



YHDENVERTAISUUS VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN
NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN
OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI

Lausunto

1 (2)

8.3.2021

VVTDno-2021-253

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
HE 253/2020 vp

Yhdenvertaisuusvaltuutettu kiittää mahdollisuudesta tulla kuulluksi hallituksen esityksestä ulkomaalaislain muutoksista. Esitys on tärkeä askel ulkomaalaisen aseman parantamiseksi tilanteissa, joissa hän on joutunut työntekijänä hyväksikäytön kohteeksi.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu pitää hyvänä esityksen perus- ja ihmisoikeuskäsitteitä sekä lähtökohtaa hyväksikäytön uhrien oikeuksien turvaamisesta ja seurausten kohdistamisesta vilpillisesti toimiviin työnantajiin ja toimeksiantajiin. Työntekijöiden hyväksikäytöllä on monia haitallisia seurauksia, sekä yksilöön kohdistuvia että rakenteellisesti yhteiskuntaan vaikuttavia. Hyväksikäyttöön puuttumisessa merkittävää ovat eri tavoin vaikuttavat toimet: työnantajiin kohdistuvat velvoitteet, valvontatoimet sekä hyväksikäytön uhrien suojelu.

Valtuutettu pitää esitystä hyvänä tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Käytännössä esityksessä mainittu työntekijän hyväksikäytön muodot sisältävät usein myös työsyöjintää. Työelämän yhdenvertaisuuden edistämiseksi työntekijän aseman vahvistaminen on välttämätöntä. Esitys parantaa syrjinnän ja hyväksikäytön kohteeksi joutuneiden asemaa. Hyväksikäytön uhrien suotuista kohtelu tähtää syrjinnästä ja/tai hyväksikäytöstä koituvien haittojen poistamiseen.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu on lausunut asiassa jo aiemmassa vaiheessa ja monet valtuutetun esiin nostamat seikat on nyt huomioitu käsittelyssä. Myönteisiä seikkoja ovat esimerkiksi jatkoluvan myöntäminen jatkuvana eikä tilapäisenä, perheen oleskelulupien huomioiminen, jatkoluvan myöntäminen ilman saatavuusharkintaa sekä se, että ulkomaalaislain 36 § lisätään oma momenttinsa oleskeluluvan epäämisestä. Myönteistä on myös esityksen täsmennykset sen osalta, mitä riittävät perusteet jatkoluvan myöntämiseksi tarkoittavat. Ottaen huomioon haasteet näytön saamisessa



työperäisestä hyväksikäytöstä, on hyvä, että työntekijän kirjallista selvitystä tai suullista kuulemista pidettäisiin riittävänä perusteena jatkoluvan myöntämiselle esityksessä mainituin tavoin. Valtuutettu pitää tärkeänä kirjausta, että epäselvissä tilanteissa jatkolupa myönnettäisiin sitä hakevalle.

Uuden ulkomaalaislain 54 b §:n perusteella ulkomaalaiselle myönnettäisiin jatkolupa työnantajan moitittavan menettelyn takia. Perusteluissa tuodaan esille, että ammattiala- tai muuta rajoitusta ei liittyisi jatkolupaan, vaan henkilö voisi työllistyä uudelle alalle. Oikeuden työntekoon ilman ammattiala- tai muuta rajoitusta voisi kirjata vielä selkeämmin lakitekstiin, joko 54 b tai 78 §:n.

Esityksen 187 §:n mukaan pidättäytyminen oleskeluluvan myöntämisestä työnteon perusteella hyväksikäyttöön syyllistyneelle työnantajalle voitaisiin tehdä kuuden kuukauden määräajaksi. Työsuojelun tavoin valtuutettu toivoo pidättäytymiselle pidempää määräaika, esimerkiksi vuotta. Kuten esityksessä todetaan, kyse ei ole rekrytointikiellosta vaan tällä estettäisiin työvoiman palkkaaminen ulkomailta.



Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Kristina Stenman



Ylitarkastaja

Anni Valovirta