

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Lapin ELY-keskus ja Lapin TE-toimisto pitää kolmen kuukauden määräaikaan liian lyhyenä. Uuden työpaikan etsiminen vie helposti useita kuukausia ja se on riippuvainen rekrytointiprosessien kestosta ja sujuvuudesta. Työn hakemiseen ja työnhakijan työnhakuvalmiuksiin vaikuttaa olennaisesti henkilön maassaoloajan pituus, työsuhteen kesto ja luonteesta riippuen, myös kotoutumisen ja kielitaidon tasot, jotka vaihtelevat työnhakijasta riippuen. Tieto työnhausta ja sitä myötä valmiudet työn hakuun voivat olla puutteelliset, jolloin työnhakija tarvitsee ohjausta ja neuvontaa työpaikan hakemiseen ja siihen tulee olla riittävät resurssit alueesta riippumatta.

Lapin alueella työt ovat hyvinkin sesonkiluonteisia, eikä suoja-ajan sisällä ole välttämättä saatavilla työpaikkoja, jotka ovat kausiluonteisuuden vuoksi sidoksissa vuodenaikoihin. Tämä voi ajaa työntekijän ammattiaan vastaamattomaan, jopa harmaan alueen työpaikkoihin, joka lisää työvoiman hyväksikäytön riskiä. Tässä yhteydessä pyydämme huomioimaan myös mahdollisuuden tilanteisiin, joissa työntekijä joutuu hyväksymään heikompia työolosuhteita tai palkkaa pysyäkseen työssä. Vastaavasti myös työn-antajan valta-asema työntekijään voi vääristyä, jos joudutaan tilanteeseen, jossa oleskeluluvan jatka-miseksi, toimeentulon ja maassaolon turvaamiseksi joudutaan työskentelemään heikommilla ehdoilla työsuhteen jatkumiseksi.

Nostamme esiin myös huolen siitä, että muutos voi vaikuttaa negatiivisesti Suomen kansainväliseen houkuttelevuuteen ja kilpailukykyyn työntekijöiden veto- ja pitovoiman osalta. Riskinä on myös työttömyyden alkaessa työntekijöiden menettäminen naapurimaihin, jotka muutoinkin ovat kilpailukykyisempiä ulkomaalaisen työvoiman vetovoimatekijöissä.

Lapin ELY-keskus ja Lapin TE-toimisto esittävät, että suoja-aika tulee olla kaikille sama riippumatta työn luonteesta. Kannatamme mm. Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston esitystä yhtenäisestä aikamääreestä 6 kuukautta kaikille, jolloin työntekijäryhmät olisivat samassa asemassa ja heillä olisi riittävästi aikaa etsiä uusi työpaikka ja vireyttää oleskelulupa.

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**

Voimassa olevan lainsäädännön mukaan työnantajalla on ilmoitusvelvollisuutensa työperusteisessa oleskelulupamenettelyssä. Lisäksi työnantajalla on joka tapauksessa velvollisuus ilmoittaa työ- ja elin-keino toimistolle ja (v. 2025 alusta) Maahanmuuttovirastolle, kun se palkkaa ulkomaalaisen työntekijän.

On kannatettavaa, että työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa myös silloin, kun työt loppuvat, tai työntekijä lopettaa työnteon. Seitsemän (7) päivän aikamääre on siihen riittävä ja kohtuullinen. Työnantaja toimii myös monissa muissa lakisääteisissä työn lopettamiseen / loppumiseen liittyvissä asioissa saman aikamäärään sisällä.

Toteamme myös, että työnantajan ilmoitusvelvollisuutta voisi vielä tarkentaa siten, että työnantajan ilmoittamisvelvollisuus käynnistyisi jo irtisanomisen ja/tai irtisanoutumisen tiedoksiannosta/-saannista. Tällöin Maahanmuuttovirastolla olisi mahdollisuus reagoida riittävän nopeasti työluvalla olevan henkilön velvollisuuteen etsiä uusi työpaikka. Maahanmuuttovirastolla olisi myös enemmän aikaa esim. velvoittaa työnhakijaa ilmoituksella oleskeluluvan uusimisesta ja uuden työpaikan hakemisesta. Vastaavasti myös työntekijällä olisi enemmän kuin esityksen mukainen aika etsiä uusi työpaikka. Irtisanomis- / irti-sanoutumisilmoituksen todentamisella Maahanmuuttovirastolle voitaisiin myös osaltaan ehkäistä työvoiman hyväksikäyttötilanteita ja vastaavasti herätä tarttumaan hyväksikäytön tilanteisiin nopeasti.

Työnantajan nopea ilmoittautumismenettely on kannatettavaa erityisesti tilanteessa, jossa työntekijä löytää nopeasti uuden työpaikan ja hakee siihen uutta oleskelulupaa. Mikäli työnantajan ilmoitusvelvollisuutta ei määritellä, voi oleskelulupaprosessi pitkittyä turhaan.

Työnantajan ilmoitus jo olemassa olevia sähköisiä kanavia (Enter Finland) käyttäen on erittäin kannatettavaa. Työnantajan velvollisuus työsuhteen käynnistämiseen oleskelulupaprosessissa toteutuu samaa järjestelmää käyttäen, joten sen edelleen kehittäminen ehdotuksen mukaisesti on kannatettavaa. Työperäisten oleskelulupien yhtenäistäminen, hakemusten sähköistäminen ja automatisoinnin lisääminen sekä nopeuttavat, että selkiyttävät lupaprosessien käsittelyvaiheita. Automatisoinnin lisääminen edellyttää kuitenkin aktiivista tiedotusta, asiakasneuvontaa ja sähköisen asioinnin ohjaavuuden onnistumista, johon tulee kiinnittää huomio.

Onko voimassa olevan sanktiosäätelyn (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?

Kyllä / Yes

Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta

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

Sanktio on kannatettava, erityisesti työvoiman hyväksikäytän vähentämisen ja ehkäisyn näkökulmasta. Yhtä lailla, kun työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työsuhteen aloittamisesta, on myös vastaavasti tärkeää olla olemassa velvollisuus ilmoittaa työsuhteen loppumisesta. Sanktio lisää työnantajan velvollisuutta ilmoituksen tekemiseen ja vastaavasti myös valvontaa työnantajan toimintaa kohtaan. Ilmoitus-velvollisuus ei voi kuitenkaan perustua työnantajan omatoimiseen ilmoittamiseen. On tärkeää, että ilmoitusvelvollisuuden toteutumista myös valvotaan riittävästi ja sanktiotilanteessa niiden toteuttamiseen ja asettamiseen on riittävästi resursseja.

Sesonkiluonteisen työn näkökulmasta sanktioitu minimissään kolmen (3) kuukauden mittainen työluvasta pidättäytymispäätös ei ole riittävä, vaan sen tulisi olla pidempi. Myöskään tapauksessa, jossa työnantajalla ei ole aikomusta palkata uutta ulkomaalaista työntekijää työluvan pidättäytymispäätöksellä ei ole merkitystä. Sanktiosäätelyn tehokkuuteen tulisi kiinnittää huomiota, jotta seuraamukset olisivat välittömämpiä.

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

Lapin ELY-keskus ja Lapin TE-toimisto pitävät kannatettavana, että työnhakuoikeutta laajennetaan koskemaan myös työvoimapula-aloja, jolloin mahdollisuudet työn löytymiseen Suomessa paranevat. Vastaavasti myös, kun työvoimapula-alojen työvoimapulaa helpotetaan, vahvistetaan jo maassa olevien pitovoimaa ja alueelle juurtumista. Työnteko-oikeuden laajentaminen ehkäisee osaltaan työntekijän ajautumista laittomaan työntekoon ja vähentää työvoiman hyväksikäyttöä.

Huomautamme kuitenkin, että muutoksella voi olla myös kielteisiä vaikutuksia. Ehdotus voi rajoittaa työntekijän työllistymismahdollisuuksia ja ajaa heitä ammattiaan vastaamattomaan, matalapalkkaisempaan työhön. On tärkeää kiinnittää huomio työntekijän kotoutumisen vahvistamiseen, jotta työnhaku-valmiudet, oman osaamisen tiedostaminen ja tunnistaminen ovat realistisella tasolla, ettei työvoiman hyväksikäyttötilanteita syntyisi.

Lapin alueella on runsaasti sesonkiluonteisia työpaikkoja ja suuri osa niistä on määritelty työvoimapula-alan työpaikoiksi. Sesonkiluonteiset työpaikat ovat avoimina ja työnhakijoiden saatavilla vain tiettyinä aikoina vuodesta. On tärkeää kiinnittää huomio paikallisiin ja alueellisiin pitovoimatekijöihin, jotta maa-kuntiin saadut kansainväliset työntekijät juurtuvat alueelle, eikä maan sisäinen liikkuvuus aiheuta epä-tervettä kilpailua työntekijöistä työnantajien kesken.

Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

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

Ei muuta lausuttavaa.

Tapalinen Jaana
Lapin ELY - Lapin ELY-keskuksen lausunto on laadittu yhteistyössä Lapin TE-toimiston kanssa