

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Esityksen tavoite siitä, että ulkomaalainen työntekijä pysyisi maassa ja mahdollisen työttömyyden ja sen keston aikana löytäisi uuden työpaikan ei toteudu, mikäli suoja-aika olisi mimimi eli kolme kuukautta. Erityisesti tämä hankaloittaisi työntekijää, jonka perhe on jo asettautunut maahan.

Erimittaiset suoja-ajat saattavat luoda eriarvoisuutta eri työntekijäryhmien välille. Hallituksen esityksessä ei tuoda esille selvitystä tai tutkittua tietoa siitä, miten kauan uudelleen työllistyminen tosiasiaassa kestää eri ammattiryhmillä. Hallituksen esityksessä (s. 38) todetaan, että korkeasti koulutettujen osaajien uudelleen työllistyminen kestää yleensä kauemmin kuin muun työn ollessa kyseessä, muttei myöskään poissuljeta sitä, että myös muussa työssä rekrytointi voi kestää kauemmin. Näin on esimerkiksi lomakausina. Toisaalta s. 22 viitattuun VATTin selvitykseen perustuen arvioidaan, että yli kolme kuukautta työttömänä olleiden osuus oli vain 1% kaikista työperusteisella oleskeluluvilla oleskelevien määrästä. Tästä voisi vetää johtopäätöksen, että pidempi suoja-aika ei tuottaisi merkittäviä lisäkustannuksia toimeentulotuen muodossa. Toisaalta luvan peruminen on myös resurssia vaativa hallinnollinen prosessi.

Hallituksen esityksessä todetaan, että viranomainen voi käyttää harkintaa suoja-ajan osalta, mutta miten paljon harkintaa käytetään yksilön eduksi? Yksilön oikeuksien kannalta on turvumpaa, mikäli päätös perustuu lainmukaiseen oikeuteen yksilöllisen harkinnan sijaan, vaikka harkinta onkin tarpeellista yksilöiden erityistilanteiden huomioimiseksi. Samanmittainen suoja-aika olisi myös selkeä ja johdonmukainen sekä työnantajille että työntekijöille.

Erimittaiset suoja-ajat asettavat työntekijöiden perheet eriarvoiseen asemaan. Erityisesti lapsilla tulisi olla samat oikeudet (esim. koulunkäynti kouluvuoden) riippumatta siitä, onko vanhempi erityisosaaja vai suorittavan tason työntekijä. Pidempi suoja-aika olisi siten myös perhe-elämän suojan ja lasten edun mukaista. Suomen tulisi profiloitua perheystävällisenä maana, joka huomioisi maahan muuttavat työntekijät myös yhteiskunnan aktiivisina toimijoina. Minimiehdot voisivat vaikuttaa Suomen houkuttelevuuteen kielteisesti tilanteessa, jossa tulla tarvitsemaan niin erityisosaajia kuin tekijöitä suorittavampaan työhön (esim. sote-ala).

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**

Sanktiointi on lähtökohtaisesti kannatettavaa, sillä työvoimabarometrissä on aloja, joissa työperäistä hyväksikäyttöä esiintyy. On huolehdittava siitä, että työntekijän oikeudet toteutuvat ja hän ei joudu hyväksikäytön uhriksi vaihtaessa työpaikkaa. Valvonnassa tulisi tehostaa monialaista viranomaisyhteistyötä.

Sääntelyehdotuksessa on myös otettu kantaa siihen, että työnantajan tulisi ensisijaiset käyttää sähköistä järjestelmää. Tämä on tärkeää, jotta tietoa kertyy samaan valtakunnalliseen tietokantaan ja valvontaa voidaan tosiasiallisesti toteuttaa. Tiedon keräämisellä voi puuttua tehokkaammin työperäiseen hyväksikäyttöön (esim. jos sama työnantaja palkkaa työntekijöitä, irtisanoo ja palkkaa uudelleen eri ehdoilla tai työntekijät siirtyvät samojen yritysten välillä). On myös tärkeää, että kerätään ehdotuksen mukaista tietoa työsuhteen päättymisen syistä.

Esityksessä sivulla 21 mainitaan, että työnantajan ilmoittamisvelvollisuus – sääntelyllä työntekijä voisi tuoda esille esimerkiksi kokemansa hyväksikäytön, mutta esityksessä ei avata tarkemmin sitä, miten tämä tapahtuisi käytännössä. Olisiko valvova taho yhteydessä työntekijään, mikäli epäilyä syntyisi? Vantaan ja Keravan hyvinvointialueella on kokemusta, että työperäisen hyväksikäytön uhriksi joutuneilla on pelkoa asioida viranomaisissa ja siten kynnyksellä tehdä ilmoituksia

väärinkäytöksistä on korkea. Tämän vuoksi on tärkeää, että mahdollinen hyväksikäytön uhri voi myös anonyymisti ilmoittaa työnantajan väärinkäytöksistä.

Mikäli noudattamatta jättämistä sanktioidaan, on tärkeää, että eri viranomaisille varataan tähän riittävät resurssit, sillä muuten sanktiointi menettää merkityksensä.

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

-

Tuovinen Minna

Vantaan ja Keravan hyvinvointialue - Kotoutumista tukevat sosiaalipalvelut