

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

Hallintovaliokunnalle

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 114/2022 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan lausunnon antamista varten. Lausunto on annettava hallintovaliokunnalle.

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- hallitussihteeri Jarmo Tiukkanen, työ- ja elinkeinoministeriö
- maahanmuuttojohtaja Sonja Hämäläinen, työ- ja elinkeinoministeriö
- lainsäädäntöneuvos Minna-Kaisa Liukko, ulkoministeriö
- johtava asiantuntija Berit Kiuru, sisäministeriö
- erityisasiantuntija Pekka Lindroos, Maahanmuuttovirasto
- johtaja Eerik Tarnaala, Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue
- johtava asiantuntija Katja Kultalahti, Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
- juristi, johdon tuki Tuomas Kallio, Uudenmaan TE-toimisto
- ylitarkastaja Joonas Rundgren, Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto
- lakimies Sami Nisametdin, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
- ratkaisupäällikkö Arja Pohjola, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
- johtava asiantuntija Milka Kortet, Palvelualojen työnantajat PALTA ry
- työehtotoimitsija Toni Malmström, Rakennusliitto ry
- VT, vastaava lakimies Ville Wartiovaara, Rakennusteollisuus RT ry
- johtava asiantuntija Miika Sahamies, Akava ry
- asiantuntija Mikko Räsänen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- asiantuntija Albert Mäkelä, Suomen Yrittäjät ry
- työ- ja elinkeinoyksikön päällikkö Anne Laitinen-Saunio, Suomen Pakolaisapu ry
- johtaja Natalia Ollus, YK:n yhteydessä toimiva Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti (HEUNI)

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- oikeusministeriö

Valiokunnan lausunto TyVL 14/2022 vp

- sosiaali- ja terveysministeriö
- Suomen Kuntaliitto
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- STTK ry
- Keskuskauppakamari
- Hästön Maatila Oy

VALIOKUNNAN PERUSTELUT

Yleistä

Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettavaksi ulkomaalaislakia ja seitsemää muuta lakia. Muutokset liitelakeihin ovat sääntelyä selventäviä ja säännösviittauksia korjaavia, joten päähuomio esityksessä on ulkomaalaislain 5 luvussa ja eräissä muissa ulkomaalaislain säännöksissä. Ulkomaalaislaissa säilyy jaottelu kaksivaiheiseen osapäätösharkinnan sisältävään työntekijän oleskelulupaan (mukaan lukien saatavuusharkinta, jota esityksellä ei olla uudistamassa) ja muihin työnteon perusteella myönnettäviin oleskelulupiin. Lakiin lisätään uudet säännökset työnantajan sertifiointista ja säädetään erityisasiantuntijan oleskeluluvasta sekä Suomessa tutkinnon suorittaneen oleskeluluvasta. Lisäksi ulkomaalaisen suullisen kuulemisen sääntelyä muutetaan ja laissa säädetään kuulemisen tekemisen mahdollisuudesta etäyhteyden välityksellä.

Esityksen tarkoituksena on edistää työperusteisten oleskelulupien nopeaa ja sujuvaa käsittelyä, ja sen tavoitteena on keskimäärin kuukauden käsittelyaika. Esityksen mukaan valmistelun periaatteita ovat olleet muun muassa käsittelyn yhdenmukaistaminen, vastuiden selkeyttäminen, viranomaisten päällekkäisten tehtävien karsiminen ja vahvempi ohjaus sähköiseen asiointiin ja automaation hyödyntämiseen hakemusten käsittelyssä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää esityksen tavoitteita kannatettavina ja toteaa, että tavoitteiden saavuttaminen on tärkeää, jotta kansainvälinen rekrytointi Suomeen on jatkossa nykyistä sujuvampaa ja Suomi työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton kohdemaana nykyistä houkuttelevampi. Valiokunta pitää tärkeänä selvittää, miten ulkomaalaisten henkilöiden työllistymistä saataisiin edistettyä.

Työnantajan sertifiointi

Ulkomaalaislaissa ehdotetaan säädettävän työnantajan sertifiointista. Sertifiointin tarkoituksena on helpottaa paljon ulkomaista työvoimaa rekrytoivien yritysten hallinnollista taakkaa. Sertifiointi ei kuitenkaan merkitse helpotuksia oleskeluluvan myöntämisen edellytyksiin, ja se voidaan peruuttaa määräajaksi. Sertifiointin myöntämisen edellytyksistä on tarkoitus säätää valtioneuvoston asetuksella.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää esitettyä työnantajan sertifiointia kannatettavana. Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että saadun selvityksen perusteella sertifiointi koskee hyvin rajoitettua joukkoa työnantajia. Sen ulkopuolelle jäävät esimerkiksi kaikki ne työnantajat, joilla ei ole viimeisen kolmen vuoden aikana ollut vähintään kymmentä työluvalla olevaa ulkomaalaista työntekijää. Valiokunta pitää tärkeänä, että sertifiointimenettelyn vaikutuksia seurataan ja että sertifiointin piiriin kuuluvien työnantajien joukkoa laajennetaan, mikäli saadut kokemukset ovat myönteisiä.

Valiokunnan lausunto TyVL 14/2022 vp

Lisäksi työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että yrityksen koko, työntekijöiden määrä ja yrityksen hyvä taloudellinen asema eivät sellaisenaan ole tae työntantajavelvoitteiden huolellisesta noudattamisesta. Tämänkaltaisten edellytysten sijaan on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että yritys on noudattanut työntantajavelvoitteitaan eikä yrityksellä ole taustalla työntantajavelvoitteiden rikkomista, kuten työntekijöiden alipalkkausta. Valiokunta tähdentää, että sertifiointimenettelyn on oltava huolellinen ja läpinäkyvä.

Hyväksikäytön ehkäiseminen

Valiokunnan asiantuntijakuulemisissa nousi esille, että ulkomaalaisten työntekijöiden vakavuusasteeltaan vaihtelevaa hyväksikäyttöä esiintyy suomalaisilla työmarkkinoilla. Hyväksikäyttö voi lievimmässä muodossaan olla suhteellisen vähäistä palkanmaksun laiminlyöntiä, kuten lisien maksamatta jättämistä, ja vakavimmassa muodossaan työperäistä ihmiskauppaa. Näiden väliin mahtuu tunnusmerkeiltään laaja hyväksikäytön kirjo, joka voi rikosoikeudellisesti olla työsyryntää, kiskonnantapaista työsyryntää, kiskontaa tai törkeää kiskontaa.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta korostaa, että työperäisen maahanmuuton mahantulosäännöksiin helpottamisen yhteydessä on huolehdittava riittävästi siitä, ettei samalla helpoteta ulkomalaisen työvoiman hyväksikäyttöä. Tässä keskeistä on ulkomaisen työvoiman käytön valvonta sekä riittävä resursointi työperäisen hyväksikäytön ehkäisyyn.

Valiokunta kiinnittää lisäksi huomiota siihen, että saadun selvityksen mukaan yhtenä harmaan talouden uusimpana ilmiönä näyttäytyy ulkomaalaisten henkilöiden kohdalla niin sanottu pakko-kevytyrittäjäisyys, jossa heikommassa asemassa olevia henkilöitä ohjataan tai suorastaan pakotetaan toimimaan ns. kevytyrittäjinä ja sellaisilla ehdoilla, joilla henkilöt eivät voi hoitaa esimerkiksi tapaturmavakuuttamista tai yel-vakuuttamista.

Työnteko-oikeus ja oikeus harjoittaa elinkeinoa ilman oleskelulupaa

Ulkomaalaislain 81 b §:n 1 momentissa säädetään oikeudesta tehdä ansiotyötä ja harjoittaa elinkeinoa ilman oleskelulupaa muun muassa silloin, kun ulkomaalainen tulee asiantuntijaksi. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa nousi esille, että säännös saattaa aiheuttaa epäselvyyksiä siltä osin, mitä asiantuntijan tehtävillä tarkoitetaan. Eri viranomaisten toisistaan poikkeavat tulkinnat voivat aiheuttaa ikäviä tilanteita maahantulijoille, kun on epäselvää, voiko työtä tehdä ilman oleskelulupaa vai ei. Valiokunta painottaa, että asiantuntijan kriteerien tulee olla riittävän selkeät.

Ulkomaalaislain 81 b §:n 2 momentissa säädetään nykysääntelyä vastaavasti kansainvälistä suojelua hakeneen ulkomaalaisen oikeudesta tehdä ansiotyötä ilman oleskelulupaa. Toisin kuin pykälässä säädettävissä muissa tilanteissa, esitetyn sanamuodon mukaan kansainvälistä suojelua hakevilla ei ole oikeutta harjoittaa elinkeinoa, vaan nykysääntelyä vastaavasti ainoastaan oikeus tehdä ansiotyötä. Valiokunnan saaman selvityksen mukaan turvapaikanhakijoiden oikeus elinkeinonharjoittamiseen on aiheuttanut paljon epäselvyyttä. Valiokunta pitää tärkeänä, että asiaan otetaan riittävän tarkasti kantaa esimerkiksi sen suhteen, miten ns. kevytyrittäjiä arvioidaan tässä tilanteessa.

Valiokunnan lausunto TyVL 14/2022 vp

Muuta

Työ- ja elinkeinoministeriö on työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa ehdottanut täsmennyksiä ulkomaalaislain 71 §:n 3 kohdan ja 74 §:n 1 momentin 8 kohdan säännös-kohtaisiin perusteluihin. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kiinnittää hallintovaliokunnan huomiota kyseisiin työ- ja elinkeinoministeriön esittämiin täsmennysehdotuksiin.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSESITYS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta esittää,

että hallintovaliokunta ottaa edellä olevan huomioon.

Helsingissä 13.10.2022

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Aino-Kaisa Pekonen vas
varapuheenjohtaja Katja Taimela sd
jäsen Kim Berg sd
jäsen Atte Kaleva kok
jäsen Tuomas Kettunen kesk
jäsen Rami Lehto ps
jäsen Hanna-Leena Mattila kesk
jäsen Anders Norrback r
jäsen Ilmari Nurminen sd
jäsen Arto Satonen kok
jäsen Ruut Sjöblom kok
jäsen Riikka Slunga-Poutsalo ps
varajäsen Mikko Lundén ps

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

istuntoasiainneuvos Miika Suves

Valiokunnan lausunto TyVL 14/2022 vp Eriävä mielipide

Eriävä mielipide

Perustelut

Yleistä

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä kannattaa työlupaprosessien nopeuttamista. Samalla kuitenkin on huolehdittava siitä, ettei prosessin laatu kärsi tavalla, joka mahdollistaa nykyistä suuremman määrän väärinkäytöksiä esimerkiksi pienentämällä kiinnijäämisriskiä. Tästä syystä perussuomalaisten valiokuntaryhmä suhtautuu varauksella suunniteltuun työnantajien sertifiointimenettelyyn erityisesti, mikäli kriteeristö on yhtä väljästi määritelty kuin esityksessä. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä pitää myös tärkeänä, ettei turvaton toimeentulon kriteeristöä väljennetä nykyisestä työttömyysturvalain muuttuessa. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä pitää hyvänä pidättäytymispäätöksen vaikutusten laajentamista, mutta pitää pidättäytymispäätöksen voimassaoloaikoja edelleen liian lyhyinä. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä katsoo, että työperäisen hyväksikäytön ja harmaan talouden ilmiöiden torjumiseksi saatavuusharkinta säilytetään sen nykyisillä keskeisillä kohdealoilla, jotka ovat ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön riskialoja, esimerkiksi rakennus-, siivous-, ravintola-, telakka- ja maatalousalat. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä jakaa myös Rakennusliiton huolet koskien urakoiden ketjutusta ja tukee ehdotusta alipalkkauksen kriminalisoinnista sekä lainsäädännöstä, jolla puututtaisiin urakoiden ketjutukseen sekä työntekijöiden pakottamiseen/huijaamiseen toimimaan normaalin työsopimuksen sijasta toimeksiantosopimuksilla.

Ennakkotietomenettelystä luopuminen

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä vastustaa saatavuusharkinnan ennakkotietomenettelystä luopumista. Elinkeinoelämän Keskusliiton mukaan siitä huolimatta, että kyseessä on ollut verrattain vähän käytetty menettely, se on ollut työnantajalle verrattain nopea tapa selvittää, onko työntekijän oleskelulupa saatavilla tarjolla olevaan työhön, ja siksi hyödyllinen. Mikäli menettelystä kuitenkin luovutaan, tulisi työnantajilla olla saatavilla ajantasaista tietoa siitä, millaisia osapäätöksiä TE-toimisto on tehnyt eri alueilla eri ammatteihin.

Työnantajan saatava tieto työnteko-oikeuden päättymisestä viranomaiselta

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä katsoo, että työnantajan oikeusturvan kannalta on tärkeää, että tilanteessa, jossa työntekijän työnteko-oikeus päättyy, viranomainen toimittaa asiasta työnantajalle oma-aloitteisesti tiedon. Suomalaisella viranomaisella on aina tieto siitä, että henkilön työnteko-oikeus Suomessa päättyy. Tätä tietoa ei kuitenkaan anneta työnantajalle, vaikka myös työsuhteesta on tieto kansallisessa ulkomaalaisrekisterissä. Tältä osin esitys ei anna työllistävälle yrityksille riittävää suojaa. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä kannattaa Elinkeinoelämän Keskusliiton ja MaRan esitystä siitä, että luotaisiin menettely, jossa työnantaja saa tiedon työnteko-oikeuden päättymisestä suoraan viranomaiselta.

Valiokunnan lausunto TyVL 14/2022 vp
Eriävä mielipide

Työnantajan sertifiointimenettely

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä katsoo Palvelualojen ammattiliiton tavoin, ettei esimerkiksi yrityksen koko, työntekijöiden määrä ja yrityksen hyvä taloudellinen asema sellaisenaan ole tae työnantajavelvoitteiden huolellisesta noudattamisesta. Tämänkaltaisten edellytysten sijaan olisi kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että yritys on huolellisesti noudattanut työnantajavelvoitteitaan eikä yrityksellä ole taustalla työnantajavelvoitteiden rikkomista, esimerkiksi työntekijöiden alipalkkausta. Sertifiointimenettelyn tulee olla huolellinen, läpinäkyvä sekä sanktiomahdollisuuden sisältävä. Mikäli työnantaja rikkoo työnantajavelvoitteitaan, menettelyn olisi johdettava nopeaan ja sujuvaan sertifiointin peruuttamismahdollisuuteen sekä riittävän pitkään karenssiin. Työehtojen ennakkovalvonnalla on keskeinen merkitys, mutta on esiintynyt useita tapauksia, joissa työehtojen ennakkovalvonnassa viranomaiselle annetaan virheellisiä tietoja työluvan saamiseksi. Lupaprosessin keventäminen saattaa myös johtaa työperäisen hyväksikäytön lisääntymiseen.

SAK:n mukaan on kyseenalaista, että työnantajan sertifiointin peruuttaminen ja siihen liittyvä karenssiaika ei merkitsisi työnantajalle estettä palkata työvoimaa kolmansista maista. SAK pitää ongelmana myös sertifikaatin pitkää voimassaoloaikaa ja puutteellista valvontaa. Sertifioidut työnantajat eivät työsuojeluviranomaisen riskianalyysin perusteella valikoituisi ensisijaisesti valvonnan kohteeksi. Sertifiointi myönnettäisiin ensimmäisellä kerralla kahdeksi vuodeksi ja sen jälkeen kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Ei ole poissuljettu, että kahden vuoden aikana yrityksen omistajat ovat vaihtuneet, ja sitä myötä koko tilanne mahdollisesti muuttunut. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä katsoo, että näistä epäkohdista johtuen sertifiointimenettely voi edistää työperäistä hyväksikäyttöä heikentämällä kiinnijäämisriskiä merkittävästi nykyisestä.

Lakiehdotuksessa peruuttamismahdollisuus näyttää painottuvan lähinnä virheelliseen ulkomaalaisen työvoiman käyttöön ja liiketoimintakieltoon johtaviin rikkeisiin. Lakiehdotuksessa ei huomioida riittävästi työnantajavelvoitteiden noudattamista tai edes rikoslaissa tarkoitettuun työperäiseen hyväksikäyttöön syyllistymistä sertifiointin peruuttamisen kannalta. Jää myös epäselväksi, johtaisiko esimerkiksi kiskonnantapaisesta työsyrynnästä tuomitseminen sertifiointin peruuttamiseen. Rikoslaissa tarkoitettuihin kiskonnantapaiseen työsyryntään ja kiskontarikoksiin syyllistymisen samoin kuin vähäistä suuremman työnantajavelvoitteiden laiminlyömisestä tulisi ehdottomasti johtaa sertifiointin peruuttamiseen. Tämä tulisi selkeästi todeta laissa ja sen perusteluissa. Palvelualojen ammattiliiton näkemyksen mukaan on selvää, että työntekijöiden hyväksikäyttöä koskevasta rikoksesta epäiltyä tai tuomittua työnantajaa ei voida pitää ulkomaalaislakiehdotuksen tarkoittamana luotettavaksi oletettuna työnantajana. Sertifiointi tulisikin peruuttaa pysyvästi ainakin tilanteissa, joissa työnantaja on tuomittu työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvästä rikoslaissa tarkoitettusta teosta. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä jakaa esitetyn näkemyksen.

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä pitää HEUNIn tavoin tärkeänä, että mikäli sertifiointi otetaan käyttöön, sertifiointin edellytyksissä tulee nykyistä asetusta muuttaa ottamalla huomioon myös työperäisen hyväksikäytön riskit ja niiden torjuminen. Työnantajan sertifiointin myöntämisen edellytyksissä tulee varmistaa, että 78 §:ssä esitetyt sertifiointin peruuttamisen ja 187 §:ssä esitetyt pidättäytymispäätöksen perusteet ulottuvat myös sertifiointin myöntämiseen. Sen lisäksi sertifiointin osalta pidättäytymispäätös tulee tehdä, jos työnantajan vastuuhenkilö on syytettynä

Valiokunnan lausunto TyVL 14/2022 vp Eriävä mielipide

tai tuomittuna kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, jota 78 §:n määritelmät eivät tällä hetkellä kata, koska kiskonnantapaisesta työsyryntärikoksesta ei yleensä tuomita vankeusrangaistusta tai yhteisösakkoa. HEUNIn näkemyksen mukaan on tärkeää, ettei seuraamuksen, päätöksen tai tuomion tarvitse olla lainvoimaisia arvioitaessa sertifioinnin peruuttamista. On selvää, että myös sertifioituja työnantajia tulee valvoa. Ennen sertifioinnin uudelleen myöntämistä tulisi ehdottomasti varmistua siitä, että työnantaja on huolehtinut velvoitteistaan ja noudattanut työehtoja. Näiden osalta tulisi voida huomioida myös muiden viranomaisien, kuten työsuojelun, havainnot. Tieto sertifioiduista työnantajista on oltava julkisesti saatavilla, jotta kaikilla toimijoilla on yhtäläinen pääsy tietoon ja väärinkäyttöihin on helpompi puuttua. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä jakaa esitetyn näkemyksen.

Pidättäytymispäätös

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä katsoo SAK:n tavoin, että pidättäytymispäätös esitettyssä muodossaan ei ole riittävän tehokas pelote estämään työvoiman hyväksikäyttöä ja ohjaamaan työnantajia toimimaan sääntelyn vaatimalla tavalla. Mikäli halutaan tehokkaita ja vaikuttavia keinoja, tulisi pidättäytymismääräyksen olla pidempi ja mahdollisesti asteittainen. SAK:n mielestä rekrytoinnit ulkomailta tulisi estää vähintään kahdeksi vuodeksi työntekijöiden hyväksikäyttöön syyllistyneiltä työnantajilta. Jos pidättäytymismääräys ei voi oikeudellisena keinona olla pidempi kuin vuosi, pitää saada käyttöön tehokkaammat keinot ja säätää sellaisesta oikeudellisesta instrumentista, jolla voidaan estää hyväksikäyttöön syyllistyneen työnantajan mahdollisuus jatkaa hyväksikäyttöön perustuvaa liiketoimintamallia. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä jakaa esitetyn näkemyksen ja katsoo, että pidättäytymispäätöksen tulisi koskea lisäksi konserniyrityksiä sekä muita sellaisia yrityksiä, joissa toimivat samat vastuuhenkilöt, joiden johtamaan yritykseen on tehty pidättäytymispäätös.

Jatkolupahakemus ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus

Uudenmaan TE-toimisto esittää 72 a §:ään uutta momenttia jatkolupahakemusta koskien. Jatkolupahakemuksen yhteydessä TE-toimiston tulee tarkistaa, ovatko ensimmäisen työntekijän oleskeluluvan hakemisen yhteydessä työnantajan vakuuttamat työsuhteen ehdot ja toimeentulo toteutuneet. Tämän tarkistaminen ja lain tasolla huomioiminen on tärkeää, jotta työntekijän oleskelulupajärjestelmä ei mahdollista työperäisen maahanmuuton hyväksikäyttöä.

Uudenmaan TE-toimisto esittää uutta pykälää työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta Maahanmuuttovirastolle. Jos myönteisen työperusteisen oleskeluluvan saanut ulkomaalainen työntekijä ei ole aloittanut sovitusti työpaikassa tai on heti työsuhteen alussa lopettanut, tulisi työnantajan ilmoittaa tästä Maahanmuuttovirastolle. Virasto kirjaisi tiedon ylös ulkomaalaisrekisteriin, josta myös TE-toimisto näkisi tiedon ja ottaisi huomioon omassa työntekijän oleskelulupahakemusten käsittelyprosessissa osapäätösten osalta. Tällä pykälällä pystyttäisiin nopeasti puuttumaan tilanteisiin, joissa työnantajat tuovat maahan paljon ulkomaisia työntekijöitä, mutta eivät todellisuudessa tarjoa heille työtä. Tällä ehkäistäisiin yritysten käyttämistä kauttakulkyrityksenä maahan pääsyksi. Ehdotettu pykälä mahdollistaisi nopean puuttumisen tällaisten yritysten toimintaan esimerkiksi pidättäytymispäätöksellä. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä kannattaa esitettyä sääntelyä.

**Valiokunnan lausunto TyVL 14/2022 vp
Eriävä mielipide**

Mielipide

Edellä olevan perusteella esitämme,

että hallintovaliokunta ottaa edellä olevan huomioon.

Helsingissä 13.10.2022

Rami Lehto ps
Riikka Slunga-Poutsalo ps
Mikko Lundén ps