

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Kiinteistöyönantajat ry kiinteistöalan työnantajayritysten työmarkkinajärjestönä ja kiinteistöpalvelualan yritysten toimialajärjestönä kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Kiinteistöpalveluala tuottaa arvoa suomalaisten arkeen kiinteistöjen hoito- ja ylläpitopalveluilla, erilaisilla toimitila- ja käyttäjäpalveluilla sekä kiinteistöjen hallinnointipalveluilla. Yli sadantuhannen henkilön toimiala monimuotoisine yrityksineen on yksi merkittävimmistä maahanmuuttajien työllistäjistä Suomessa. Ulkomaalaisten osuus alan työvoimasta on yli 22 prosenttia. Pääkaupunkiseudulla ja kasvukeskuksissa osuus on huomattavasti suurempi, pääkaupunkiseudulla jo yli 60 %. Alan isoimpien yritysten henkilöstö koostuu jopa sadasta eri kansallisuudesta. Ulkomaisen työvoiman kasvun tarpeen ennakoidaan kasvavan entisestään Suomen työikäisen väestön vähenemisen myötä.

Tuoret työvoimaennusteet ennakoivat, että kiinteistöpalvelualan työllisyysnäkymät pysyvät hyvinä myös jatkossa. Alalle tarvitaan tekijöitä kotimaisen työvoiman lisäksi ulkomailta. Kiinteistöpalveluala

on myös huoltovarmuuden näkökulmasta merkittävä tukipalveluala, joten työvoiman riittävyys alalle on välttämätöntä yhteiskunnan toimivuuden ja turvallisuuden varmistamiseksi.

Uudistuksen taustalla olevat hallitusohjelmataavoitteet ovat ongelmallisia kiinteistöpalvelualan kannalta. Työnantajalle hallituksen esityksessä ehdotettu uusi sanktioitu ilmoittamisvelvollisuus on erityisesti kohtuuton. Kiinteistötyönantajat toteaa muiden elinkeinoelämän järjestöjen tavoin, että Maahanmuuttoviraston resursseja on tärkeää ohjata työttömäksi jääneiden ihmisten valvonnan ja byrokratian lisäämisen sijaan työhön johtavan maahanmuuton sujuvoittamiseen ja oleskelulupien käsittelyn nopeuttamiseen.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että työntekijän myöntämällä oleskelulupaa ei saisi peruuttaa kolmen kuukauden aikana, jos oleskelulupa on ollut voimassa alle kaksi vuotta tai kuuden kuukauden aikana, jos oleskelulupa on ollut voimassa vähintään kahden vuoden ajan, kun työntekijä jää työttömäksi.

Kiinteistötyönantajat pitää EU-direktiivin mukaista kolmen kuukauden minimiaikaa liian lyhyenä ottaen huomioon uudelleen työllistymiseen liittyvien työnhaku- ja rekrytointiprosessien vaihtelevuus ja pituus myös muissa kuin mm. asiantuntija- ja johtotason tehtävissä, joissa aika olisi kuusi kuukautta ilman muita vaatimuksia.

Kiinteistötyönantajat huomauttaa, että uudistus ei ole linjassa kantaväestön työttömyyskohtelun kanssa ja että ehdotettu kolmen kuukauden suoja-aika vähentää entisestään ulkomaisen työvoiman kiinnostusta Suomen työmarkkinoita kohtaan.

Kiinteistötyönantajien näkemys on, että suoja-ajan minimikeston on oltava kansallisessa lainsäädännössä lähempänä kuutta kuukautta myös niissä tilanteissa, joissa työntekijän oleskelulupa on ollut voimassa alle kaksi vuotta.

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**

Tähän kohtaan liittyvät kommentit seuraavaan vastaukseen liittyvien perusteluiden yhteydessä.

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

Kiinteistöyönantajat kiinnittää huomiota lausuntopyynnön sanktiosääntelyä koskevaan asenteelliseen kysymyksenasetteluun, joka lähtee oletuksesta, että noudatettavaksi tulisi vähintään voimassa olevan tasoinen sääntely.

Kiinteistöyönantajat pitää työnantajalle ehdotettua työsuhteen päättymiseen liittyvää ilmoittamisvelvollisuutta jo itsessään ongelmallisena ja kohtuuttomana. Kiinteistöyönantajat kummeksuu, että ilmoittamisvelvollisuutta esitetään myös työsuhteen päättymistilanteissa työntekijän itsensä sijaan työnantajalle. Esitys eroaa tässä kohtaa hallituksen esityksessä esitellyistä muiden Pohjoismaiden käytännöistä.

Hallituksen esitys antaa ymmärtää, että työnantajalle ehdotettu uusi ilmoittamisvelvollisuus ei juurikaan aiheuttaisi ylimääräistä hallinnollista taakkaa työnantajan arkeen. Tätä perustellaan sillä, että työnantajalla on jo tällä hetkellä ilmoittamisvelvollisuus, kun se ottaa palvelukseensa ulkomaalaisen työntekijän. Kiinteistöyönantajat pitää perustelua ontuvana. Perustelulla luodaan mielikuva siitä, että työsuhteen alku- ja loppupään ilmoittamisvelvollisuudet olisivat työnantajan kannalta samanveroisia ja yksinkertaisia toimia. Tämä ei pidä paikkansa. Jo pelkkä työsuhteen alussa edellytetty ilmoittaminen on osoittautunut työnantajaa ajatellen hankalasti täytettäväksi velvollisuudeksi.

Esityksessä jää kiinnittämättä riittävästi huomiota muun muassa siihen, että tiukkaan määräaikaan sidottu uusi ilmoittamisvelvollisuus voi osoittautua kaikkein huolellisimmallekin työnantajalle ylivoimaiseksi työsuhteiden erilaisten päättymistilanteiden ja -ajankohtien vuoksi. Kun tiukkaan määräaikaan sidottuun ilmoittamisvelvollisuuteen on lisäksi esitetty liitettäväksi rikosoikeudellinen sanktiouhka, työnantajalle säilytettävä vastuu virheiden välttämiseksi muodostuu kohtuuttomaksi.

Kiinteistöpalvelualalla toimivista yli seitsemästä tuhannesta yrityksestä suuri osa on pieniä tai keskisuuria yrityksiä, joille seitsemän päivän määräaikaan sidottu ilmoittamisvelvollisuus hallinnollisine taakkoineen on helposti mahdoton. Määräajan noudattamista on kohtuutonta edellyttää esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä jää yllättäen pois töistä ilmoittamisvelvollisen työnantajan loman tai muun poissaolon aikana.

Vastaavia tilanteita syntyy luonnollisesti myös isommissa yrityksissä, joissa hallinnollinen rasite ja vastuu moninkertaistuvat henkilöstömäärän suuruuden takia. Esitetty uudistus vaatisi isoissa yrityksissä kaiken muun lisäksi erillistä järjestelmäkehitystyötä, josta koituu mittavia, ylimääräisiä kustannuksia. Kiinteistötyönantajat viittaa tässä kohtaa ISS Palveluiden, yhden Suomen merkittävimmistä työllistäjistä, hallituksen esityksestä jättämään lausuntoon.

Muun muassa edellä mainitut perustelut puoltavat ilmoittamisvelvollisuuden säätämistä työntekijän velvollisuudeksi.

Kiinteistötyönantajat pitää hallituksen esityksen 82 §:n 3 momenttia koskevia perusteluita tulkinnanvaraisina. Perusteluista ei käy riittävän selvästi ilmi, mistä työnantajan ilmoittamisvelvollisuuden seitsemän päivän määräajan laskenta alkaa työntekijän työsuhteen päättyessä.

Kiinteistötyönantajat kiinnittää edelleen huomiota siihen, ettei lainvalmistelussa ole otettu huomioon muun muassa työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaista tilannetta, jossa työsuhte päätetään purkautuneena. Jos työsuhte päätetään purkautuneena pitämiseen, ilmoittamisen seitsemän päivän määräaika on käytännössä rikottu jo ennen kuin työsuhteen on voitu katsoa purkautuneen.

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**

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että työvoimapula-alat voidaan antaa valtioneuvoston asetuksella. Esityksen liitteenä on luonnos valtioneuvoston asetukseksi työvoimapula-aloista ja esimerkinomaisesti listaus mahdollisista työvoimapula-aloista. Työnteko-oikeuden laajentaminen koskisi vain työntekijän oleskeluluvan haltijaa.

Kiinteistötyönantajat kannattaa tärkeää tavoitetta ohjata työttömäksi jääviä ulkomaalaisia ensisijaisesti sellaisille toimialoille, joilla on todettu työvoimapula. Kiinteistötyönantajien näkemys on, että ohjaamisen pitäisi kuitenkin kohdistua myös kiinteistöpalvelualan kaltaisille toimialoille, joilla on todetun työvoimapulan ohella työvoimapulaa aiheuttavaa kohtaanto-ongelmaa.

Kiinteistötyönantajat tuo kuitenkin huolenaan esille, että hallituksen esityksessä esitetty työnteko-oikeuden laajentaminen voi myös johtaa työnantajan näkökulmasta ongelmalliseen lopputulokseen, jos työntekijä siirtyy työvoimapula-alalta toiselle. Lopputulos tällaisessa tilanteessa ei ole

tarkoituksenmukainen sen enempää työntekijänsä työvoimapula-alalta menettävän työnantajan kuin kokonaisuudenkaan kannalta.

Kiinteistöyönantajat katsoo, että työvoimapula-alojen liian tarkka ammattikohtainen rajaaminen saattaa johtaa siihen, ettei esimerkiksi kiinteistöpalvelualan kaltaiselle monipalvelualalle työllistynyt ja perehdytetty työntekijä pysty edes halutessaan jatkamaan samassa yrityksessä tarjolla olevissa muissa tehtävissä, jos kyseiset tehtävät eivät ole valtakunnallisella työvoimapulalistalla. Kiinteistöpalvelualaa olisi tästä syystä tarkoituksenmukaista käsitellä tarkastelussa yhtenä toimialana.

Kiinteistöyönantajat pitää niin ikään esitettyä valtakunnantasoista tarkastelua ongelmallisena, sillä kiinteistöpalvelualan työvoimatarpeet saattavat poiketa toisistaan eri puolilla Suomea. Perustellumpaa olisi tarkastella tilanteita alueellisten linjausten tavoin alueellisesti.

Kiinteistöyönantajien kokemus on, ettei ulkomaalaisten työvoiman käytön alueellisten linjausten laadintaan ole tähän mennessä osallistettu riittävästi kiinteistöpalvelualaa tuntevia asiantuntijoita. Tämä on johtanut siihen, että alan työmarkkinatilannetta on jouduttu tarkastelemaan pääasiassa julkiseen työnvälitykseen pohjautuvien, usein vajavaisten tilastotietojen valossa.

Koska niin alueellisilla linjauksilla kuin hallituksen esityksessä ehdotetulla listauksella työvoimapula-aloista on merkittävä vaikutus viime kädessä koko Suomen työmarkkinatilanteeseen, Kiinteistöyönantajat pitää tärkeänä, että alueellisten linjausten ja mahdollisen linjauksiin synkronoidun uuden asetuksentasoisen listauksen laatimisprosessi uudistetaan kokonaisuudessaan nykyistä läpinäkyvämmäksi ja toimivammaksi ja että tarkasteluun kytketään eri toimialojen asiantuntijoita. Tällä tavoin hallituksen esityksen lähtökohtaisesti positiivinen tavoite löytää työttömäksi jääville ulkomaalaisille työntekijöille töitä aidoksi todetuilta työvoimapula-aloilta saatettaisiin saada myös toteutumaan aidosti.

Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

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

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että lait tulevat voimaan maalis-huhtikuussa 2025 edellyttäen, että säännösten soveltamisen mahdollistava järjestelmäkehitys tehdään riittävän valmiiksi sääntelyn soveltamisen ja sen toimivuuden kannalta.

Kiinteistöyönantajat esittää huolensa järjestelmäkehityksen kireästä aikataulusta. Työnantajan oikeusturvan kannalta on välttämätöntä, että järjestelmät ehditään kehittää sellaisiksi, että

hallinnossa asioiva työnantaja pystyy lain voimaan tullessa todellisuudessa noudattamaan uutta lainsäädäntöä.

Kiinteistöyönantajat muistuttaa, että työnantajalle täytyy varata riittävä aika perehtyä mahdollisiin uusiin velvoitteisiin. Myös se, että useat työnantajista joutuvat väistämättä kehittämään omia järjestelmiään kyetäkseen noudattamaan uutta sääntelyä, tulee ottaa huomioon lain voimaantulon ajankohdasta päätettäessä.

Brax Tiia
Kiinteistöyönantajat ry