus ilmoittaa Migrille työsuhteen päättymisestä, mikä nostaa työntekijän kynnystä vastustaa työnantajaa. *PAM* lausui, että hallituksen tulisi keskittyä työntekijöiden **oikeusturvan vahvistamiseen** sekä **työvoiman hyväksikäytön ennaltaehkäisyyn ja valvontaan**. Ilmoitusvelvollisuus saattaa pikemminkin vahvistaa työnantajien valta-asemaa ja altistaa työperäiset maahanmuuttajat hyväksikäytölle, koska työnantajat voivat käyttää sitä painostuskeinona. Tietämättömyys oikeuksista, kielimuurit ja taloudellinen riippuvuus lisäävät maahanmuuttajien haavoittuvuutta.

AVI lausui, että työsuojeluviranomainen pitää uutta velvollisuutta tarpeellisena. Työsuojeluviranomaisen käsityksen mukaan esitetyssä säännöksessä tulisi mainita myös **tiedot** kansalaisuudesta, syntymäajasta jne., jos sellaiset tulisi ilmoittaa. Ilmoitusvelvollisuuden **valvonnan** osalta työsuojeluviranomainen kiinnittää huomiota siihen, että työsuojeluviranomaisella ei ole käytännössä mahdollisuutta valvoa kattavasti velvollisuuden täyttämistä. Työsuojeluvalvontaa tehdään valvontaresurssien puitteissa valvottavia asioita priorisoiden. Kaikissa valvontatilanteissa ei valvota kaikkia työnantajan velvollisuuksia. Valvonnassa on saatu havaintoja siitä, että työnantajat eivät tunne kattavasti nykyistä ulkomaalaislain 82 §:n 2 mom. velvollisuutta ilmoittaa palvelukseensa ottamastaan kolmannen maan kansalaisesta TE-toimistolle. Edellä todetun perusteella on todennäköistä, että ilmoituksia työntöteon lopettamisesta jää tekemättä.

Poliisihallitus lausui, että aiemmin Maahanmuuttovirasto on saanut sattumanvaraisesti yksittäisiä ilmoituksia töiden loppumisesta työntekijältä itseltään tai tämän työnantajalta tai asia on voinut tulla ilmi muuta kautta. Ehdotetulla sääntelyllä voidaan päästä entistä tarkemmin kiinni väärinkäytöstilanteisiin eli tilanteisiin, joissa Suomen oleskelulupajärjestelmää käytetään väärin. Lakiin perustuva työnantajan velvollisuus selkiyttää tilannetta viranomaisten työn osalta. Samalla se edistää työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua, kun ilmoitus ei enää ole sattumanvarainen ja koske vain osaa työntekijöistä.

3. ILMOITUSVELVOLLISUUTEEN LIITETTÄVÄ SANKTION UHKA

Kaikki lausijat eivät ottaneet kantaa siihen, onko esitykseen sisältyvä ehdotus sanktion uhkasta riittävä. Siltä osin kuin siihen otettiin kantaa, näkemykset erosivat toisistaan.

Ensinnäkin sanktio nähtiin joissakin lausunnoissa **uhkana** sille, että työnantajien halu ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaamiseen vähenee, jos ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnistä seuraa sanktio. Tämä vaikuttaa negatiivisesti työllisyysasteen nostotavoitteeseen (*Pohjanmaan ELY-keskuksen ja Pohjanmaan TE-toimisto, Pääomasijoittajat ry, Akava ry*). *Finanssiala ry, EK:n ja Kuntaliitto* esittivät, että resursseja pitää käyttää ilmoitusten vastaanoton ja ulkomaalaisvalvonnan sijaan asiakasneuvontaan ja lupakäsittelyyn. *Tampereen kaupungin* näkökulmasta ilmoitusvelvollisuutta ei tulisi työnantajien osalta sanktioida. *Mikro- ja yksityrittäjät ry* piti sanktiota kohtuuttomana.

Toisaalta näkemys oli se, että sanktio olisi **ankara** (*Suomen Yrittäjät, Kainuun hyvinvointialue, Helsingin kaupunki, yksityishenkilö Miri Stryjan*) ottaen huomioon ilmoitusvelvollisuuden luonteen ja tarkoituksen, mutta samalla oli huomioitu, että sanktion uhkaa lieventää se, että ilmoitusvelvollisuuden kriminalisointi ulkomaalaislaissa on kuitenkin kytketty vain tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta tapahtuvaan

laiminlyöntiin ja että vähäinen huolimattomuus ei siten johda rikosvastuuseen, mitä pidettiin oikeasuhtaisena. Pidättäytymispäätösten osalta puolestaan edellytyksenä on, että työnantajan antamat virheelliset tiedot ovat merkittäviä.

Jos ehdotusta ei kannatettu, mutta sen ymmärrettiin olevan kuitenkin laissa säädettävä asia, seuraamusta pidettiin **riittäväenä** (*Teknologiатеollisuus ry, KEHA-keskus, SAK, Ammattiliitto Pro, Satakunnan hyvinvointialue, Varsinais-Suomen hyvinvointialue, Lapin ELY-keskus ja Lapin TE-toimisto ja Palvelualojen työnantajat PALTA*). *Teollisuusliitto ry* totesi samoin, mutta kritisoi hallituksen valmiutta esittää sanktiointia työnantajille, kun samaan aikaan **alipalkkaukseen** syyllistyneiden työnantajien toiminnan sanktiointia ei pidetä mahdollisena ja työperäisen hyväksikäytön torjumisen vastaiset hallitusohjelman kirjaukset odottavat toteuttamistaan, mihin myös *PAM* viittasi. Sanktion uhkaa pidettiin kannatettavana ja sen todettiin olevan yksi keino työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja estämiseksi sekä parantaisi työntekijän oikeusturvaa huomattavasti. *Pakolaisapu ry* katsoi, että lainsäädännön tasolla nykyinen sanktiosäätely on periaatteessa riittävä sellaisenaan, mutta sanktioiden osalta merkittäväksi käytännön haasteeksi muodostuu kuitenkin ilmoittamisvelvollisuuden valvonta. *Kasvuryhmä Suomi ry* kannatti mahdollisimman kevyttä sanktiosäätelyä.

Osa lausujista katsoi, että pelkät **sanktiot jäävät merkityksettömiksi**, jos viranomaisilla ei ole kunnan resursseja valvoa velvollisuuksien täyttämistä (*SAK*). *Lapin ELY-keskus ja Lapin TE-toimisto* katsoivat, että kun työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työsuhteen aloittamisesta, on myös vastaavasti tärkeää olla olemassa velvollisuus ilmoittaa työsuhteen loppumisesta. Sanktio lisää työnantajan velvollisuutta ilmoituksen tekemiseen ja vastaavasti myös valvontaa työnantajan toimintaa kohtaan.

Sosiaali- ja terveysministeriö, AVI ja Pakolaisapu ry katsoivat, että ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnin sanktiointia **ei voida pitää tehokkaana keinona** torjua työperäistä hyväksikäyttöä, vaan sen ennaltaehkäisyyn vaaditaan muita vahvoja ja läpileikkaavia toimenpiteitä sekä lainsäädännön, valvonnan ja viranomaistyön osalta.

SVK Liitto ry totesi, että riittävien mutta kohtuullisten **sanktioiden olemassaolo on välttämätöntä** lain tavoitteiden ja työntekijän oikeusturvan toteutumiseksi. Valvonta tulee väistämättä olemaan epätydellistä, mutta tämäkin tulee voida hyväksyä, sillä puutteellinen valvonta konkreettisine sanktiouhki-
neen on parempi kuin ei mitään.

Sanktiosäätelyn osalta tuotiin myös esille, että sääntely tulisi selvittää kokonaisuutena **ulkomaalaislain kokonaisuudistuksen** yhteydessä. Lisäksi katsottiin olevan tärkeää, että **sääntelyn toimivuutta seurataan** aktiivisesti ja tarvittaessa tehdään lainsäädännöllisiä tarkennuksia, korjauksia ja muutoksia.

Sosiaali- ja terveysministeriö ja AVI katsoivat, että **työsuojelun näkökulmasta sanktiosäätely esitetyn mukaisesti ei ole tehokas menettely**. *AVI* katsoi, ettei tällä hetkellä käytössä olevat keinot eivät ole tehokkaita eikä niillä siten työsuojeluviranomaisen näkemyksen mukaan saavuteta toivottua vaikutusta. Yhtenä haasteena on ollut se, mitä säännöksessä tarkoitetaan tahallisuudella tai törkeällä huolimattomuudella. Asia on käytännössä jäänyt pitkälti työsuojeluviranomaisen linjattavaksi. Lisäksi asiaan liittyvä sanktiointi on rikosoikeudellinen kysymys, kuten nyt esitetyn uuden ilmoittamisvelvollisuudenkin kohdalla, ja käytännön kokemuksen perusteella alueellisilla poliisin ja syyttäjän edustajillakaan ei ole aina ollut samankaltaista linjaa asiassa. Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla alueellinen työsuojeluviranomainen on laatinut valvontaan liittyen paljon esitutkintailmoituksia ulkomaalaislain työnantajalle asettamien velvollisuuksien rikkomisista. Yleisenä kokemuksena näitä ilmoituksia koskien voidaan todeta, että alueellisen poliisin ja syyttäjän näkökulmasta tällaiset rikkomukset/rikokset vaikuttavat vähäpätöisiltä. Tämä kokemus on muodostunut sen perusteella, kun työsuojeluviranomaisen laatimat ilmoitukset ovat usein johtaneet esitutkinnan rajoittamispäätöksiin tai syyttämättäjättämispäätöksiin. Tämä huomioiden herää kysymys, olisiko tämä uusi ilmoittamisvelvollisuuskin asia, johon käytettäisiin työsuojeluviranomaisen rajallisia resursseja ilman, että siinä havaitut puutteet johtaisivat todellisiin rikosoikeudellisiin seuraamuksiin.

Lisäksi lausuttiin, että sanktiointiin liittyen nyt kyseessä olevasta esitysluonnoksesta ei käy ilmi selkeästi, **mikä viranomainen asiaa valvoo ja millä tavalla**. STM katsoi, että olisi hyvä säätää Maahanmuuttovirastolle oma toimivalta asiaa koskien ulkomaalaislakiin, valvonnan ja ilmoittamisvelvollisuuden osalta. AVI esitti valvontavastuiden sekä poliisille tehtävien ilmoitusten tekemisen osalta selkeyttävää kirjausta hallituksen esitykseen. Muussa tapauksessa on mahdollista, että Maahanmuuttovirasto ohjaisi epäilemässä epäkohdat työsuojeluviranomaisen selvitettäväksi tarkastuksilla ja mahdollisesti rikosoikeudellisesti eteenpäin ilmoitettaviksi. Tämä saattaisi aiheuttaa resurssihaasteita työsuojeluviranomaisen ulkomaalaisvalvonnan osalta, eikä olisi tarkoituksenmukaista viranomaisten kokonaisresurssien käyttöä. Paperilla annettavien tietojen osalta vielä huomautettiin, että ne tulisi saattaa viipymättä Maahanmuuttoviraston toimesta heidän hallinnoimiin sähköisiin järjestelmiin. Edellä mainitut mahdolliset haasteet huomioiden olisi tärkeää, että uuden ilmoitusvelvollisuuden astuttua voimaan sen käytännön toteutumista seurattaisiin ja tarvittaessa selvitetään sitä, miten sitä voitaisiin tehokkaammin valvoa.

4. TYÖNTEKO-OIKEUDEN LAAJENTAMINEN TYÖVOIMAPULA-ALOILLE

Useat lausijat totesivat, että ehdotus työnteko-oikeuden laajentamisesta on **kannatettava** ja uudistuksena **oikeaan suuntaan menevä ehdotus**.

Esityksessä pidettiin hyvänä, että työnhakuoikeutta laajennetaan koskemaan työvoimapula-aloja, jolloin **edellytykset jatkotyöllistymiseen Suomessa paranevat**. Työvoiman kysyntä- ja tarjontatilanteessa esiintyy kuitenkin ajoittain **voimakasta vaihtelua Suomen eri alueiden välillä**. *Espoon kaupunki* katsoi, että alueellinen vaihtelu tulisi huomioida työvoimapula-alojen määrittelyssä. *Diakonissalaitos* katsoi, että 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.

Ammattiliitto Pro, Unifi ry, Pakolaisapu ry, Varsinais-Suomen hyvinvointialue ja Business Finland kannattivat työnteko-oikeuden laajentamista työvoimapula-aloille. Laajentamisella on pyrittävä helpottamaan myös sektoreiden välisiä siirtymiä ja ottamaan huomioon se, että työllistymistä tapahtuu myös aloilla ja aloille, joita ei ole virallisesti määritelty työvoimapula-aloiksi. Jotta uudistus todella tukisi työllistymistä, **listauksen hyväksyttävistä aloista ei tulisi olla liian suppea**, sillä monilla työvoimapula-aloilla vaaditaan erityistä osaamista ja koulutusta, jota ei ole muilla sektoreilla työskentelevillä henkilöillä. Mahdollisuus työskennellä laajasti useilla eri aloilla parantaisi maahanmuuttaneiden työllistymistä ja urakehitystä sekä parantaisi heidän asemaansa suomalaisilla työmarkkinoilla. *Kainuun hyvinvointialue* lausui, että **alueelliset erot** työvoiman saatavuudessa on huomioitava.

Satakunnan hyvinvointialue katsoi, että kun ehdotus **koskee vain työntekijän oleskeluluvalla Suomessa olevaa**, se asettaa muilla oleskeluvilla olevat sen ulkopuolelle (erityisasiantuntija, kausityöntekijät tai perhesiteen perusteella olevat). Tämä asettaa ulkomaalaiset eriarvoiseen asemaan. Jos ulkomaalaisella työntekijällä, jolla on tarvittavaa osaamista, hän ei voi työskennellä näillä aloilla ilman uuden luvan hakeamista, tämä taas aiheuttaa ylimääräistä byrokratiaa ja hidastaa heidän työllistymistään. *Fidebon Oy* lausui, että myös erityisasiantuntijoille tulisi mahdollistaa töiden tekeminen työvoimapula-aloilla ilman uuden oleskelulupahakemuksen jättämistä.

Lausunnoissa tuotiin esille, että työnteko-oikeuden laajentamisella **voidaan ehkäistä myös työperäistä hyväksikäyttöä ja harmaata taloutta**. *Poliisihallitus* lausui, että viranomaisten toimintaa selkeyttää se, että työvoimapula-alat voidaan antaa jatkossa valtioneuvoston asetuksella. Kun työttömäksi jäävällä ulkomaalaisella on mahdollisuus työllistyä laillisesti työvoimapula-aloille ja tehdä muitakin töitä kuin sitä, jota varten hänen oleskelulupansa on myönnetty, ennaltaehkäistään hakijan ajautumista laittoman työn tekijäksi. Tällä lainsäädännöllä voidaan myös ennalta estää ihmiskaupparikollisuutta.

Työsuojeluviranomainen piti **oikeusturvan** kannalta tärkeänä, että tieto työvoimapula-aloista on käytännössä helposti ja oikea-aikaisesti sekä työnantajien, työntekijöiden että viranomaisten **saatavissa** ja tärkeimmille asiakaskielille **käännettynä**. Muutoin riski luvattomaan työntekoon kasvaa. Työsuojeluviranomainen pitää sinänsä hyvänä, että työnteko-oikeus saman työsuhteen aikana ei katkea, vaikka asetusta muutettaisiin kesken työsuhteen. Tällöin työnantajilla ei ole jatkuvaa velvollisuutta seurata asetuksen mahdollista muuttamista.

Esille tuotiin myös näkemys, että muutoksella **voi olla myös kielteisiä vaikutuksia**. Ehdotus voi rajoittaa työntekijän työllistymismahdollisuuksia ja ajaa heitä ammattiaan vastaamattomaan, matalapalkkaisempaan työhön. Sesonkiluonteiset työpaikat ovat avoimina ja työnhakijoiden saatavilla vain tiettyinä aikoina vuodesta. On tärkeää kiinnittää huomio paikallisiin ja alueellisiin pitovoimatekijöihin, jotta maakuntiin saadut kansainväliset työntekijät juurtuvat alueelle, eikä maan sisäinen liikkuvuus aiheuta epätervettä kilpailua työntekijöistä työnantajien kesken.

Helsingin kaupunki lausui, että työperusteisella oleskeluluvalla olevan työntekijän kannustin vaihtaa työpaikkaa (oleskelulupansa työnteko-oikeuden rajoissa) voi olla aiempaa heikompi, sillä työntekijän prioriteettina on todennäköisesti **työpaikan pysyvyyden varmistaminen**. Työntekijällä voi olla kannustin säilyttää työpaikka, johon ei ole tyytyväinen tai jossa tulee työnantajan kaltoin kohtelemaksi. Työpaikan vaihtamiseen liittyy aina riskitekijöitä mm. koeajan ja oman osaamisen sopivuuden suhteen. Riskien välttäminen voi heikentää työmarkkinoiden toimivuutta, koska työntekijällä on aiempaa korkeampi kynnys vaihtaa esimerkiksi korkeamman osaamisvaatimuksen työpaikkaan (oleskelulupansa työnteko-oikeuden rajoissa).

Kannatusta, mutta ei vielä riittä, vaan tarvitaan muita toimia

Helsingin yliopisto lausui, että muutos on itsessään selkeä parannus edelliseen ja lisää työmarkkinoiden toimivuutta. Helsingin yliopisto tarvitsee kuitenkin mm. tutkimuksen tukitoimissa **erittäin spesifeille aloille** osaavaa ja kokenutta työvoimaa, jota ei usein Suomesta löydy. Olisi tärkeää tutkimuksen jatkuvuuden kannalta, että olisi enemmän keinoja sitouttaa nämä osaajat Suomeen ja yliopistotyönantajansa. Esimerkiksi tutkimusta tukevia aloja ei kuitenkaan ole määritelty "työvoimapula-aloiksi koko Suomessa". Yliopisto ehdottaakin, että työsuhteen päättyessä olisi työntekijällä mahdollisuus **hakea työtä miltä tahansa alalta**.

Aalto-yliopisto puolestaan lausui, että muutosten **vaikutus on jäämässä vähäiseksi** monilla aloilla. *Kemi-anteollisuus ry* myös totesi, että käytännössä asetus tuskin tulisi sovellettavaksi, koska listatut alat vaativat sellaista koulutusta, jota henkilöllä todennäköisesti ei ole, jos hän on muulle ammattialalle saanut työluvan. Toisaalta lausunnoissa nähtiin, että työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille on merkittävä edistysaskel, joka auttaa yrityksiä saamaan osaavaa työvoimaa jo Suomessa asuvien ulkomaalaisten joukosta. Lisäksi laajennus voi lieventää kielteisiä vaikutuksia, joita kolmen ja kuuden kuukauden säännöt aiheuttavat uudelleentyöllistymiselle (*Pääomasijoittajat ry*).

Työnteko-oikeus voitaisiin kuitenkin ulottaa kaikille aloille, mikä parantaisi ulkomaalaisten asemaa työmarkkinoilla, edistäisi heidän uramahdollisuuksiaan ja tekisi Suomesta houkuttelevamman kohteen kansainvälisille osaajille. Tämä muutos vähentäisi tarvetta määritellä tarkasti työvoimapula-aloja ja toisi ennakoitavuutta järjestelmään (*Keskuskauppakamari, Hämeen kauppakamari, Pääomasijoittajat ry, Amnesty, yksityishenkilö Nicholas Walters, yksityishenkilö Tiina Korpio*). Myös esitettiin, että työnteko-oikeuden voisi ulottaa aloille, jotka vastaavat opintoja, harjoittelua tai koulutusta (*Think Africa ry*).

Helsingin kaupunki katsoi, että esitys on ongelmallinen sen valtakunnallisen laajuuden vuoksi. Voisi olla tarkoituksenmukaista mahdollistaa työnteko-oikeus valtakunnallisten työvoimapula-alojen (72 c §) **lisäksi myös alueellisilla työvoimapula-aloilla** (72 b §). Lakiesitys tulee jäämään merkityksettömäksi, jos

asetuksella työvoimapula-aloiksi todetut ammattialat vastaavat asetusluonnoksessa esitettyjä ammatteja.

Keskuskauppakamari ja Hämeen kauppakamari lausuvat, että **työnteko-oikeuden laajentaminen on tärkeä parannus nykytilaan**. Se helpottaa yrityksiä löytämään osaavia työntekijöitä myös niiden osaajien joukosta, jotka ovat jo valmiiksi asettautuneet Suomeen. Seuraava askel olisi laajentaa työnteko-oikeus **kaikille aloille**, mikä parantaisi Suomeen muualta muuttaneiden työmarkkina-asemaa, edistäisi urakehitysmahdollisuuksia ja lisäisi Suomen houkuttelevuutta kansainvälisille osaajille. Tämä vähentäisi tarvetta myös työvoimapula-alojen tarkalta määrittelyltä sekä toisi järjestelmään ennakoitavuutta. *Helsingin seudun kauppakamari* lausui, että työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille on kannatettava, mutta tarkastelun on otettava huomioon alueelliset erot: esimerkiksi Helsingin seudulla on pulaa laajemmin usean eri alan osaajista, kun muualla Suomessa työvoimapula saattaa kohdistua erityisesti tiettyille osaamisaloille. Valtakunnallisten työvoimapula-alojen määrittely ei riitä turvaamaan kasvukeskusten monialaisempia työvoimatarpeita. Merkittävin vaikutus saataisiin laajentamalla työnteko-oikeus **kaikille aloille**, mikä parantaisi Suomeen muualta muuttaneiden työmarkkina-asemaa, edistäisi urakehitysmahdollisuuksia ja lisäisi Suomen houkuttelevuutta kansainvälisille osaajille. Myös *Pakolaisneuvonta* katsoi, että työnteko-oikeus tulisi kuitenkin mahdollistaa **muilla aloilla ilman rajausta** ”työvoimapula-aloiksi todennettuilla” aloilla. Luonnoksessa ehdotettu ”aidosti todennettu työvoimapula-ala” on myös vaikeaselkoinen paitsi maahanmuuttaneiden niin myös päätöksenteon kannalta.

ConnectUz ehdotti, että otettaisiin käyttöön vuodeksi myönnettävä **työnhakuviisumi tai -oleskelulupa**.

Rikosuhripäivystys piti esitystä pääosin hyvänä ja tilannetta selkeyttävänä. ELY-keskusten alueellisen työlupalinjaukset vaihtuvat usein ja ovat vaikeasti löydettävissä, mikä on aiheuttanut hämmennystä ja väärinkäsityksiä.

Yksityishenkilö Antti Eronen lausui, että Suomessa on jo merkittävä kohtaanto-ongelma tarjolla olevan työn ja saatavilla olevan työvoiman suhteen. Tämä **kohtaanto-ongelma on erityisesti alueellinen**. Yritysten ongelmia pahentaa entisestään se, jos maahan muualta muuttaneiden työllistymismahdollisuuksia rajoitetaan keinotekoisesti määrittelemällä työvoimapula-aloja, joille työllistymällä maahan muuttanut voi säilyttää oleskelulupansa, mutta muilla aloilla työskentelemällä ei. *Insinööriliiton* mukaan on kannatettavaa laajentaa työnteko-oikeuden laajentamista työvoimapula-aloille (kv-osaajia koskien alana etenkin ohjelmistoala), koska se toki lisää mahdollisuuksia työllistyä nopeammin sen jälkeen, kun on jääty työttömäksi. *Insinööriliitto* ei kuitenkaan pidä tätä laajennusta koskien ns. hyväksyttävää työttömyysaikaa niin merkittävänä, että sitä voisi pitää suomalaisena ”positiivisena” jäsenmaakohtaisena lisänä esimerkiksi yhdistelmä lupadirektiivin säännöksiin.

Suomen Ekonomit ry ehdottaa, että työvoimapula-alojen lisäksi huomioitaisiin myös sellaiset alat ja ammattinimikkeet, jotka kärsivät vakavista tai pitkäaikaisista kohtaanto-ongelmista. Olisi tunnistettava **myös muut alat** kuin nämä akuutit työvoimapula-alat, joissa työnteko-oikeuden laajentamisesta olisi hyötyä.

SVK Liitto ry lausui, että työnteko-oikeus työvoimapula-aloilla **tulisi laajentaa koskemaan myös muita kuin työntekijän oleskeluluvan haltijoita** sekä työmarkkinoiden toimivuuden, yhdenvertaisuuden että yksilöiden ja perheiden elämän ennakoitavuuden ja kotoutumisen tukemiseksi.

ISS Palvelut Oy katsoi, että työnteko-oikeuden tulisi ensisijaisesti olla **ammattialasta riippumaton** työvoimapulan hillitsemiseksi. Toissijaisesti *ISS Palvelut Oy* piti hyvänä työnteko-oikeuden laajentamista työvoimapula-aloilla, mutta tällöin työvoimapula-alat **tulisi selvittää yhteistyössä yritysten kanssa** ottaen huomioon alueelliset erot työvoiman saatavuudessa. Lisäksi työvoimapula-aloja tulisi arvioida laa-

jemmin työn ja työntekijöiden kohtaanto-ongelman kannalta. Nyt asetusluonnoksen ammattialalistauksessa on aloja, joihin vaaditaan erityiskoulutusta tai tutkinto, jolloin listan merkitys jää käytännössä pieneksi vaatimukset täyttävien työntekijöiden vähäisen määrän takia.

Kainuun ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskukset pitävät hyvänä mahdollisuutta siirtyä töihin työvoimapolusta kärsiville aloille. Se osaltaan kannustaa laaja-alaisempaan työnhakuun. Vaarana voi tosin olla, että työntekijän täysi osaamispotentiaali jää hyödyntämättä, jos työvoimapolusta kärsivälle alalle suuntaaminen nähdään nopeampana ja jopa välttämättömänä ratkaisuna kuin omaa osaamista vastaavan työn hakeminen. *Loimu ry* katsoi, että työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapolu-aloille on hyvä uudistus. Samalla tulee varmistaa, että näin ei muodostu käytäntöä ohjata vastikään työttömäksi jäänyttä korkeasti koulutettua kansainvälistä työntekijää matalamman asteen koulusta vaativille työvoimapolu-aloille oleskeluluvan menettämisen pelon uhalla.

Kasvuryhmä Suomi ry kannatti oikeuksien laajentamista työvoimapolu-aloille, mutta huomautti, että työvoiman tarve vaihtelee huomattavasti alueittain. *Mikro- ja yksinyrittäjät ry:n* mielestä ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaamista rajoittavasta **saatavuusharkinnasta tulisi luopua** kokonaan. Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapolu-aloille on kyllä hyvä ja myönteinen muutos, mutta aiheuttaa helposti lisää vaikeaa, turhaa ja todennäköisesti aina todellisesta työmarkkinoiden tilanteesta myöhässä olevaa sääntelyä. Eri alueilla on hyvin erilaisia tarpeita työvoimalle, kausittaiset tilanteet vaihtelevat, ja maahanmuuttajataustaiset ja kv-osaajat voivat olla kantaväestöä halukkaampia myös muuttamaan eri paikkakunnille työn perässä. Mikro- ja yksinyrittäjät toteaa myös, että työnteko-oikeuden laajentamisen **tulisi koskea myös muita työntekoon oikeuttavia oleskelulupatyyppejä kuin työntekijän oleskelulupaa**. *Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry* piti hyvänä, että työnteko-oikeutta ehdotetaan laajennettavaksi työvoimapolusta kärsiville aloille, mikä helpottaa myös ulkomaalaisten työntekijöiden uudelleen työllistymistä. MaRa ry kannattaa saatavuusharkinnasta luopumista kokonaisuudessaan, mutta jos näin ei tapahdu, siihen, miten työvoimapolu-ala määritellään, tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Työvoiman saatavuudessa on huomattavia alueellisia eroja, jolloin kohtaanto-ongelman vuoksi, tarkastelun tulisi olla alueellista eikä valtakunnallista. **Alueellisten linjausten prosessia tulisi kuitenkin kehittää siten, että niiden tekeminen on entistä läpinäkyvämpää ja ammattikohtaisesta rajaamisesta luovuttaisiin.** Linjausten tekemisessä tulisi myös hyödyntää eri alojen asiantuntijoita, jotta linjaukset saadaan vastaamaan todellista tilannetta. Tässä yhteydessä on syytä huomioida, että esimerkiksi virallisissa tilastoissa avoimena olevien työpaikkojen lukumäärä ei anna todellista kuvaa alan työvoiman tarpeesta. Erityisesti ravintola-alalla työnantaja kokevat tällaiset rekrytointikanavat tehottomiksi ja ilmoittavat avoimista työpaikoistaan esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Tällaiset kanavat eivät näy tilastoissa lainkaan.

Suomen Yrittäjät lausui, että työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapolu-aloille on kuitenkin myönteinen muutos. *Suomen Yrittäjät* katsoi kuitenkin, että **työnteko-oikeutta pitäisi laajentaa muillekin kuin valtakunnallisille työvoimapolu-aloille**. Myös alueelliset työvoimapolu-alat olisi tarpeen huomioida, sillä ulkomaalainen työntekijä voi liikkua Suomessa alueelta toiselle työtä etsiessään. *Suomen Yrittäjät* katsoi myös, että työnteko-oikeuden laajentamisen pitäisi koskea **myös muita työntekoon oikeuttavia oleskelulupatyyppejä** kuin työntekijän oleskelulupaa.

PALTA piti tervetulleena parannuksena työnteko-oikeuden laajentamista työvoimapolu-aloille, vaikkakin isossa kuvassa tulisi **saatavuusharkinnasta** päästä kokonaan eroon. *Suomen startup-yhteisö* arvioi, että jatkoa ajatellen olisi syytä pohtia työntekijän oleskeluluvan osalta mallia, jossa saatavuusharkinnasta voitaisiin luopua. Saatavuusharkinnan poisto voisi lisätä joustavuutta työmarkkinoille, jota työttömäksi jääneet maahanmuuttajat voisivat Suomessa kaivata.

PALTA muistutti, että työvoimapolu-alojen määrittelyssä on tärkeää huomioida, ettei TEM:n Työmarkkinatori kerro koko todellisuutta avoimien työpaikkojen lukumäärästä. Yritykset sekä työnantajat eivät tunne edelleenkaan Työmarkkinatoria ja yritykset ovat myös indikoineet, että ne eivät ilmoita avoimia työpaikkoja Työmarkkinatorissa sen käytettävyyteen liittyvien ongelmien vuoksi. *PALTA* muistutti, että

työvoimapula-alojen määrittelyssä tulisi huomioida Work in Finlandin tuottamaa dataa, henkilöstöpalvelusektorin tuottamaa tilannetietoa osajapulasta sekä mahdollisuuksien mukaan LinkedIn tarjoamaa näkymää erityisesti asiantuntijoiden rekrytointeihin.

ETL lausui, että ajatus työnteko-oikeuden laajentamisesta työvoimapula-aloille on sinänsä kannatettava, mutta **tarkastelun on oltava alueellista eikä valtakunnallista**. Se piti esitettyä valtakunnantasoista tarkastelua ongelmallisena, sillä toimialan työvoimatarpeet poikkeavat toisistaan eri puolilla Suomea. Monilla alueilla on esimerkiksi elintarviketeollisuuden prosessityöntekijöistä pulaa, mutta tämä ei silti riittäisi näiden työtehtävien pääsyyn valtakunnalliselle työvoimapulalistalle. *STTK* kannatti työnteko-oikeuden laajentamista työvoimapula-aloille sekä asetuksenantovaltuutusta. Työvoimapula-alojen antamisessa tulisi kuitenkin huomioida työvoiman tarpeen alueelliset ja paikkakunta-kohtaiset erot. Myös *Fidebon Oy* kannatti eri alueiden työvoimatarpeiden huomioimista, koska yhdessä maakunnassa voi olla pula työvoimasta, kun taas toisessa ei ole. Valtakunnalliseen työvoimapulalistaan tulisi voida ottaa mukaan myös kohtaanto-ongelmista kärsiviä aloja. Teollisuusliitto lausui, että työvoiman tarve vaihtelee huomattavasti alueittain. Mikäli työnteko-oikeuden laajentamisesta säädetään, työvoimapula-alat tulee määrittää alueellisilla työlupalinjauksilla, ei valtakunnallisella valtioneuvoston asetuksella. Valtakunnallinen linjaus lisää riskiä saatavuusharkinnan kiertämiseen.

Pohjanmaan ELY-keskus ja Pohjanmaan TE-toimisto lausuivat, että asetuksella annettujen työvoimapula-alojen **listauksen tulisi olla mahdollisimman laaja**, jotta työnantajat eri aloilla voisivat täysimääräisesti hyödyntää jo Suomessa olevaa työvoimaa, jolla on jo suomalaisesta työelämästä hankittua osaamista ja kokemusta. Myöskään *Pohjanmaan ELY-keskuksen ja Pohjanmaan TE-toimiston* näkemyksen mukaan valtakunnallinen listaus työvoimapula-aloista ei ota riittävästi huomioon alueellisia erityispiirteitä ja alueiden erilaisia työvoimatarpeita. Pohjanmaan ELY-keskuksen työvoimapula-alojen määrä on valtakunnallisesti merkittävä ja tulee siten huomioida. Alueellisesti määritellyt työvoimapula-alat voisivat toimia yhdessä valtakunnallisena listauksena. Äkillisen rakennemuutoksen tapahtuessa tietyllä toimialalla työnteko-oikeus olisi tarpeellista vapauttaa myös muille aloille (esim. kasvihuonetyöntekijät).

Akava ry katsoi, että työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille on oikeansuuntainen. Epäselväksi kuitenkin jää, **mitkä alat milloinkin ovat "aidosti todettuja työvoimapula-aloja"**, ottaen huomioon alueelliset vaihtelut ja organisaatioiden esitettyä nopeammin muuttuvat työvoimatarpeet.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK lausui, että ajatus työnteko-oikeuden laajentamisesta työvoimapula-aloille on kannatettava, mutta **tarkastelun on oltava alueellista eikä valtakunnallista**. Työmarkkinat eivät kuitenkaan Suomessa ole valtakunnalliset, vaan jakautuneet **useisiin työssäkäyntialueisiin**. *EK:n* ja *ETL:n* mukaan työvoimapulaa on tarkasteltava rekrytoivien työpaikkojen näkökulmasta ja työvoimapula-aloja koskeva määrittely tulee tehdä ELY-keskusalueittain, kuten nykyisin tehdään alueelliset työlupalinjaukset. Valtakunnallista työvoimapula-alojen tarkastelua pohdittiin TEM:n johdolla muutama vuosi sitten, mutta ajatuksesta luovuttiin, koska avoimiin työpaikkoihin ei ole tulijoita oman alueen ulkopuolelta.

SAK kannatti lähtökohtaisesti työnteko-oikeuden laajentamista. *SAK* ei kuitenkaan kannata valtakunnantasoista tarkastelua, sillä työvoimatarpeet ovat hyvinkin erilaisia eri puolilla Suomea. **Ristiriita** valtakunnallisesti määriteltyjen työvoimapula-alojen ja alueellisen ELY-keskuksen työlupalinjauksen välillä saattaa aiheuttaa epäselvyyttä niin työntekijöiden kuin työnantajien keskuudessa. On täysin epätodennäköistä, että ulkomaalainen työntekijä ehtisi täyttää kelpoisuus- ja pätevyysvaatimukset esimerkiksi SOTE-alan ammattialan osalta kolmen kuukauden aikana. Lakiesitys tulee siksi tältä osin jäämään merkityksettömäksi.

Miksi tarvitaan valtakunnallinen listaus

Valtiovarainministeriö totesi, että esityksestä **ei käy selkeästi ilmi valtakunnallisen linjauksen lisäarvo** suhteessa olemassa oleviin alueellisiin linjauksiin. Koska kahden rinnakkaisen työvoiman saatavuuslinjauksen ylläpitämisen ja päivittämisen voidaan ajatella lisäävän muun muassa hallinnollista työtä, olisi hyvä tarkemmin perustella, miksi työvoimapula-alojen tunnistamiseksi tarvitaan alueellisten linjausten rinnalle erillinen valtakunnallinen linjaus.

PAM totesi, että esityksessä ei selitetä riittävän selkeästi valtakunnallisten ja ELY-keskusten työvoimapula-ammattilistojen eroja, mikä voi aiheuttaa **epäselvyyttä** sekä työnantajien että työntekijöiden keskuudessa. **Erot voivat vaikuttaa negatiivisesti saatavuusharkintajärjestelmään**, kun työ lupalinjaukset vaihtelevat paikallisesti ja kansallisesti.

Valtakunnallisen listauksen laatimisesta

KEHA-keskus kannatti ehdotusta. Se huomautti, että esityksen pykäläkohtaisissa perusteluissa (72 c §) ei huomioida KEHA-keskuksen, saati KEHA-keskuksessa sijaitsevan valtakunnallisen **Work in Finlandin** ja **tiedolla johtamisen** roolia työvoimapula-alojen todentamisessa ja määrittelyssä. Monelta osin esitys ei huomioi työ- ja elinkeinoministeriön maahanmuutto- ja kotoutuminen yksikön KEHA-keskukselle esittämiä uusia tiedolla johtamisen tehtäviä erityisesti kansainvälisen rekrytoinnin tarpeiden määrittelyssä. Työ- ja elinkeinoministeriö on useissa keskusteluissa esittänyt, että KEHA-keskuksen tulee jatkossa tuottaa kansallisesti yhtenäistä tietoa kansainvälisen rekrytoinnin ja kansainvälisten osaajien tarpeesta eri toimialoilla ja koota yhteen ELY-keskusten tuottamaa aluetietoa. KEHA-keskus on vuoden 2024 aikana ryhtynyt valmistelemaan kansainvälisen rekrytoinnin kysyntämallia, jonka pohjalta rekrytoinnin kannalta olennaiset kohdemaat tai kansainvälisen rekrytoinnin palveluista eniten hyötyvät toimialat tai yritykset on helpompi tunnistaa. Kyseinen tehtävä ei näy nyt esitetyssä ratkaisussa lainkaan. Lisäksi KEHA-keskuksen tehtävänä on jatkossa arvioida julkisen sektorin tarjoamien kansainvälisen rekrytoinnin palveluiden vaikuttavuutta. *KEHA-keskus* katsoi, että jos lausuntokierroksella oleva esitys tehtävistä sellaisenaan hyväksytään, ei sillä ole riittävää lakisääteistä pohjaa toteuttaa ministeriön toimeksiantoja valtakunnallisista työvoimatarpeiden analyysistä kansainvälisen rekrytoinnin tarpeiden määrittelyyn. Yleisesti KEHA-keskus katsoi, että valmistelussa todennetussa työvoimapula-aloissa voi muodostua haasteeksi löytää yhteisesti sovittu **sisältö määritelmälle**. Työvoimapula tarkoittaa yleisenä terminä työmarkkinoiden tilannetta, jossa työvoiman tarjonta ei riitä täyttämään kysyntää esimerkiksi jollain alalla tai maantieteellisellä alueella. Työvoimapula voi olla sekä määrällistä että laadullista (kohtaanto-ongelma).

Myös *Business Finland* lausui, että esitysluonnoksen pykäläkohtaisissa perusteluissa (72 c §) ei huomioida **Work in Finlandin** roolia työvoimapula-alojen todentamisessa. **Eri toimijoiden roolit ja työnjako valtakunnallisen työvoimapula-alalistauksen suhteen tulisikin selkeyttää.**

Fidebon Oy katsoi, että olisi hyvä, jos valtakunnalliseen työvoimapula-ammattilistaukseen tehtäisiin jaotelu saman alan tyypillisistä työtehtävistä, joita voi tehdä ilman uuden oleskelulupahakemuksen jättämistä. Esimerkiksi työntekijän, jolle on myönnetty oikeus pikaruokatyöntekijänä työskentelemiseen, tulisi saada vaihtaa myös à la carte -kokin työhön ilman uutta hakemusta ja saatavuusharkintaa, etenkin jos hän jää työttömäksi. Nyt tätä samalla alalla työn vaihtamista ei ole otettu riittävästi lakiesityksessä huomioon.

Fidebon Oy lausui myös, että tilanteet työmarkkinoilla voivat muuttua nopeasti, joten olisi hyvä pohtia jatkovalmistelussa, **onko tarpeen säätää päivitys vähintään kerran puolesta vuodesta tehtäväksi**. Näin päivitystahti olisi sama kuin alueellisissa linjauksissa. Keskusteluihin pula-ammateista tulee ottaa mukaan riittävästi yrityselämän edustajia. Keskusteluissa tulee olla mukana myös pienyritysten edustajia.

Työnteko-oikeuden laajentamisen seuranta jälkivalvonnassa

Pirkanmaan TE-toimisto lausui, että jälkivalvonnassa tulee kiinnittää erityistä huomiota tilanteisiin, joissa **työntekijän työ on loppunut tietyn työnantajan palveluksessa lähes heti oleskeluluvan saatuaan** ja työntekijä on siirtynyt työskentelemään työvoimapula-alalle sellaisen työnantajan palvelukseen, jonka kyvystä huolehtia työnantajavelvoitteistaan ei voida vakuuttua. Toisin sanoen työntekijän oleskelulupaa ei olisi myönnetty ko. yrityksen palvelukseen työnantajan moitittavan toiminnan ja/tai työnantajavelvoitteiden laiminlyöntien vuoksi. Tällaisissa tilanteissa voi olla kyse oleskelulupajärjestelmän kiertämisestä, kun lupaa on haettu toisen yrityksen nimissä, jolla ei tosiasiaassa ole ollut tarjota työtä.

5. TYÖNANTAJAN SÄHKÖISESTÄ ASIOINNISTA

Siltä osin kuin lausunnoissa käsiteltiin sähköistä asiointia, sitä kannatettiin mainiten, että sen tulee olla työnantajalle helppoa ja sujuvaa käyttöä.

Helsingin kaupunki toi esille, että sen sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialan rekrytoinnit ulkomailta ovat tyypillisesti ryhmärekrytointeja, usein 50–100 henkilön ryhmiä. Työntekijöitä vastaanottaa ja heidän asiointaan käsittelee suuri esihenkilömäärä. Oleskelulupaan liittyvien palvelussuhdetietojen liittäminen oleskelulupaan on esihenkilötyötä. Toistaiseksi **esihenkilöt eivät tietosuojasyistä käytä Maahanmuuttoviraston sähköistä Enter Finland -järjestelmää**, koska käsittelyä ei voida yksilöidä yksittäisen esihenkilön työntekijään, vaan oikeudet saanut pääsee näkemään ja käsittelemään kaikki Helsingin kaupungin työntekijät, joilla on vireillä asiointia Enter Finlandissa. Tämän vuoksi työnantajatiedot on annettava joko paperilomakkeella tai käsittely on keskitettävä, mikä on byrokraattista, ja omiaan aiheuttamaan virheitä, jos tietoja pitää tarkistaa esihenkilöiltä. Toistaiseksi toimialalla keskitettyjen ryhmärekrytointien lupakäsittely on ensimmäisen oleskeluluvan osalta keskitetty henkilöstöpalveluun, muutoin esihenkilöt hoitavat asiat paperilomakkeilla. Toimialan etu olisi sähköinen järjestelmä, jossa esihenkilö voi sujuvasti hoitaa ja käsitellä vain oman työntekijänsä oleskelulupaan liittyviä asioita.

Oikeuskansleri lausui, että lainsäädäntöä uudistettaessa on erityistä tarvetta huolehtia Maahanmuuttoviraston **sähköisen asiointin ja tietojärjestelmien toimivuudesta lisääntyvän asiointin ja ilmoitusten käsittelyssä**. Tämä on syytä erikseen varmistaa lainvalmistelun rinnalla, ettei toimeenpanossa tule oikeusturvan ja hyvän hallinnon kannalta ongelmallisia tilanteita. *Kiinteistötyönantajat* lausui, että työnantajan oikeusturvan kannalta on välttämätöntä, että järjestelmät ehditään kehittää sellaisiksi, että hallinnossa asioiva työnantaja pystyy lain voimaan tullessa todellisuudessa noudattamaan uutta lainsäädäntöä.

6. HALLITUKSEN ESITYKSEN LAATIMISEEN LIITTYVIÄ ASIOITA

Oikeuskansleri lausui, että jokainen lakiesitys on perusteltava ja myös lakitasoisen sääntelyn **vaihtoehtot** on riittävän seikkaperäisesti selvitettävä. *Oikeusministeriö* lausui, että lähtökohdaksi esitysluonnoksessa näyttää otetun muutoin direktiivissä määritellyt vähimmäisajat, mitä on perusteltu lähinnä viittauksella hallitusohjelman kirjaukseen, jossa lähtökohdaksi on otettu kolmen kuukauden määräaika. *OM* on viitannut perustuslakivaliokunnan lausuntokäytäntöön siitä, ettei valtiosääntöoikeudellisia näkökohtia voida hallituksen esityksissä sivuuttaa tai korvata hallitusohjelmaan tai valtion talousarvioon kohdistuvilla viittauksilla ja, että siltä osin kuin Euroopan unionin lainsäädäntö edellyttää kansallista sääntelyä tai mahdollistaa sen, tätä kansallista liikkumavaraa käytettäessä otetaan huomioon perus- ja ihmisoikeuksista seuraavat vaatimukset. *OM* siten myös lausui, että esitysluonnoksessa ei ole tehty selkoa **muista toteuttamisvaihtoehdoista** ja perusteltu eri vaihtoehtojen arvioitujen vaikutusten pohjalta, **millä perusteella ehdotettuun toteuttamisvaihtoehtoon kaikista muista toteuttamisvaihtoehdoista päädyttiin**.

OKV ja OM lausuvat, että hallituksen esityksen perusteluissa on perusteltava työnantajalle asetettava uusi ilmoitusvelvollisuus ja siihen liittyvien rangaistusluonteisten seuraamusten **valtiosääntöoikeudellinen luonne** sekä tarkasteltava **perusoikeuksien rajoitusedellytysten** toteutumista sääntelyssä keskeinen perustuslakivaliokunnan lausuntokäytäntö huomioon ottaen.

Lisäksi OKV ja OM lausuvat, että **asetuksenantovaltuutta** koskevaa sääntelyehdotusta tulee tarkentaa, ja esittivät muutamia säännöskohtaisia huomioita, huomioita pykälistä ja käytetystä termistöstä sekä huomioita säätämisyjärjestysperusteluihin.

7. LAPSIVAIKUTUKSET

Lapsivaikutusten tarkempaa arviointia esittivät *Amnesty, STM, OM ja OKV*. Vaikutuksiin perhe-elämän suojaa ja lapsen etuun viitattiin muissakin lausunnoissa.

OKV lausui, että esityksen säätämisyjärjestysperusteluissa on melko kattavasti kuvattu esityksen perusoikeuskäytäntöjä, mutta esityksen perusteluja perhe-elämän suojan ja lapsen edun kannalta tulisi vielä täsmentää jatkovalmistelussa.

OM lausui, että vaikka perusteluissa sinänsä todetaan, että maasta poistamista koskevaan sääntelyyn ei ehdoteta tehtävien muutoksia, jää nyt ehdotettujen muutosten vaikutus perhe-elämän suojaan ja lapsen etuun epäselväksi perustelujen keskittyessä lähinnä nykykäytännön kuvaamiseen. Esitysluonnoksen merkitystä perhe-elämän suojan ja lapsen edun kannalta olisikin jatkovalmistelussa syytä vielä selkiyttää.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö katsoi, että lapsiin ja nuoriin kohdistuvia vaikutuksia tulisi tarkastella erikseen sekä lisäksi tarkastella vaikutuksia heikompaan asemaan tai johonkin erityisryhmään kuuluvien lasten ja perheiden osalta. Se viittasi YK:n lapsen oikeuksia koskevaan sopimukseen ja YK:n lapsen oikeuksien komitean kantoihin. Esityksestä tai kyseistä pykälää koskevista esityksistä ei käy kuitenkaan esiin millä tavoin tämä kokonaisharkinta toteutuu erityisesti lapsen edun näkökulmasta. Lapsen oikeuksien komitea on todennut, että valtioiden tulisi varmistaa, että niiden lainsäädäntö, politiikat, toimenpiteet ja käytännöt takaavat lapsilähtöiset ja asianmukaiset menettelyt kaikissa maahanmuuttoa ja turvapaikkaa koskevilla hallinto- ja oikeuskäsittelyissä, jotka vaikuttavat lasten ja/tai heidän vanhempiensa oikeuksiin. *STM* lisäksi lausui, että määräaika maasta poistumiselle on lyhyt ajatellen tilanteita, joissa perheet ovat asettuneet ja integroituneet. Tilanne ja työllistymisen paine tuo epävarmuutta sosiaalisten verkostojen ja toimintaympäristön (erityisesti lasten päiväkotit, koulu ja kaveripiiri) muutoksille. Lasten sosiaalisiin verkostoihin ja toimintaympäristöön kohdistuvat äkilliset muutokset ja perheen kohtaama epävarmuus eivät ole lapsen edun mukainen ratkaisu. Jokaisella lapsella on oikeus kehitykseen, oppimiseen, turvallisiin vertais- ja läheissuhteisiin. Esityksessä tulisi yksityiskohtaisemmin selvittää, miten kaavailut muutokset tukevat näiden oikeuksien toteutumista tämän erityisen haavoittuvassa asemassa olevan lapsiryhmän osalta.

Lapsen oikeuksien sopimuksen 12 artiklan mukaan sopimusvaltiot takaavat lapselle, joka kykenee muodostamaan omat näkemyksensä, oikeuden vapaasti ilmaista nämä näkemyksensä kaikissa lasta koskevista asioissa. Lapsen näkemykset on otettava huomioon lapsen iän ja kehitystason mukaisesti. Esityksessä olisi hyvä kuvata miten tämä toteutetaan sopimuksen edellyttämällä tavalla prosessin yhteydessä.

8. TALOUDELLISET VAIKUTUKSET

Valtiovarainministeriö lausui, että esityksessä on taloudellisten vaikutusten yhteydessä kuvattu muutosten kannalta relevanttien henkilöryhmien oikeuksia sosiaaliturvaan. Esityksen pohjalta jää kuitenkin epäselväksi, millaisia vaikutuksia ehdotetuilla muutoksilla mahdollisesti olisi sosiaaliturvan kustannuksiin ja sitä kautta julkiseen talouteen. Taloudellisten vaikutusten kuvausta on tältä osin tarpeen täydentää.

Valtiovarainministeriö lausui myös, että viranomaisvaikutuksissa kuvataan, miten Maahanmuuttovirasto valvoo lupa-asioita. Siinä yhteydessä todetaan, että valvonnan muuttaminen systemaattiseksi Maahanmuuttovirastossa edellyttäisi resursointia. Tätä kohtaa tulee tarkentaa. Valtiovarainministeriön näkemyksen mukaan HE:n toimeenpanon vaatimat resurssitarpeet on huomioitu hallitusohjelman myötä työperäisten lupien jälkivalvontaan ja automatisaation lisäämiseen jälkivalvonnassa Maahanmuuttovirastolle myönnettyssä lisärahoituksessa.

Kuntaliitto kysyi, ennakoidaanko esimerkiksi karkottamisten tai työllisyyspalveluiden piiriin hakeutuvien määrän kasvavan lain tullessa voimaan ja mitä kuntia ja alueita tämän voidaan ennakoida erityisesti koskevan. Se totesi, että muutokset vaikuttaisivat todennäköisesti työvoima- ja kotoutumispalveluihin kunnissa, joissa maahan muuttaneiden määrä on suuri. Mahdollisesti kasvavaa palvelutarvetta ja vaikutuksia työllisyysalueisiin ei ole huomioitu palveluiden resurssoinnissa.

Kuntaliiton mukaan laissa tulisikin kattavammin arvioida lakimuutoksen vaikutuksia työvoimaviranomaisen toimintaan ja resursseihin, koska työstä toiseen liikkumisen mahdollistaminen lisää todennäköisesti myös ohjauksen ja neuvonnan, työllistymisen palveluiden, kielikoulutusten ja osaamisen kehittämisen palveluiden kysyntää työntekijöiden oleskeluluvalla maassa oleskelevien keskuudessa. Työllisyysalueilla ja työnhakijalla itsellään tulee olla tieto, mitä työvoimapalveluita kohderyhmälle suoja-aikana tarjotaan.

Kuntaliitto lausui lisäksi, että työntekijöiden oleskeluluvalla oleskelevista tulisi mahdollisesti kasvava asiakas- ja kohderyhmä esim. työvoimapalveluissa ja osaamista täydentävissä koulutuksissa (esim. työhön tarvittavat lupakortit ja muu henkilöstökoulutus). Palveluita ja täydentävää koulutusta tulisi olla riittävästi tarjolla ja niihin ohjaukseen tulisi olla riittävät resurssit, jotta maassa oleskelevien osaamista voitaisiin kehittää ja heidän asemansa työmarkkinoilla parantuisi maassa oleskelun myötä.

Kainuun ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskukset lausuivat, että asiakkailta ja heitä ohjaavilta työvoimaviranomaisilla sekä kuntien kotoutumista tukevilla työntekijöillä tulee olla saatavilla riittävän yksityiskohdaiset tiedot siitä, mitkä etuudet vaikuttavat negatiivisesti oleskeluoikeuden jatkumiseen, jotta he pystyvät huomioimaan asian etuusia haettaessa ja asiakasta ohjattaessa. Riskinä on, että asiakas hakee etuutta tietämättä, että se voi aiheuttaa oleskeluluvan perumisen tai uuden luvan saamisen. *STTK* katsoi, että esitys ei riittävässä laajuudessa tarkastele työvoimapalveluiden resursointia ja osaamistarpeita valtakunnallisella tasolla. Ulkomaalaistaustaisen työttömäksi jäävän henkilön uudelleen työllistyminen edellyttää viivytyksetöntä palveluntarpeen arviointia sekä erityistä osaamista vaikeasti työllistyvien ryhmien työllistymisen tukemisesta. Työllisyyspalveluiden järjestämisvastuun siirtyminen kuntiin ajoittuu samaan ajankohtaan lakimuutoksen aiotun voimaan tulon kanssa tapahtuen 1.1.2025 alkaen.

9. SUOMESSA TYÖSKENTELEVÄN KOLMANNEN MAAN KANSALAISEN OIKEUS KELAN ASUMISPERUSTEISIIN ETUUKSIIN

Kela selvensi asumisperusteista etuuslainsäädäntöä. Asumisperusteisilla etuuksilla tarkoitetaan muun muassa sairausvakuusetuuksia (esim. sairaus- ja vanhempainpäivärahat sekä korvaukset lääkkeitä ja yksityisen terveydenhuollon kustannuksista), työttömyysetuuksia, lapsilisää, vammaisetuuksia, yleistä asumistukea ja kansaneläkettä. Oikeudesta asumisperusteisiin etuuksiin Suomessa asumisen tai työs-

kentelyn perusteella säädetään asumisperusteisesta sosiaaliturvasta rajat ylittävissä tilanteissa sääde-tyssä laissa (AspSotuL 16/2019), sekä etuuslaeissa. Sairausvakuutetulla voi olla oikeus myös Kelan kun- toutuspalveluihin ja kuntoutusrahaan. Kela myöntää sairausvakuutetulle Kela-kortin.

Oleskelulupavaatimus

Asiallisen perusteen (Suomessa asuminen tai työskentely) lisäksi oikeus etuuksiin edellyttää kolmannen maan kansalaisen voimassa olevaa oleskelulupaa, tai muuten ulkomaalaislainsäädäntöön perustuvaa laillista työskentelyä ja oleskelua Suomessa (AspSotuL 4 §).

Oikeus etuuksiin asumisen perusteella

Suomeen eri perusteilla tulevan henkilön oikeus Kelan asumisperusteisiin etuuksiin perustuu yleensä vakinaiseen asumiseen Suomessa. Kela arvioi ja ratkaisee muusta kuin EU-lainsäädäntöä soveltavasta maasta Suomeen muuttavan henkilön Suomessa asumisen vakinaisuuden ottamalla huomioon, mitä ko- tikuntalain (201/1994) 4 §:ssä todetaan ulkomailta tulleen henkilön kotikunnan ja asuinpaikan määräy- tymisestä. Kela kuitenkin arvioi asumisen vakinaisuuden itsenäisesti, eikä ole sidottu Digi- ja väestötieto- viraston tekemään kotikuntaratkaisuun.

Oikeus etuuksiin työskentelyn perusteella

Eräisiin Kelan etuuksiin on oikeus myös Suomessa työskentelyn perusteella, vaikka vakinaista asumista koskevat edellytykset eivät täytyisi. Jos henkilö työskentelee ja ansaitsee vähintään 800,02 euroa kuu- kaudessa (1.1.2023 lukien), on hänellä oikeus muun muassa sairausvakuutuksen etuuksiin sekä lapsili- sään Suomessa oleskelevista lapsista (AspSotuL 7 §). Toisin sanoen kolmannesta maasta tulevan työn- tekijän oikeus etuuksiin on rajoitettu, mikäli hänen ei samalla katsota asuvan Suomessa vakinaisesti. Työn- tekijän rajoitettu oikeus etuuksiin tarkoittaa sitä, että mm. yleiseen asumistukeen ja äitiysavustukseen ei ole oikeutta. Alun perin työntekijänä rajoitetusti oikeuden etuuksiin saanut henkilö voidaan Suomessa oleskelun jatkuessa katsoa vakinaisesti Suomessa asuvaksi esimerkiksi ensimmäisen lyhyen määräaikai- sen työsopimuksen muuttuessa toistaiseksi voimassa olevaksi.

Työntekijän ns. jälkisuoja

Alun perin työntekijänä rajoitetun oikeuden etuuksiin saaneen henkilön oikeus etuuksiin voi jatkua vielä työskentelyn päättyessä, keskeytyessä tai vähentyessä siten, että kuukausiansiot eivät yllä vähimmäis- määrään. Tämä ns. jälkisuojasäännös (AspSotuL 8 §) soveltuu työntekijään, joka on työskennellyt Suo- messa vähintään kuuden kuukauden ajan ennen olosuhdemuutosta. Kolmannen maan kansalaisen jälki- suojan kesto on sidottu oleskeluluvan voimassaoloon. Toisin sanoen etuuksia voidaan muiden edellytys- ten täytyessä maksaa niin kauan, kun työntekijälle millä tahansa perusteella myönnetty oleskelulupa on voimassa. Työttömäksi jääneen työntekijän oikeus etuuksiin jatkuu jälkisuojan perusteella vain, mikäli tämä on ilmoittautunut työnhakijaksi.

Ehdotetut ulkomaalaislainsäädännön muutokset suhteessa etuusoikeuksiin

On huomioitava, että ehdotettu mahdollisuus oleskeluluvan peruuttamiseen soveltuisi ainoastaan hen- kilöihin, joiden oleskelupa on myönnetty työnteon perusteella. Ehdotus ei vaikuta henkilöön, jolle on myönnetty oleskelulupa esimerkiksi perhesiteen perusteella. Näin on, vaikka henkilö jäisikin työttö- mäksi.

Kolmannen maan kansalaisen oikeus Kelan etuuksiin Suomessa asumisen tai työskentelyn perusteella edellyttää laillista Suomessa oleskelua, mikä tarkoittaa pääsääntöisesti vaatimusta voimassa olevasta oleskeluluvasta. Mikäli ehdotettu muutos toteutuu ja työntekijän oleskelupa peruutetaan, päättyy oi- keus Kelan etuuksiin oleskelulupaa koskevan Migrin ratkaisun tullessa lainvoimaiseksi. Merkitystä ei ole sillä, onko Kelan ratkaisu oikeudesta etuuksiin ja tämän perusteella tehty etuus päätös perustunut Suo- messa asumiseen vai työskentelyyn.

Kolmansista maista maahanmuuttodirektiivin perusteella tulevan työntekijän hoito-oikeus

Kun kolmannesta maasta tuleva jonkin ns. maahanmuuttodirektiivin mukaisen oleskeluluvan omaava työntekijä saa oikeuden Suomen julkiseen terveydenhuoltoon, on hoito-oikeus voimassa oleskeluluvan päättymiseen asti. Henkilöllä on oikeus julkisen terveydenhuollon palveluihin asiakasmaksun hinnalla, ja vaikka hänellä ei ole kotikuntaa Suomessa, on oikeus voimassa oleskeluluvan voimassaoloajan. Henkilö saa Kelasta hoito-oikeuspäätöksen ja todistuksen oikeudesta hoitoetuksiin Suomessa julkista terveydenhuoltoa varten. Jos henkilö on sairausvakuutettu, on hänellä oikeus myös sairausvakuutuslain mukaisesti korvauksiin yksityisen terveydenhuollon palveluista, reseptilääkkeistä ja sairauden hoidon vuoksi tehtyjen matkojen kustannuksista sekä oikeus eurooppalaiseen sairaanhoitokorttiin. Jos henkilö on työeläke- ja/tai tapaturma- ja työttömyysvakuutettu, on hänellä oikeus vain julkisen terveydenhuollon palveluihin asiakasmaksun hinnalla Kelan myöntämällä todistuksella.

Vaikka henkilön työsuhde loppuisi oleskeluluvan voimassaolon aikana, eikä hän enää olisi sairausvakuutettu, on hänellä kuitenkin oikeus julkisen terveydenhuollon palveluihin asiakasmaksun hinnalla todistuksella oikeudesta hoitoetuksiin Suomessa oleskeluluvan voimassaolon ajan. Henkilöllä on oikeus maahanmuuttodirektiivin mukaisen oleskeluluvan perusteella Suomen julkiseen terveydenhuoltoon asiakasmaksulla jälkisuojan aikana samoilla perusteilla kuin työsuhteen voimassaolon ja sairausvakuuttamisen aikana. Jos oleskelulupa ei enää ole voimassa, henkilöllä ei ole oikeutta Suomen julkiseen terveydenhuoltoon asiakasmaksulla oleskeluluvan perusteella. Jos henkilöllä on kotikunta Suomessa, on hänellä oikeus julkisen terveydenhuollon palveluihin asiakasmaksun hinnalla samoin kuin Suomessa vakituisesti asuvilla.

Kolmansista maista maahanmuuttodirektiivin perusteella tulevien työntekijöiden perheenjäsenten hoito-oikeus perustuu kotikuntaan eli heillä on oikeus julkiseen terveydenhuoltoon asiakasmaksun hinnalla, jos heillä on kotikunta. EU:n sinisen kortin haltijan perheenjäsenellä on kuitenkin saman laajuinen hoito-oikeus kuin kortin haltijalla.

Maahanmuuttodirektiivin perusteella tulevien työntekijöiden kohdalla hoito-oikeuden kannalta ja sen kannalta, onko asiakkaalla oikeus Suomen julkiseen terveydenhuoltoon asiakasmaksun hinnalla, merkityksellistä on siis oleskeluluvan voimassaoloaika eikä jälkisuojan pituus.

Muun työntekijän oleskeluluvan kuin maahanmuuttodirektiivin mukaisen oleskeluluvan perusteella tulevalle kolmannen maan työntekijällä tulee olla kotikunta, jotta hänellä on oikeus hoitoon Suomen julkisessa terveydenhuollossa asiakasmaksun hinnalla. Hoito-oikeutta ei siis ratkaista eikä näin ollen jälkisuojalla tai sen muutoksilla ole vaikutusta hoito-oikeuden näkökulmasta.

10. MUUTOKSENHAKUSÄÄNTELY

Helsingin hallinto-oikeus ja *Turun hallinto-oikeus* kiinnittivät huomiota esitykseen sisältyviin muutoksenhakusääntelyehtoihin, jotka koskevat kausityölakia ja ICT-lakia. Niiden mukaan sääntelyä tulee tämentää ja ristiriitaisuudet poistaa ja selventää, miltä osin sovelletaan ulkomaalaislakia ja miltä osin lakia oikeudenkäynnistä hallintoasioissa.

Oikeusministeriö piti muutoksenhaun yhtenäistämistä kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain (23 §) ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetun lain (31 §) osalta perusteltuna esitysluonnoksessa esitettyin perustein.

11. MUITA HUOMIOITA ESITYKSESTÄ

Esityksestä lausuttiin, että se on **sisäisesti ristiriitainen** siinä esitettyjen tiukennusten ja ns. pitovoimavoitteiden osalta. Ehdotukset eivät edistä tavoitteeksi esitettyä ulkomaisen työvoiman maassa pysyvyyden lisäämistä ja se on tehnyt jo lommon Suomen maineeseen kansainvälisten osaajien keskuudessa.

Ehdotusten perusteettomuutta ja järjettömyyttä korostaa se, että Suomessa kiistatta tarvitaan ja tullaan myös tulevaisuudessa tarvitsemaan myös ulkomaalaista työvoimaa. Muu Eurooppa on usein houkuttelevampi sijainniltaan ja liikkuvuuden kannalta kuin Suomi ja siksi tuleekin kaikissa toimenpiteissä huomioida, millä toimilla saamme ulkomaalaiset työntekijät ja osaajat valitsemaan Suomen. **Osaajapula** on haaste kaikkialla EU:ssa ja **kilpailu kansainvälisistä osaajista on globaalia**. Ehdotus ei ole näiltä osin sen enempää maahanmuuttaneiden, työnantajien kuin yhteiskunnankaan edun mukainen. **Epävarmuus** vaikuttaa myös työntekijän lähipiiriin ja perheeseen, vaikeuttaa kotoutumista sekä pysyvän elämän rakentamista Suomeen. Negatiivisemmiksi muuttuneiden **mielikuvien** korjaamisessa on valtava työ (*mm. Paikolaisneuvonta, Suomen Yrittäjät, Insinööriliitto, Teknologiateollisuus ry, Kuntaliitto, ETL, Helsingin seudun kauppakamari, Hämeen kauppakamari, Suomen Ekonomit ry, VTT, KEHA-keskus, Diakonissalaitos, Loimu ry, yksityishenkilö Mark Weijers, yksityishenkilö Tiina Korpio*). *Business Finland* korosti, että hallitusohjelman kirjaus jo itsessään on aiheuttanut haasteita Work in Finlandin tehtävälle osaajien houkuttelulle.

Suomen Ekonomit ry lausui lisäksi, että konsultointiyhtiö Korn Ferryn raportin mukaan **globaali työvoimapula** vuonna 2030 olisi 85 miljoonaa henkilöä, joka vastaisi 8 500 miljardia dollaria syntymättä jääviä vuotuisia tuloja. Tämä selittää voimakkaasti sitä, miksi viime vuosina monet väkirikkaat sekä väestöltään vanhenevat EU-valtiot (esim. Saksa ja Puola) ovat keskittyneet ulkomaalaistaustaisen työvoiman houkutteluun ja pitoon.

Suomen tulisi kuitenkin parantaa veto- ja pitovoimatekijöitä, kannustaa Suomeen muuttoon ja kv. rekrytointeihin eikä luoda uusia kv. työntekijöitä karkottavia menettelyjä. Suomen maakuva täällä työskentelevien ulkomaalaisten silmissä on romahtanut.¹ Yritykset ovat jo indikoineet, että erityisesti niiden perheelliset kansainväliset osaajat ovat pohtimassa siirtymistä kilpailijamaiden työmarkkinoille, mikäli suoja-aika säädetään liian lyhyeksi. Muistutettiin myös, että myös heikkenevä huoltosuhte edellyttää, että Suomi saa osaavaa työvoimaa ulkomailta. Yrityksille **osaavan työvoiman puute on kasvun este**. **Työllisten määrä Suomessa kasvaa ainoastaan maahanmuuton kautta**. Vuonna 2018 julkaistun Tilastokeskuksen virallisen väestöennusteen mukaan ilman kansainvälistä liikkuvuutta Suomen työikäinen väestö vähenisi vuoteen 2050 mennessä 630 000 hengellä. Ennusteen tekemisen jälkeen huoltosuhteen näkymät ovat heikkenet edelleen. Vuosituhannen alun jälkeen tapahtunut työllisyyden kasvu on koostunut yksinomaan muuta väestöä keskimäärin nuorempien maahanmuuttajien työllisyyskasvusta. Suomen väestökehityksen tosiasiat ja ennakoidun kehityksen huomioiden hallituksen tulisi tukea työvoiman muuttamista Suomeen ja kiinnittymistä työmarkkinoillemme, ei rajoittaa niitä. (*Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät, Helsingin seudun kauppakamari, Espoon kaupunki, Suomen Ekonomit ry*)

Yksilötasolla esityksen lausuttiin lisänneen merkittävästi ulkomaalaisten **epävarmuutta ja haluttomuutta** jatkaa työntekoa Suomessa. Tämä on tullut esiin useissa keskusteluissa Suomessa toimivien yritysten ja muiden työnantajien kanssa. Vaikka esityksen suoranaiset seuraukset olisivat vähäiset, on se jo heikentänyt Suomen maakuvaa ulkomailla ja erityisesti täällä jo työskentelevien ulkomaalaisten keskuudessa (*Fidebon Oy, Teknologiateollisuus ry*). Esityksestä lausuttiin yksityishenkilön toimesta myös siten, että se toteutuessaan aiheuttaa stressiä, jota on vaikea kestää, mikä vuoksi monet miettivät työnhaun jatkamisen mielekkyyttä Suomessa (*Thao Nguyen*).

Ammattiliitto Pro muistutti, että työelämässä esiintyy **syrijintää**, joka voi työvoimapulasta huolimatta vaikeuttaa ulkomaalaistaustaisen tai vieraskielisen työllistymistä. Työelämän syrjivät rakenteet voivat ilmetä jo rekrytointivaiheessa ja syrjintä rekrytointiprosessissa voi alkaa jo työpaikkailmoituksen syrjivistä vaatimuksista. Pro piti tärkeänä, että työnantaja ja viranomaisia koulutetaan **rekrytointisyrjinnän** eri muodoista monipuolisesti. **Työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan riski voi kasvaa**, mistä myös

¹ Expat Insiderin kyselyssä 53 maan joukossa sijalta 16 sijalle 51, <https://www.internations.org/expat-insider/2024/finland-40460>

Diakonissalaitos oli huolissaan, jos oleskelulupaa jatkaakseen on otettava vastaan mikä tahansa työpaikka millä tahansa ehdoilla ja työntekijä voi joutua riippuvuussuhteeseen uudesta työnantajasta. Hallituksen esityksen luonnoksessa ei riittävässä laajuudessa tarkastella, onko työsuojelun valvontaviranomaisella tosiasialliset resurssit valvontatoimillaan ehkäistä työperäistä hyväksikäyttöä. *Pro* korosti, että on tärkeää huolehtia viranomaisen riittävästä resursseista ja lupaprosessien yhteydessä on tärkeää huolehtia valvonnasta erityisesti työperäisen hyväksikäytön varalta. Lisäksi ulkomaalaistaustaisia tai vieras-kielisiä työntekijöitä on tärkeää kouluttaa tunnistamaan työelämässä tapahtuvaa hyväksikäyttöä ja syrjintää.

Teollisuusliitto toi esille, että ulkomaalaistaustaisen jäsenten edunvalvonnassa tulee säännöllisesti eteen tilanteista, joissa **työntekijä ei halua riittää tuloaan hyväksikäytetyksi** työelämässä työsuhteen päättymisen ja maasta poistumisen uhkan vuoksi, sekä tilanteet, joissa **työnantaja uhkailee** työntekijää työpaikan menettämällä maasta ulos -argumentilla. Molemmat riskit todetaan hallituksen esityksessä. On päivänselvää, että esitetty **valvontatehtävä** on sekä lupa- että valvontaviranomaiselle täysin **mahdoton** rajallisten resurssien vuoksi. *Yhdenvertaisuusvaltuutettu* lausui, että työsuojelun resursseja lisättiin noin 13 henkilötyövuodella vuonna 2021 työperäiseen hyväksikäyttöön vastaamiseksi. Työsuojeluun kohdistuvat säästötoimet ja rekrytointikielto ovat kuitenkin valtuutetun saamien tietojen perusteella johtaneet ulkomaalaisvalvonnan resurssin pienentymiseen. Säästötoimien vaikutus toimintoihin on tiedostettava ja työsuojeluvälön resurssit turvattava.

Insinööriliitto lausui, että työntekijöiden **integraatiota** yhteiskuntaan tulee helpottaa, jotta myös piilo-työpaikat löytyisivät esimerkiksi parempien verkostojen kautta helpommin. Tämän asian helpottaminen voi tapahtua sekä työnantajan että valtion toimesta. Tällä hetkellä suurin osa vastaajista on joutunut turvautumaan ainoastaan julkisiin työvoimapalveluihin, joiden hyödyn he arvioivat työpaikan löytymisessä kuitenkin hyvin heikoksi. Lisäksi etenkin kv-osaajilla oleva erityinen tai erilainen **osaaminen** tulisi voida tunnistaa ja hyödyntää paremmin ja jonkinlaisia avustavia ja integroivia toimenpiteitä tulisi kohdentaa myös tulijoihin puolisoihin. *Insinööriliiton* mukaan on nyt syytä keskittää sekä resursseja että sääntelytoimenpiteitä etenkin positiivisiin ja ihmistä tukeviin toimiin pikemminkin kuin tällaisiin ehdotuksen mukaisiin negatiivisiin toimenpiteisiin.

Lisäksi mainittiin, että hallitus kohdistaa maahanmuuttaneisiin **useita samanaikaisia lakimuutoksia** ja suunnitteilla on lisää muutosesityksiä, kuten esimerkiksi kansalaisuuden saamisen sekä pysyvän oleskeluluvan edellytysten tiukennuksia. Muutokset estävät entisestään potentiaalisia kansainvälisiä osaajia muuttamasta Suomeen työn perusteella - aivan päinvastoin kuin Suomi haluaisi (*PAM, Amnesty, Vietnamese Professionals in Finland Ry*). Tuotiin myös esille, että muutosten täsmällisiä **vaikutuksia on kuitenkin vaikea arvioida**, sillä muutos nykytilaan ei kaikilta osin ole erityisen suuri. Ulkomaalaisen henkilön on jo nykyisin poistuttava maasta oleskeluluvan umpeutuessa, ja työperäinen oleskelulupa voidaan jo nykyisin peruuttaa, jos sen edellytykset ovat lakanneet oleskeluluvan voimassaoloaikana. Lakiesityksillä saattaa olla samoihin ihmisiin kohdistuvia perus- ja ihmisoikeusvaikutuksia. Esitysten yhteisvaikutuksia ei kuitenkaan ole arvioitu lainkaan, mutta näyttää siltä, että **muutokset suurelta osin heikentävät maahanmuuttaneiden oikeuksia** ja voidaankin arvioida kielteisten ihmisoikeusvaikutusten olevan laaja-alaisia. (*Amnesty, Pakolaisneuvonta, Globe Art Point ry*)

Esitettyjen muutosten **konkreettisten, ihmisten arkeen kohdistuvien perus- ja ihmisoikeusvaikutusten tarkempaa ja kattavampaa arviointia pidettiin välttämättömänä**. Arvioinnin tulee sisältää paitsi ehdotettujen toimien vaikutusten arviointi kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden näkökulmasta, myös arviointi esityksen konkreettisista vaikutuksista ihmisten ja ihmisryhmien perus- ja ihmisoikeuksien toteutumiseen. Mikäli oikeudet eivät toteudu ihmisten arjessa, myös valtion ihmisoikeusvelvoitteiden täyttyminen on kyseenalaista. Amnesty kiinnitti huomiota erityisesti lapsiin kohdistuvien vaikutusten arviointiin, kuten muutkin lausijat. Pääministeri Petteri Orpon hallitus on ohjelmassaan sitoutunut edistämään lapsiperhemyönteistä politiikkaa kaikilla tasoilla ja kiinnittämään huomioita lapsi- ja perhevaikutusten

arviointiin päätöksenteossa. Hallituksen esityksessä arvio sen vaikutuksista lapsen oikeuksien sekä perhe-elämän suojan toteutumiseen on kuitenkin jäänyt vähäiseksi. (*Amnesty, Pakolaisneuvonta*)

Amnesty katsoi, VN TEAS:n vuonna 2021 teettämä raportti vuosina 2015–2019 tehtyjen ulkomaalaislain muutosten **yhteisvaikutuksesta** huomioiden, että on erityisen **tärkeää tällä hallituskaudella tehdä esityksissä perus- ja ihmisoikeusvaikutusten laaja kokonaisarviointi**, joka huomioi maahanmuuttaneisiin kohdistuvat yhteisvaikutukset sekä mahdolliset päällekkäiset muutosehdotukset.

Useat lausunnon antajat kiinnittivät huomiota **viestintään, tietojen saavutettavuuteen ja tuen antamiseen**. Korostettiin, että yrityksille ja työntekijöille tulee viestiä muutoksesta selkeästi ja monikielisesti. Listaus työvoimapula-ammateista tulee olla saatavilla helposti, jotta työntekijät voivat katsoa mihin töihin heidän kannattaa hakeutua. Listaus tulee olla saatavilla myös englanniksi. Työntekijöille tulee jo oleskelulupapäätöksessä viestiä selkeästi, mitä tapahtuu, jos heidän työnsä loppuu. Oleskelulupapäätöksen liitteenä tulee antaa tietoa työllisyyspalveluista ja yhteystiedot (*Fidebon Oy, Helsingin seudun kauppakamari, Kuntaliitto, Teknologiateollisuus ry, VTT, Business Finland, SVK Liitto ry, Kiinteistötyönantajat*). *Kuntaliitto täydensi*, että ulkomaalaislain muutoksista on hyvä viestiä laajasti ja ohjeistaa maahanmuuton parissa työskenteleviä toimijoita, mitkä asiat konkreettisesti muuttuisivat suhteessa aiempaan. Viestintää tulee tehdä monikielisesti, selkosuomella ja tuottaa asiasta helposti saavutettavissa olevaa materiaalia paitsi oleskeluluvalla työskenteleville, työnantajille sekä maahanmuuton parissa työskenteleville.

Teknologiateollisuus ry kysyi kesä-elokuussa 2024 jäsenyrityksiltään (hallituksen, työryhmien ja aluejohdotuntien jäseniltä) tarvittavista politiikkatoimista mm. investointien houkuttelemiseksi, julkisen rahoituksen kehittämiseksi, TKI-toiminnan vauhdittamiseksi ja osajapulaan vastaamiseksi. Jokaisessa teemassa yritykset nostavat keskeiseksi politiikkatoimeksi ulkomaisten osaajien maahantulon lisäämisen ja prosessien nopeuttamisen, huolehtimisen ulkomaisten osaajien kotouttamisesta, sekä ulkomaisten opiskelijoiden työllistymisen varmistamisen. Siksi panostukset tulisi suunnata osaajien houkutteluun, maakuvan kehittämiseen, maahantuloprosessien ja kotoutumisen sujuvoittamiseen nyt esitetyn kaltaisten rajoitusten sijaan.

Vaasan yliopisto totesi, että **Ruotsia** käytetään vertailukohtana, sillä myös siellä on käytössä kolmen kuukauden työttömyysjakso, kun taas **Tanskassa** ja **Norjassa** sovelletaan kuuden kuukauden jaksoa. Vaikka tilannetta ei voida suoraan verrata yksi yhteen, on huomionarvoista, että viime vuosina Ruotsi on kamppailut kansainvälisten opiskelijoiden rekrytoinnissa otettuaan käyttöön joukon rajoittavia maahanmuutto- ja kansainväliseen työvoimaan liittyviä poliittisia linjauksia. Sekä Tanskassa että Norjassa on merkittävä pula osaavasta työvoimasta, ja monet työvoimapula-alat ovat samoja kuin Suomessa. Kuuden kuukauden työnhakujakso työttömille antaa näille maille kilpailuedun, mutta tästä huolimatta osaavan työvoiman säilyttämisessä on edelleen haasteita. Suomi riskeeraa väestörakenteeseen ja osaavaan työvoimaan liittyvien haasteidensa pahentumisen. *Suomen Ekonomit ry* lausui, että **Kanadan mallin mukaisen pistesysteemin** käyttöön ottaminen olisi selvä tapa aidosti houkuttaa osaavaa työvoimaa Suomeen sekä luoda heille psykologisesti turvalliset olot pysyvällä statuksella, johon työllisyysolosuhteiden muutokset eivät vaikuta.

Useissa lausunnoissa nostettiin esille, että ehdotetut lakimuutokset tulevat lisäämään **Maahanmuuttoviraston työmäärää ja resurssien tarvetta** huomattavasti, kun ilmoitusvelvollisuuden ja sanktioiden valvominen tulee Maahanmuuttoviraston työalaan sen lisäksi, että viraston edellytetään valvovan ulkomaalaisia työntekijöitä nykyistä tarkemmin. Resurssien käyttö tulisi ennemmin ohjata oleskelulupien käsittelyn sujuvoittamiseen ja nopeuttamiseen kuin ulkomaalaisten valvontaan (*Amnesty, Hämeen kauppakamari, ETL, Neogames Finland ry, Pakolaisneuvonta*). *Maahanmuuttovirasto* lausui, että kun samanaikaisesti virasto tehostaa jälkivalvontaansa ja työsuhteen päättymisestä ilmoittaminen säädettäisiin velvoittavaksi, on odotettavissa selvää lisäystä herätteisiin, joiden johdosta viraston on selvitettävä tarkemmin oleskeluluvan edellytyksiä ja jopa käynnistettävä luvan peruuttamisasioita. Työmäärän lisääntyessä virastolla on oltava tarvittavat voimavarat tämän tehtävänsä asianmukaiseen hoitamiseen.

Insinööriiliton mukaan, jos käy ilmi, että henkilö on joutunut tällaisen toiminnan kohteeksi ja menettänyt työpaikkansa, tulee tällaista henkilöä kohdella tämän ehdotuksen vastaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että tällaista henkilöä ei ainakaan tule poistaa Suomesta kolmen/kuuden kuukauden sisällä tällaisen työpäivän menettämisestä. Ja jotta tällaiset tilanteet saadaan selville ja jotta ne jäävät kiinni esimerkiksi tarkastuksissa, tulee pitää huolta valvonnan resursseista, jotka ovat jo nyt hyvin rajalliset. **Insinööriiliton** mukaan **resursseja on lisättävä sekä työsuojelussa että Migrissä**.

Jos suoja-ajat pidetään esitetyllä tavalla noin lyhyinä, niin **hallinnollinen taakka** Maahanmuuttovirastolle ja hallinto-oikeuksille tulee olemaan suurempi kuin mikäli suoja-ajat olisivat pidemmät ja useampi työnhakija ehtisi niiden aikana työllistyä. Koska oleskeluluvan peruuttamispäätöksestä voi valittaa, niin peruuttamispäätösten lisääntyminen tulee väistämättä johtamaan myös valitusten lisääntymiseen. Olisi tyhmää olla valittamatta päätöksestä, koska valittaminen takaa sen, että työntekijä voi jäädä pidemmäksi aikaa maahan etsimään töitä. Jo nykyisellään tällaisen valituksen käsittelyssä hallinto-oikeudessa voi mennä noin vuosi. Kyseenalaistettiin, onko viranomaisten resurssien käyttäminen tällaiseen asiaan järkevää vai saataisiinko parempia tuloksia pidentämällä suoja-aikoja ja satsaamalla maahanmuuttajien uudelleentyöllistämiseen. (*yksityishenkilö Tiina Korpio*)

Amnesty ja *Diakonissalaitos* totesivat, että ehdotettu sääntely tulisi todennäköisesti lisäämään **paperittomuutta**. Ehdotetut muutokset saattaisivat vaikuttaa ihmisiin, jotka ovat asuneet Suomessa jo vuosia, kotoutuneet Suomeen ja joilla on myös perhe ja muut siteet Suomessa. Ei ole kohtuullista edellyttää poistumista Suomesta lyhyen työttömyysjakson jälkeen kenenkään, mutta etenkin Suomeen pysyvämmän asettuneiden ihmisten kohdalla. Monet syyt voivat vaikuttaa siihen, että ihminen ei voi muuttaa takaisin kotimaahansa, jolloin hän saattaisi jäädä paperittomana Suomeen asumaan. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi tunnistamatta jäänyt kansainvälisen suojelun tarve tai muu yksilöllinen inhimillinen syy. Esitysluonnoksessa ei ole arvioitu mahdollisia vaikutuksia paperittomuuteen lainkaan. Laillisen työn ja oleskelun ulkopuolelle joutuminen aiheuttaa riskiä myös yleiseen turvallisuustilanteeseen yhteiskunnassa. Yhdistettynä muihin hallituksen esityksiin muun muassa ulkomaalaislain tulorajan asettamisesta sekä kaistanvaihdon kieltämisestä, muutosten yhteisvaikutukset työllisyyteen ovat huolestuttavia.

Palvelualojen työantajat PALTA muistutti, että julkisen hallinnon tulee kerätä itselleen tietoja, jotka ovat välttämättömiä ja tarpeellisia lakisääteisen tehtävän hoitamiseksi tai käsiteltävän asian ratkaisemiseksi. Lisäksi Orpon hallitusohjelmassa on linjattu hallinnollisen taakan keventämisestä ja lähtökohtaisesti tietojen valtiosuunnitelmassa tulisi liikkua siten, että viranomainen kysyy vain kerran samaa asiaa. Tästä näkökulmasta esityksen 82 §:n ehdotus työntekijän **työtuntien** ilmoittamisesta on kyseenalainen, kuten myös työsuhteen lopettamisen **syyn** ilmoittaminen.

Lain hyväksymisen ja voimaantulon välille on asetettava riittävä **siirtymäaika**, jotta työantajat ovat tietoisia uudesta velvollisuudesta. (*VTT, Kiinteistötyönantajat*)

Rikosuhripäivystys piti tärkeänä, että **lainsäädännön toimivuutta seurataan ja vaikutuksia arvioidaan** muun muassa siltä osin, mitkä ovat sen tosiasialliset vaikutukset laittoman toiminnan määrään ja ilmiin tulon työmarkkinoilla.

Amnesty, Unifi ry ja Aalto-yliopisto kiittivät työ- ja elinkeinoministeriötä sen järjestämästä englanninkielisestä kuulemistilaisuudesta, jossa annettiin mahdollisuus etenkin Suomessa oleskeleville ulkomaisille työntekijöille mahdollisuus ottaa kantaa esitysluonnoksessa ehdotettuihin muutoksiin ja siitä, että luonnos hallituksen esitykseksi oli saatavilla myös englanniksi ja että lausuminen on mahdollista englannin kielellä. Prosessi oli hyvä esimerkki myös muiden lakihankkeiden valmisteluun, erityisesti pysyvän oleskeluluvan hankkeeseen.