

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Esityksessä ehdotetaan säädettävän ns. suoja-ajasta tilanteessa, jossa työntekijä jää työttömäksi. Kyse olisi ajasta, jonka aikana voimassa olevaa oleskelulupaa ei saa peruuttaa, jos lupaperuste poistuu ulkomaalaisen jäädessä työttömäksi.

Lakiesityksen mukaan, jos työnteon perusteella myönnetyn oleskeluluvan haltija on työtön, 58 §:n 5 momenttia ei sovelleta, jos työttömyysjakso on kestänyt korkeintaan:

- 1) kolme kuukautta ja ulkomaalaisella on ollut oleskelulupa alle kahden vuoden ajan;
- 2) kuusi kuukautta ja ulkomaalaisella on 73 §:ssä tarkoitettu erityisasian-tuntijan oleskelulupa, 74 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu oleskelulupa yrityksen yli- tai keskijohdon tehtävissä toimimista varten tai 80 §:ssä tarkoitettu kasvuyrittäjän oleskelulupa; tai
- 3) kuusi kuukautta ja ulkomaalaisella on ollut muu kuin 2 kohdassa tarkoitettu työnteon perusteella myönnetty oleskelulupa vähintään kahden vuoden ajan.

Jos 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettu työttömyys kestää yli kolme kuu-kautta, Maahanmuuttovirasto voi pyytää ulkomaalaista esittämään todisteet siitä, että hänellä on riittävät varat toimeentulonsa turvaamiseksi.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto toteaa, että esitys on pääosin kannatettava, mutta esitetyt erimittaiset aikamääreet lisäävät eriarvoisuutta työntekijäryhmien välillä. Jos ulkomaalaisella työntekijällä on oleskelulupa alle kahden vuoden ajan, hänellä on enemmän haasteita löytää uusi työpaikka kuin työntekijällä, jolla on työnteon perusteella myönnetty oleskelulupa vähintään kahden vuoden ajalle. Pidempään Suomessa työssä olleella on enemmän kokemusta ja tietoa suomalaisesta yhteis-kunnasta ja työmarkkinoiden toimivuudesta sekä todennäköisesti parempi suomen kielen taito.

Uuden työn löytäminen säädetyssä määräajassa voi estyä, mikäli ulko-maalainen työntekijä ei saa tarvittavaa henkilökohtaista työnhaun tukea ja apua. Myös rekrytointiprosessien kesto voi aiheuttaa viivästyksiä, samoin kuin kausiluonteisten työpaikkojen hakuajat.

Näistä syistä Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto esittää, että esitetyt aikamääreet olisivat yhtenäiset, esimerkiksi kuusi kuukautta, jolloin työn-tekijäryhmät olisivat samassa asemassa ja heillä olisi riittävästi aikaa etsiä uusi työpaikka. Yhtenäinen aikamääre myös selkiyttäisi säädöstä ja sen tulkintaa.

**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 sääntelyn mukaan työnantajalla on oma selvittämisvelvollisuutensa oleskelulupamenettelyssä, kun ulkomaalainen hakee oleskelulupaa solmitun työsuhteen perusteella. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle (vuoden 2025 alusta lukien Maahanmuuttovirastolle), kun se ottaa palvelukseen ulkomaalaisen, jolla käytännössä on jo

olemassa työntekoon oikeuttava oleskelulupa, palkkaamastaan työntekijästä, työsuhteen kestosta, palkasta ja sovellettavasta työehtosopimuksesta.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto kannattaa esitystä, että työnantajalla olisi ilmoittamisvelvollisuus myös silloin, kun työntekijän työt loppuvat tai työntekijä lopettaa kokonaan työnteon sen palveluksessa.

Koska molempien velvoitteiden ilmoittaminen tapahtuisi pääsääntöisesti samaa verkkoalustaa (EnterFinlandia) käyttäen, ilmoittaminen tapahtuisi nopeasti eikä työnantajalle aiheutusi ilmoittamisesta lisäkustannuksia.

**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**

Hallitusohjelman kirjauksen mukaan ilmoittamisvelvollisuuteen liitetään sanktion uhka. Käytännössä tämä tarkoittaisi, että työnantajan tahallisuudesta tai tuottamuksellisesta työntekijänsä työttömäksi jäämisestä ilmoittamatta jättämisestä voisi seurata sanktio.

Esityksen mukaan uuden ilmoittamisvelvollisuuden takia ei säädettäisi uutta sanktiota, vaan sääntely perustuisi voimassa olevaan sanktiosääntelyyn, ulkomaalaislain 186 ja 187 §, joihin myös työntekijän palvelukseen ottamista koskevan ilmoittamatta jättämistä koskeva sanktiouhka perustuu.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto toteaa, että esitettyä sääntelyratkaisua on pidettävä kokonaisuutena arvioiden perusteltuna, mutta esittää huolensa siitä, kuinka varmistetaan, että työnantajat toteuttavat ilmoittamisvelvollisuutensa, jos se perustuu kuitenkin täysin työnantajan omatoimiseen ilmoittamiseen.

Esityksen mukaan ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnin sanktiona kysymykseen tulisi työnantajan ulkomaalaisrikkomus tai mahdollisesti niin sanottu pidättäytymispäätös, joka merkitsee, että työnantaja ei voisi hakea uusia työntekijöitä ulkomailta määräaikana, jonka on minimissään kolme kuukautta ja pisimmillään 12 kuukautta. Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto toteaa, että sanktiouhka vaikuttaa riittämättömältä etenkin niissä tilanteissa, joissa työnantajalla ei ole välitöntä tarvetta palkata uudelleen ulkomaalaista työntekijää.

## 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 tavoitteena on, että todetuille työvoimapula-aloille olisi nykyistä paremmin saatavilla työvoimaa siten, että maassa jo oleskeleva ulkomaalainen työntekijä voisi tilanteensa niin salliessa työskennellä muissakin tehtävissä kuin mille alalle hänen työntekijän oleskelulupansa on myönnetty.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto kannattaa esitystä, jonka mukaan työntekijän oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus laajennettaisiin oikeudeksi työskennellä todetulla työvoimapula-alalla, eikä se edellyttäisi uuden oleskeluluvan hakemista, jos työntekijän oleskelulupa on voimassa. Laajennus koskisi työntekijän oleskelulupaa, jossa lupa jo myönnetään tietylle ammattialalle tai useampaa alaa koskevasti.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto on yhtä mieltä esityksen kanssa siitä, että ulkomaalaisen menettäessä työpaikkansa hänellä on uudistuksen myötä paremmat mahdollisuudet löytää nopeammin uusi työ työvoima-pula-alalta nopeammin, koska hänen ei tarvitsisi hakea uutta oleskelulupaa, mikäli aiempi lupa on voimassa.

### Asetuksenantovaltuutus

Esityksen mukaan listaus työvoimapula-aloista annettaisiin valtioneuvoston asetuksella, koska ulkomaalaisella, jolla on voimassa oleva rajoitettuun työntekoon oikeuttava työntekijän oleskelulupa, olisi oikeus tehdä lisäksi työtä asetuksen listalla olevilla ammattialoilla ilman velvollisuutta hakea uutta oleskelulupaa.

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto kannattaa esitystä, siitä, että listaus työvoimapula-aloista annettaisiin valtioneuvoston asetuksella, koska listausta voi olla tarpeen muuttaa hyvinkin nopealla aikataululla.

## Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

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

Työnantajan ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönti voi aiheuttaa ulko-maalaiselle työntekijälle merkittävää haittaa, jonka vuoksi työnantajan ilmoittamismenettelyn valvontaa tulisi kehittää.

Jokimäki Tarja

Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto - Tämä asiakirja on hyväksytty viraston sähköisessä asianhallintajärjestelmässä. Asian on esitellyt palvelujohtaja Tarja Jokimäki ja ratkaissut Johtaja Pirjo Juntunen.