

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

3 kk on liian lyhyt aika. Kuten muutkin tahot ovat todenneet, uuden työpaikan löytäminen ja rekrytointiprosessiin liittyvät asiat voivat kestää useita kuukausia. Haasteena voi olla myös, ettei työntekijä ole kotoutunut riittävästi, jolloin voi olla vaikea tietää työllistymismahdollisuuksista. Näihin perusteluihin viitaten 6 kuukautta voisi olla riittävä aika.

Toisaalta suoja-aikaa ei voi venyttää kovin pitkäksi, koska tavoitteena on vastata työmarkkinoiden nopeastikin muuttuviin tilanteisiin ja akuuttiin pulaan. Suoja-ajan tulisi olla ketterä taipumaan yksilöllisiin tilanteisiin, jolloin tarjonta ja kysyntä kohtaavat oikea-aikaisesti.

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**

Työnantajalle on jo nyt säädetty selvittämisvelvollisuus (71 b §) ilmoittaa tietyt tiedot, kun se ottaa palvelukseensa ulkomaalaisen työntekijän.

Lakiehdotuksen mukaan Työnantaja veloitetaan ilmoittamaan myös silloin, kun työntekijän työt loppuvat Maahanmuuttoviraston sähköistä asiointipalvelua käyttäen. Erityisestä syystä Työnantajan olisi mahdollista asioida myös paperisesti. Maahanmuuttoviraston sähköisen verkkopalvelun tiedot olisivat tehokkaimmin hyödynnettävissä viranomaisen suorittamassa valvonnassa, ja se on myös kannatettavaa.

Työnantajan työsuhteen alussa EnterFinlandiin tekemässä työntekijäilmoituksessa on työn päättymispäivä. Tätä tietoa tulisi viranomaisten pystyä hyödyntämään ilman työnantajan erillistä ilmoitusta.

Ilmoituksia pitäisi pystyä myös tekemään etukäteen.

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?

Kyllä / Yes

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

Ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyöntiin liittyvä sanktion uhka on kannatettava. Tämä on yksi keino työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja estämiseksi sekä parantaisi työntekijän oikeusturvaa huomattavasti.

**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**

Ihmisiä on Suomessa erilaisilla työnteko-oikeuksilla. Jos tämä koskee vain työntekijän oleskeluvalla Suomessa olevaa, se asettaa muilla oleskeluvilla olevat sen ulkopuolelle (erityisasiantuntija, kausityöntekijät tai perhesiteen perusteella olevat). Tämä asettaa ulkomaalaiset eriarvoiseen asemaan. Jos ulkomaalaisella työntekijällä, jolla on tarvittavaa osaamista, ei voi työskennellä näillä

aloilla ilman uuden luvan hakemista, tämä taas aiheuttaa ylimääräistä byrokratiaa ja hidastaa heidän työllistymistään. Esityksen mukainen sääntely edellyttää, että listaa työvoimapula-aloista laaditaan ja päivitetään huolellisesti ja säännöllisen aktiivisesti.

Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

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

Oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä on, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu oleskeluluvan voimassaolon ajan (Lakiehdotus 71 § 3). Toisaalta, jos henkilö jää työttömäksi ja hakee Kela-etuuksia, Kela arvioi, onko asuminen Suomessa vakinainen tai voiko saada oikeuden Kelan etuuksiin työskentelyn perusteella. Jos muuttaa Suomeen vakinaisesti, voi yleensä saada Kelan etuuksia muuttohetkestä lähtien.

Kaiken kaikkiaan tämä muutoksen suuntalinjat ovat toivottavia: työvoimapula-alueilla tulisi olla nykyistä paremmin saatavissa työvoimaa ja byrokratiaa tulisi vähentää. Esimerkiksi jo maassa oleva työntekijän oleskeluluvan haltija voisi tehdä muitakin töitä kuin vain sitä, johon ensisijainen oleskelulupa on myönnetty. Tämä tärkeä lakimuutos on yhdyspintapalveluun osuva eli se vaikuttaa sekä kunnan, työllisyydenhoidon että hyvinvointialueen palveluihin.

Ehdotus ei saa heikentää kolmansien maiden kansalaisten mahdollisuuksia työllistyä Suomessa tai liikkuvuutta työmarkkinoilla. Lakiehdotus ei myöskään saa asettaa kohtuuttomia vaatimuksia työnantajille.

Tuoriniemi Satu

Satakunnan hyvinvointialue - Vastaus koostettu: henkilöstöpalvelut sekä aikuisten palvelut/sosiaalityön vastuualue