

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Lastensuojelun Keskusliitto kannattaa ehdotusta, että luvanhaltijalle taataan aikaa etsiä uutta työpaikkaa ilman huolta oleskeluluvan peruuttamisesta. Ehdotettu kolmen kuukauden uuden työpaikan etsimisaika vastaa nykyistä käytäntöä, jonka mukaan Maahanmuuttovirasto ei käynnistä oleskeluluvan peruuttamismenettelyä kolmen kuukauden takuuajan sisällä. Kolme kuukautta on kuitenkin äärimmäisen lyhyt aika uuden työn löytämiselle. Rekrytointiprosessit ovat hitaita ja monet työpaikat harjoittavat syklisiä rekrytointikäytäntöjä, jolloin avoimia työpaikkoja on saatavilla vain tiettyinä vuodenaikoina. Työnhakija ei välttämättä tunne rekrytointikäytäntöjä ja työmarkkinoita, joka voi hidastaa työllistymistä. Erityisesti perheelliselle aika on liian lyhyt, sillä perheen siirtäminen paikkakunnalta toiselle työpaikan perässä voi olla haasteellista.

Erimittaiset suoja-ajat asettavat työntekijäryhmät eriarvoisiin asemiin sen mukaan, millä alalla he työskentelevät. Hallituksen esityksessä ei riittävästi anneta selvitystä erimittaisten suoja-aikojen tueksi, sillä riittävää tutkittua tietoa ei ole siitä, miten kauan työllistyminen eri aloilla kestää. Suoja-ajan poikkeavuudet asettavat myös työntekijöiden perheet eriarvoiseen asemaan riippuen siitä, millä alalla työntekijä työskentelee. Erityisesti työntekijöiden lapsille tulisi taata samat oikeudet riippumatta heidän vanhempiansa alasta. Pidempi suoja-aika kaikille työntekijöille tukisi perhe-elämän suojan, lapsen edun ja yhdenvertaisen kohtelun toteutumista.

Ehdotetuilla säännöksillä ilmeisimmin asetetaan ne työntekijät, joiden työsuhde jatkuu oleskeluluvan voimassaoloon päättymiseen asti epäedullisempaan asemaan verrattuna niihin, joiden työsuhde loppuu ennenaikaisesti. Tilanteessa, jossa oleskeluluvan voimassaolo päättyy samaan aikaan työsuhteen päättymisen kanssa, aikaa uuden työn etsimiselle ei suoda. Työnteon ohessa uuden työn etsiminen voi olla ajallisesti haastavaa etenkin perheellisille. Tilanne voi vaikuttaa myös työntekijän perheenjäsenten asemaan, joiden perhesiteen perusteella myönnettyt oleskelulupien peruste poistuu samanaikaisesti, kun työntekijän oleskelulupa lakkaa olemasta voimassa. Tilanne voi koitua perheelle vaikeaksi erityisesti, jos perheessä on vahaiskasvatukseen osallistuvia tai kouluikäisiä lapsia.

## 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?**

Ei / No

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

Esityksen mukaan työnantajalle säädetään velvollisuus ilmoittaa Maahanmuuttovirastolle 7 päivässä sähköisesti ja 10 päivässä lomaketta käyttäen, kun sen työntekijän työt loppuvat. Ilmoittamisen määräajat ovat hyvin lyhyet, etenkin huomioon ottaen lomakaudet. On tärkeää, että työnantajat ehtivät noudattaa ilmoittamisvelvollisuuttaan työsuhteen päättymisestä, sillä se vaikuttaa työntekijän mahdollisuuteen löytää uusi työ laillisen maassa oleskelun aikana. On myös tärkeää, että työntekijät voivat tarvittaessa itse ilmoittaa työsuhteen päättymisestä.

**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**

Keskusliitto kannattaa ehdotusta siitä, että työntekijän oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus laajennetaan oikeudeksi tehdä töitä myös todetulla työvoimapula-alalla ilman velvollisuutta hakea uutta oleskelulupaa. Muutos hyödyttää ulkomaalaisia työntekijöitä, joiden oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus on rajoitettu, sillä se mahdollistaa työpaikan vaihdokset sekä lisätyöt työvoimapula-alalla oleskelulupaan merkityn ammattialan lisäksi. Muutos voi vaikuttaa positiivisesti myös työntekijöiden perheisiin.

## Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

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

-

Hakala Lucia  
Lastensuojelun Keskusliitto