

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/ The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Pirkanmaan TE-toimisto pitää kannatettavana sitä, että työnteon perusteella myönnettyjen oleskelulupien peruuttamista koskevaa sääntelyä selkeytetään. Tällä hetkellä työsuhteen päättymisestä ilmoittaminen on ollut vaihtelevaa, eikä viranomainen ole välttämättä saanut mitään tietoa ulkomaalaisen työntekijän työsuhteen päättymisestä.

Jos ulkomaalainen jää työttömäksi, ehdotuksessa esitetään eri pituisia määräaikoja työntekijälle etsiä uusi työpaikka sen mukaan, kuinka kauan työntekoon perustuva oleskelulupa on ollut voimassa. Aika olisi 3 kuukautta, jos työperusteinen oleskelulupa olisi ollut voimassa alle 2 vuoden ajan ja 6 kuukautta, jos lupa olisi ollut voimassa vähintään 2 vuoden ajan. Tänä aikana oleskelulupaa ei saisi peruuttaa.

Lainsoveltajan näkökulmasta voisi olla selkeämpää, että työntekijän aika etsiä uusi työpaikka olisi saman pituinen riippumatta siitä, miten kauan hänen työnteoonsa perustuva oleskelulupansa on ollut voimassa. Tosiasiassa työntekijä on voinut työskennellä esimerkiksi perhesidelman nojalla useita vuosia saman työnantajan palveluksessa, mutta jos luvan peruste on vaihtunut

perhesidluvasta työperusteiseksi oleskeluluvaksi, esityksen mukaan suoja-aika etsiä uusi työpaikka katsotaan sen mukaan, kuinka kauan työntekoon perustuva oleskelulupa on ollut voimassa.

Esityksessä voisi selkeyden vuoksi täsmentää, otetaanko määräaikaa laskettaessa huomioon työntekijän aikaisempien työperusteisten oleskelulupien voimassaoloajat, jolloin oleskelulupaa ei saisi peruuttaa ja tuleeko tällöin työperusteisten oleskelulupien voimassaoloaikojen olla yhtäjaksoisia. Työntekijällä voi olla takanaan useita määräaikaisia työperusteisia oleskelulupia, jotka eivät ole olleet yhtäjaksoisia esimerkiksi työn määräaikaisuuden takia.

Pirkanmaan TE-toimisto katsoo, että suoja-aika, jonka aikana oleskelulupaa ei saisi peruuttaa työntekijän jäädessä työttömäksi tulisi olla yhtenäinen oleskeluluvan kestosta huolimatta. Tämä selkiyttäisi säädöksen tulkintaa eikä asettaisi oleskeluluvan hakijoita eriarvoiseen asemaan.

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?**

Kyllä / Yes

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

Pirkanmaan TE-toimisto pitää kannatettavana sitä, että työnantajalle tulee ilmoitusvelvollisuus, jos työntekijän työt loppuvat tai ovat jo loppuneet. Esityksen 82 §:n 7 momentissa säädetään, että työnantajan tulisi lähtökohtaisesti asioida sähköisesti siihen tarkoitettussa verkkopalvelussa, kun se toimittaa tiedot Maahanmuuttovirastolle. Työnantajan sähköinen asiointi tulisi olla ehdoton pääsääntö, jotta viranomaisella saisi tiedot reaaliajassa eikä viranomaisen resursseja kuluisi ilmoitusten manuaaliseen tallentamiseen. Pirkanmaan TE-toimisto toteaa, että tälläkin hetkellä työnantajat toimittavat TE-toimistolle sähköpostitse ulkomaalaislain 82 §:n 2 momentin mukaisia työntekijäilmoituksia, vaikka työnantajalla olisi mahdollisuus toimittaa tiedot sähköisessä verkkopalvelussa. Sähköisen ilmoittamisen tulee olla mahdollisimman ketterää, jotta tiedot ilmoitetaan pääsäännön mukaisesti verkkopalvelussa.

Jälkivalvonnassa tulee kiinnittää erityistä huomiota jo kasvaneeseen ilmiöön, jossa työnantajalla ei alun perinkään ole tarkoituksena ollut palkata ulkomaalaista sellaiseen työsuhteeseen, kuin työnantaja on hakemuksen yhteydessä vakuuttanut. Käytännössä tilanne on voinut olla se, että työntekijä ei ole edes aloittanut työtä sen työnantajan palveluksessa, joka on oleskelulupahakemuksessa ilmoitettu hakijan työnantajaksi. Tämä on lisännyt laitonta työntekoa esimerkiksi rakennusalailla, kun työntekijä on työskennellyt ammattialoilla, joihin hänellä ei tosiasiallisesti ole ollut työntekoa-oikeutta. Myös jälkivalvonnan näkökulmasta on tärkeää, että tiedot

työn loppumisesta ovat saatavissa reaaliaikaisesti sähköisestä järjestelmästä, jotta mahdollisiin väärinkäyttöihin voidaan puuttua nopeasti.

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

Esityksen 72 c §:ssä säädettäisiin työvoimapula-alojen valtakunnallisesta listauksesta ja listauksen asetuksenantovaltuudesta. Esityksen mukaan työvoimapula-ammattien lukumäärä määrittyisi tilastoaineiston sekä alueiden kanssa käytävien keskusteluiden perusteella ja lukumäärä käytännössä voisi vaihdella vuosittain. Jos työvoimapulaa ei olisi, listaa ei annettaisi. Esityksen mukaan, jos työvoimapula-ammateista määritettäisiin listaus, se annettaisiin valtioneuvoston asetuksella. Asetus annettaisiin lähtökohtaisesti kerran vuodessa.

Pirkanmaan TE-toimisto pitää ehdotettua esitystä kannatettavana, mutta pyytää kiinnitettävän huomiota siihen, että valtakunnallinen listaus työvoimapula-aloista on helposti saatavilla ja nähtävillä ja että siitä tiedotetaan riittävällä laajuudella. Lisäksi Pirkanmaan TE-toimisto huomauttaa, että työnteko-oikeuteen liittyviä tiedusteluja tulee todennäköisesti enenevässä määrin sekä hakijoilta että työnantajilta, joka tulee ottaa huomioon viranomaisten resursseissa.

Esityksen 81 a §:ssä säädetään, että asetuksessa määriteltyihin ammattialoihin olisi työnteko-oikeus voimassa olevalla työntekijän oleskeluluvalla. Työntekijän oleskelulupa oikeuttaa työskentelemään yhdellä tai useammalla ammattialalla, joten työntekijä voi vaihtaa työnantajaa ja työskennellä myönnettyillä ammattialoilla eri työnantajien palveluksessa. Työvoimapula-alojen määrittäminen valtakunnallisesti tukee tätä seikkaa, koska työnteko ei ole sidottu tietyn työnantajan palvelukseen tai tietylle ELY-alueelle.

81 a §:n perusteella laajennettu työnteko-oikeus koskisi vain työntekijän oleskelulupaa eikä siten muita työperusteisia lupia. Ehdotettu esitys jättää ulkopuolelle esimerkiksi kausityöntekijän oleskeluluvalla työskentelevät eikä laajennettu työnteko-oikeus siten koskisi heitä. Tämä asettaa ulkomaalaiset työntekijät eriarvoiseen asemaan ja on ristiriidassa esityksen tavoitteen kanssa siitä, että ulkomainen työvoima pysyisi maassa.

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 tosiasiallisesti ole ollut tarjota työtä.

Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

Mahdolliset muut huomiot esityksestä

Possible other comments on the proposal

-

Sandberg Juha
Pirkanmaan TE-toimisto

Rantala Annina
Pirkanmaan TE-toimisto