

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

SVK Liitto ry kiittää mahdollisuudesta antaa lausunto asiassa. Mielestämme kolmen kuukauden määräaika uuden työpaikan hankkimiseksi on monelta kannalta tarkasteltuna perusteeton ja epärealistinen, uhaten vakavasti vesittää lain sellaiset tavoitteet, joita voi pitää yleisen edun mukaisina, eli tavoitteen edistää työvoiman saatavuutta ja tukea työntekijän uudelleentyöllistymistä Suomessa. Työvoimapula-alojen vaatimukset ovat myös liitteenä olevan esimerkin valossa sellaisia, ettei niillä voi katsoa olevan asiassa suurta merkitystä.

Kolmen kuukauden suoja-aika ei ota huomioon rekrytointiprosessien kestoja, suomalaisen työelämän vuosikalenteria pitkin loma-aikoinen eikä taloudellisten kysyntäsyklien voimakasta vaikutusta kerrallaan kokonaisten toimialojen työllisyyteen, mille Suomi on teollisen rakenteensa johdosta vielä monia muita kansantalouksia alttiimpi. Johtotehtävien osalta on usein myös suoranaisia kilpailukieltosopimuksia, jotka estävät uuden työn aloittamisen, vaikka sellainen muuten löytyisikin.

Lisäksi on syytä kysyä, onko oleskeluluvan epääminen, joka voi käytännössä useinkin tarkoittaa kokonaisen perheen karkottamista maasta, johon he ovat rakentaneet arkensa ja kenties suunnitelleet jäävänsä loppuelämäkseen, inhimillisesti kohtuullinen, oikein mitoitettu ja oikeudenmukainen sanktio työttömäksi jäämisestä ja siitä, että työnhaun prosessit voivat olla hitaita hyvin monista, myös yksilöstä itsestään riippumattomista syistä. Esitettyyn tapauskohtaiseen

harkintaan tulee näissä tilanteissa suhtautua hyvin vakavasti. (ks. s.19: 4.2.1 Perus- ja ihmisoikeusvaikutukset)

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**

On hyvä, että ilmoitus edellytetään tehtävän nopeasti. Muutoin on epätodennäköistä, että sitä tehdään lainkaan. On kuitenkin varmaa, että erilaisista inhimillisistä syistä ja suomalaisesta työkultuuristakin johtuen tahattomia myöhästymisiä tapahtuu. Jotta näissä tapauksissa ilmoitus kuitenkin tehtäisiin mahdollisimman pian eikä sanktion välttämiseksi jätettäisi tekemättä, sanktioiden ei tulisi laueta automaattisesti, vaan kohtuullisesti myöhässä tehdystä ilmoituksesta seuraisi vain huomautus. Mikäli näitä huomautuksia kertyisi samalle työnantajalle toistuvasti, tulisi sanktio harkittavaksi. Mikäli huomautuksia tulisi säännöllisesti, tulisi työnantajan toimintaa ryhtyä selvittämään tarkemmin.

Toisaalta parempi vaihtoehto voisi olla, että Suomessa otettaisiin käyttöön pikemmin Tanska ja Norjan, eikä Ruotsin, käyttämä malli. Tässä ilmoitusvastuu olisi työntekijällä itsellään, jolla siihen olisi, tai ainakin tulisi olla, myös suurempi intressi kuin työnantajalla, mikäli hän näin toimimalla saisi 6kk aikaa etsiä uutta työtä. Laajempaa kuvaa tarkastellen mallia olisi kuitenkin luultavasti haettava pikemmin Kanadasta, mikäli hallinnolla on aito tavoite yrittää voittaa työvoimapulasta johtuvia kilpailukykyongelmia.

-“Tanskassa työntekijän tulee tehdä ilmoitus töiden päättymisestä kahdessa päivässä, mikä on edellytyksenä sille, että hän voi saada työnhakuviisumin kuudeksi kuukaudeksi.

-Norjassa työntekijän tulee tehdä ilmoitus töiden päättymisestä viikossa, mikä on edellytyksenä sille, että hän voi saada työnhakuviisumin kuudeksi kuukaudeksi.” (s. 26)

**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?**

Ei / No

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

Riittävien mutta kohtuullisten sanktioiden olemassaolo on välttämätöntä lain tavoitteiden ja työntekijän oikeusturvan toteutumiseksi. Valvonta tulee väistämättä olemaan epätäydellistä, mutta tämäkin tulee voida hyväksyä, sillä puutteellinen valvonta konkreettisine sanktiouhkineen on parempi kuin ei mitään. Sanktioiden ei kuitenkaan tulisi lauetta automaattisesti, vaan kohtuullisesti myöhässä tulleet ilmoitukset tulisi ottaa vastaan huomautuksella sanktiotta. Muutoin on olemassa ilmeinen riski, että ilmoitukset jätetään erilaisista tahattomista syistä tapahtuneiden myöhästymisten kohdalla kokonaan tekemättä.

Muilta osin katsomme voivamme yhtyä Phoenix ry:n (Startup Refugees) lausuntoon.

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 sisältämää ajatusta työnhaun joustavuuden lisäämisestä SVK Liitto ry sinänsä pitää kannatettavana. Nykyisellään on kuitenkin vaikea nähdä esityksellä olevan suurta käytännön merkitystä. Ymmärtääksemme työluvalla oleskelevia on ollut vuositasolla työttömänä yli 3kk noin 1% eli 1500-2000 henkeä (s.22). Tapaukset, joissa pelkällä työntekijän oleskeluluvalla Suomessa luultavasti melko lyhyen aikaa asunut henkilö yhtäkkiä työnsä menetettyään omaisi rinnastettavan tai Suomessa hankitun tutkinnon toiselle alalle sekä riittävän kielitaidon tullakseen palkatuksi, tulevat kaikella todennäköisyydellä olemaan hyvinkin harvinaisia. Näin on erityisesti silloin, jos liitteenä olevan listauksen tavoin pulasta kärsiviksi aloiksi määritellään lähinnä vaativat matalapalkka-alat, joilla vaaditaan suomalaista tutkintoa ja kohtaamistyön luonteen mukaista vähintään kohtalaista kielitaitoa.

Koskiessaan vain työntekijän oleskeluluvan haltijoita, esitys kohtelee eri ihmisryhmiä eriarvoisesti, nahdäksemme ilman riittäviä perusteita. Lisäksi vasta esityksen kohderyhmää laajentamalla sillä voisi katsoa olevan reaalista merkitystä työvoimapula-alojen tilanteen helpottamisessa. Nykyisessä muodossaan esitystä ei mielestämme kannata viedä eteenpäin.

Työnteko-oikeus työvoimapula-aloilla tulisi laajentaa koskemaan myös muita, kuin työntekijän oleskeluluvan haltijoita sekä työmarkkinoiden toimivuuden, yhdenvertaisuuden että yksilöiden ja perheiden elämän ennakoitavuuden ja kotoutumisen tukemiseksi. VN:n asetus työvoimapula-aloista tulisi laatia monipuolisen harkinnan pohjalta sitä ja tulisi voimaantulon jälkeen päivittää säännöllisesti ja yhteiskunnan kokonaisedun huomioivaa harkintaa käyttäen.

Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

Mahdolliset muut huomiot esityksestä Possible other comments on the proposal

Huomiota tulisi keskittää sekä työnantajille että työntekijöille suunnatun tiedotuksen ja tuen kehittämiseen lain mahdollisesti tullessa voimaan ja työntekijän erityiseen tukeen työllisyyspalvelujen osalta työsuhteen päättyessä.

Koko uudistuksen merkitystä on kuitenkin syytä tarkastella kriittisesti. Kolmen kuukauden suoja-aika ei ole mielekäs yhteiskunnan eikä työnhakijan tai hänen perheensä kannalta. Entä mikä katsotaan olevan käytännön merkitys sillä, että työskentelyoikeus avataan työvoimapula-aloille, jos aloilla työskentely kuitenkin (esim. sosiaali- ja terveysalan tavoin) vaatii alan koulutuksen, jota ei ole mahdollista hankkia kolmessa eikä kuudessa kuukaudessa?

Esityksestä osin vaikeasti hahmotettava prosessi mm. muutoksenhaun osalta (s.14) kertoo mielestämme osaltaan siitä, että edellisen hallituksen valmisteleva vuosikymmenten aikana silppuuntuneen ulkomaalaislain kokonaisuudistusprosessi olisi ollut erittäin tarpeellista käynnistää.

Liukkonen Olga

Suomen Venäjänkielisten Keskusjärjestö ry - Näkymätön Voimavara -
toiminta