

Asia: VN/24207/2023

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

Ehdotuksen suoja-aika, jona aikana oleskelulupaa ei saisi peruuttaa, kun työntekijä jää työttömäksi / The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn

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

**Does the proposed regulation provide a sufficiently long term of protection for holders of work-based residence permits to find a new job?**

Ei / No

**Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta**

**Statement of reasons for the response and other possible comments on the proposed regulation**

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kiittää työ- ja elinkeinoministeriöitä lausuntopyynnöstä. Esitysluonnoksessa ehdotetaan kolmen kuukauden suoja-aikaa, jona aikana oleskelulupaa ei saisi peruuttaa, kun työntekijä jää työttömäksi. Yhdenvertaisuusvaltuutettu arvioi, että kolmen kuukauden suoja-aikaa voidaan pitää varsin lyhyenä ajanjaksona. Työnhakuprosessit voivat paikoin olla varsin pitkäkestoisia, minkä lisäksi esimerkiksi kesäaikaan voi olla vähemmän avoimia työpaikkoja tarjolla, jolloin työllistyminen kolmessa kuukaudessa voi olla erityisen vaikeaa.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu myös korostaa, että Suomen työelämässä esimerkiksi alkuperään ja kielitaitoon perustuva rekrytointisyrjintä on valitettavasti hyvin yleistä. Maahanmuuttajalle nopea työllistyminen kolmessa kuukaudessa voi olla erityisen haastavaa pelkästään jo syrjinnänkin vuoksi.

Hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan, että erityisasiantuntijoilla, EU:n sinisen kortin haltijoilla, kasvuyrittäjillä ja ICT-lain tarkoittamilla johtajilla ja asiantuntijoilla kyseinen suoja-aika olisi kuusi kuukautta. Esitysluonnoksen mukaan "[s]ääntelyratkaisulle olisi perusteluna, että erityisesti korkeasti koulutettujen osaajien uudelleen työllistyminen yleensä kestää kauemmin kuin muun työn

ollessa kyseessä. Erityisesti soveltuvuustestaukset, turvallisuusselvitykset ja valintamenettelyt puoltavat pidempää kuuden kuukauden suoja-aikaa”.

Esimerkiksi turvallisuusselvitykset viivästyttävät usein rekrytointiprosessia. Esitysluonnoksen mukaan Supon tavoitteena on saada 90 % turvallisuusselvityksistä tehtyä kahdessa kuukaudessa, ja käsittelyajat ovat esimerkiksi viime syksynä olleet noin viidestä seitsemään viikkoa.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu huomauttaa, että myös työntekijän oleskeluluvalla rekrytoitaville ihmisille voidaan tehdä turvallisuusselvitys, jolloin myös heidän rekrytointiprosessinsa voi viivästyä. Mikäli kolmen kuukauden suoja-ajasta merkittävä osa kuluu turvallisuusselvityksen odottamisessa, ei itse työnhakuvaiheelle jää riittävästi aikaa.

Valtuutettu suosittelee harkitsemaan pidempiä suoja-aikoja myös työntekijän oleskeluluvalla oleskeleville ihmisille, jotta jokaisella säilyy yhdenvertaisesti aito mahdollisuus hakea uudelleen työtä ja saada rekrytointi päätökseen suoja-ajan puitteissa.

## Työnantajan ilmoittamisvelvollisuus, kun työntekijän työt loppuvat, ja siihen liitettävä sanktion uhka / Employer's obligation to notify when the employee's work ends and the related threat of sanction

**Onko esitys ilmoittamisen määräajoista 7/10 päivää riittävä?  
Is the proposed time limit of 7/10 days for notifications sufficient?**

-

**Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta  
Statement of reasons for the response and other possible comments on the proposed regulation**

-

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

**Is the application of the current regulation on sanctions (e.g. sections 186-189 of the Aliens Act, Criminal Code) sufficient for cases where the duty to notify has been neglected?**

-

**Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta  
Statement of reasons for the response and other possible comments on the proposed regulation**

-

## Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille ja asetuksenantovaltuutus / Extension of the right to work to sectors suffering from labour shortages and the authorisation to issue decrees

**Mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta  
Possible comments on the proposed regulation**

-

## Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

### **Mahdolliset muut huomiot esityksestä**

#### **Possible other comments on the proposal**

Esitysluonnoksessa nostetaan esille, että riski työperusteiseen hyväksikäyttöön voi kasvaa. Esitysluonnoksen mukaan ”[m]aahanmuuttajatyöntekijä on kielitaidottomana ja oikeuksistaan tietämättömänä altavastaaaja, jos työnantaja painostaa työntekijää uudella sääntelyllä työpaikan menettämällä maasta ulos -argumenttina. Uusi sääntely ei tee asiaa uudeksi, vaan ennenkin on ollut painostamista ja uhkaamista maasta poistumisen pakosta, jos työt loppuvat ja luvan voimassaoloaika loppuu. Työnantajan ilmoittamisvelvollisuuteen työntekijän töiden loppumisesta ennen aikojaan liitettävä sanktion uhka tekee asiasta konkreettisemmän.”

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kiinnittää huomiota esityksen mahdollisiin kielteisiin vaikutuksiin työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiselle. Tältä osin merkitystä voi olla myös suoja-ajan pituudella. Mikäli suoja-aika uuden työn etsimiselle on riittävän pitkä, on ihmisellä realistisempi mahdollisuus irtautua hyväksikäyttöä sisältävästä työsuhteesta ja etsiä uusi työ. Samoin, jos suoja-aika on riittävän pitkä, ei työnantaja voi välttämättä yhtä menestyksekkäästi painostaa työntekijää irtisanomisella ja siitä seuraavalla oleskeluluvan menettämällä. Suoja-ajan pituuden harkinnassa onkin syytä huomioida myös vaikutukset työperäiseen hyväksikäyttöön ja sen ehkäisemiseen.

Esityksessä todetaan keinoiksi vastata väärinkäyttöksiin moniviranomaisyhteistyö, työsuojelun riittävät resurssit, työnantajille määrättävät sanktiot ja tiedottaminen. 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 työsuojeluvalvonnan resurssit turvattava.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kiinnittää huomiota siihen, että 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. Julkisen vallan on perustuslain 22 §:n mukaisesti turvattava perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen, mikä edellyttää lainvalmistelussa huolellista yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia, jossa otetaan huomioon varsinkin haavoittuvassa tai syrjinnän vaarassa olevien ihmisryhmät.

Stenman Kristina  
Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto

Korkman Elsa  
Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto