

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

-

**Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta**

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

Nykyisessä työmarkkinatilanteessa veto- ja pitovoimatekijöillä tulisi olla huomattavaa painoarvoa työntekijöiden oleskelulupakäytäntöjä mietittäessä, jotta Suomella olisi mahdollisuuksia menestyä EU-maiden välisessä kilpailussa osaavasta työvoimasta. Kotoutumisen ja Suomeen sitoutumisen näkökulmasta työntekijöillä ja heidän perheillään tulisi olla riittävä varmuus siitä, että perheen elämä Suomessa on mahdollista pitkäkestoisesti. Tämä mahdollistaa perheen tulon Suomeen, suomen kielen opiskeluun sitoutumisen ja lasten hakeutumisen suomenkieliseen opetukseen. Mikäli epävarmuustekijöitä on paljon, yrityksillä tulee olemaan nykyistä vaikeampaa saada työvoimaa ja ennen kaikkea saada työntekijöitä sitoutumaan Suomessa työskentelyyn.

Hallituksen esityksen mukainen työttömäksi jääneen työntekijän oleskeluluvalla olevan henkilön kolmen kuukauden määräaika löytää uusi työpaikka on varsin lyhyt, ottaen huomioon ulkomaisen työnhakijan työnhakuvalmiudet, työnhakuprosessin mahdollinen ajoitus esim. lomakaudelle ja prosessin kesto. Monet työntekijän oleskeluluvalla Suomeen tulevat työntekijät ovat tulleet Suomeen rekrytointiyrityksen kautta ja omaavat siten puutteelliset tiedot siitä, miten ja millaisilla asiakirjoilla Suomessa ollessa haetaan töitä. Työllisyysalueet voivat tarjota asiakkailleen työnhakuvalmennusta, mutta sitä ei välttämättä ole jatkuvasti tarjolla, jolloin työntekijä ei välttämättä saa riittävästi tukea työnhaukseen. Ulkomaalaisen työllistymistä hidastaa myös syrjintä

työmarkkinoilla, joka tutkimusten mukaan vaikuttaa merkittävästi jo työhaastatteluihin pääsemiseenkin.

Hallituksen esityksen mukainen erityisasiantuntijoita koskeva kuuden kuukauden määräaika uuden työpaikan löytämiseksi on pituudeltaan kohtuullisempi, joskaan ei välttämättä silti riittävä kansainvälisten osajien houkuttelemiseksi pitempiketoisesti Suomeen.

Työntekijän oleskeluluvan peruuttamista harkittaessa tulisi antaa merkittävästi painoarvoa koko perheen tilanteelle ja Suomeen syntyneille siteille. Miten esimerkiksi toimitaan tilanteissa, joissa työttömäksi jääneen puoliso on Suomessa matalapalkkatyössä ja jopa työvoimapula-alalla, eikä palkka riitä turvaamaan koko perheen toimeentuloa ulkomaalaislaissa tarkoitetulla tavalla? Parhailtaan ollaan tiukentamassa pysyvän oleskeluluvan kriteereitä pidentämällä lupaan vaadittua asumisaikaa Suomessa kuuteen vuoteen. Jos työntekijän työpaikan kieli on englanti ja siten suomen kieli opittu vain osin, niin perhe on voinut asua Suomessa pitkäänkin saamatta pysyvää oleskelulupaa. Perheen tilanteen kokonaisharkinnassa tulisi laittaa painoa myös lasten oikeuksiin ja huomioida, että lapset ovat saattaneet käydä koulua suomen kielellä vuosia, siteitä kotimaahan ei ole, eivätkä he välttämättä osaa lukea ja

kirjoittaa omalla äidinkielellään.

**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**

Kainuun ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskukset pitävät hyvänä mahdollisuutta siirtyä töihin työvoimapulasta kärsiville aloille. Se osaltaan kannustaa laaja-alaisempaan työnhakuun. Vaarana voi tosin olla, että työntekijän täysi osaamispotentiaali jää hyödyntämättä, jos työvoimapulasta kärsivälle alalle suuntaaminen

nähdään nopeampana ja jopa välttämättömänä ratkaisuna kuin omaa osaamista vastaavan työn hakeminen.

## **Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal**

### **Mahdolliset muut huomiot esityksestä** **Possible other comments on the proposal**

Hallituksen esityksen mukaisesti Maahanmuuttovirasto voi pyytää ulkomaalaista esittämään todisteet siitä, että hänellä on riittävät varat toimeentulonsa turvaamiseksi. Hallituksen esityksestä ei käy ilmi, onko työntekijän Suomessa aiemman työskentelynsä perusteella saama työttömyysetuus (erityisesti ansiosidonnainen päiväraha) etuus, joka vähentää vaadittavan toimeentulon määrää. Asiakkailta ja heitä ohjaavilta työvoimaviranomaisilta sekä kuntien kotoutumista tukevilla työntekijöillä tulee olla saatavilla riittävän yksityiskohtaiset tiedot siitä, mitkä etuudet vaikuttavat negatiivisesti oleskeluoikeuden jatkumiseen, jotta he pystyvät huomioimaan asian etuuksia haettaessa ja asiakasta ohjattaessa. Riskinä on, että asiakas hakee etuutta tietämättä, että se voi aiheuttaa oleskeluluvan perumisen tai uuden luvan saamisen.

Asiakkaiden yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi tulisi ottaa kantaa, millaisia työvoimapalveluita tarjotaan työntekijän oleskeluluvalla maassa

oleskeleville työnhaun määräajan kuluessa. Riskinä on, että osa työllisyysalueista jättää palveluita tarjoamatta ja vastaavasti osa tarjoaa niitä kattavastikin. Esimerkiksi asiakkaan oikeus päästä työttömänä ollessaan työnhakuvalmennukseen tai suomen kielen koulutukseen on merkittävästi asiakkaan tilanteeseen vaikuttava seikka. Työllisyysalueet saattavat jättää resurssien säästämiseksi tarjoamatta palveluita siinä pelossa, että asiakkaiden oleskeluluvat perutaan työn saamisen viivästyessä ja siten panostus menee hukkaan. Vaikka palveluiden tarjoamatta jättäminen voisi olla kuntien taloustilanteen vuoksi perusteltua,

se voi aiheuttaa asiakkaalle kohtuuttoman tilanteen varsinkin silloin, jos perheen kokonaistilanne huomioiden perheen oleskelu Suomessa jatkuu työnhakuun tarkoitetun määräajan jälkeen. Työvoimaviranomainen ei voi ennakkoon tietää, millainen ratkaisu kenenkin asiakkaan oleskeluoikeuden osalta tehdään. Yhtenäiset linjaukset kaikille työvoimaviranomaisille tukisivat siten asiakkaiden yhdenvertaista kohtelua.

Määttä Hanna

Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus - Kainuun ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-  
keskusten yhteinen lausunto