

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Lausunnon kohteena oleva lakiehdotus perustuu lievennykseen koskien hallituksen aikaisemmin esittämään kolmen kuukauden sääntöön. Kolmen kuukauden sääntö herätti yliopiston henkilöstössä, opiskelijoissa ja potentiaalisissa opiskelijahakijoissa suurta huolta, ja aiheutti välillisesti vahinkoa niin yliopiston maineelle työnantajana kuin käsitykselle Suomesta työskentely- ja asuinmaana. Suomeen tulleet ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat ovat olleet pettyneitä uuteen kotimaahansa, sillä he kokevat, ettei heitä halutakaan tänne, ja monet harkitsevat lähtevänsä Suomesta valmistuttuaan. Uutiset ovat pelästyttäneet myös tänne tulossa olevia uusia opiskelijoita, ja vähentäneet Suomen houkuttelevuutta. Siinä missä lievennykset tämän tyyppisiin rajoituksiin ovat toki aina tervetulleita, on todettava, että kuuden kuukaudenkin aikaraja työn löytämiseksi on täysin riittämätön, nykypäivän työnhaku- ja rekrytointiprosesseja ajatellen.

Selkeä parannus tilanteeseen olisikin, jos myös työntekijän luvalla työskentelevä saisi aina saman 6 kk:n mahdollisuuden hakea uutta työtä. Yliopiston työntekijöiden tilannetta helpottaisi myös, jos määräaikaisuuden päätyttyä olisi edes jonkinlainen aikaikkuna hakea töitä, eikä maastapoistumisvelvoite astuisi heti määräaikaisen luvan päätyttyä voimaan. Tämä edistäisi myös työpaikan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta yliopistoissa, joissa työskennellään monenlaisten oleskelulupien turvin, mutta kuitenkin yhteisten tavoitteiden puolesta.

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

Yliopistolla siirrytään usein saman työnantajan palveluksessa työtehtävästä toiseen. Tämä edellyttää kuitenkin usein keskustelua ja koordinointia esimerkiksi tutkimusryhmien tai yksikköjen välillä. Mainittu työsuhteen päättymisen ilmoittamisen määräaika on tässä riittämätön ja johtaisi ajoittain sellaisten henkilöiden ilmoittamiseen työttömäksi, jotka kuitenkin pian saisivat työpaikan yliopistolta. Tämä tarkoittaa myös Maahanmuuttoviraston turhaa kuormittamista. Kohtuullinen aika ilmoittamisessa voisi olla esimerkiksi 1 kuukausi.

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

-

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

Mahdollisuus hakea töitä aloilta, jotka on todennettu koko Suomessa työvoimapula-aloiksi, on itsessään selkeä parannus edelliseen ja lisää työmarkkinoiden toimivuutta. Helsingin yliopisto tarvitsee kuitenkin mm. tutkimuksen tukitoimissa erittäin spesifeille aloille osaavaa ja kokenutta työvoimaa, jota ei usein Suomesta löydy. Olisi tärkeää tutkimuksen jatkuvuuden kannalta, että meillä olisi enemmän keinoja sitouttaa nämä osaajat Suomeen ja yliopistotyönantajaansa. Esimerkiksi tutkimusta tukevia aloja ei kuitenkaan ole määritelty "työvoimapula-aloiksi koko Suomessa". Yliopisto ehdottaakin, että työsuhteen päättyessä olisi työntekijällä mahdollisuus hakea työtä miltä tahansa alalta. Tällä turhan byrokratian leikkaamisella vähennettäisiin myös Maahanmuuttoviraston ja muiden viranomaisten hallinnollista työtä, jolla olisi jopa kustannuksia vähentävä vaikutus.

Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

Mahdolliset muut huomiot esityksestä

Possible other comments on the proposal

Yliopistolle on tärkeää houkutella ja rekrytoida kansainvälisiä osaajia. Helsingin yliopistossa toimii yli 1000 työntekijää, joiden työskentely edellyttää oleskelulupaa. Useimmat heistä toimivat tutkijan luvalla, mutta erityisasiantuntijan tai työntekijän luvalla työskentelevien määrä on viime vuosina ollut kasvussa. Yliopisto onkin pyrkinyt lisäämään kansainvälisen työntekijöiden osuutta myös muiden kuin tutkijoiden parissa, voidakseen rekrytoida näin henkilökuntaansa osaavimmat ihmiset maailmalta. Tieteen luonteeseen kuuluu välttämättä kansainvälisyys ja yliopiston on yliopistolainkin mukaan järjestettävä toimintansa niin, että siinä varmistetaan korkea kansainvälinen taso. Näin ollen kaikki lakimuutokset, jotka heikentävät kansainvälistymisen mahdollisuuksia, ovat yliopistolle haitallisia. Lisäksi yliopistolla opiskelee vuositasolla noin 2200 ulkomaalaista perustutkinto-opiskelijaa, joista suurin osa haluaisi jäädä Suomeen töihin valmistuttuaan.

Työ- ja elinkeinoministeriö ilmoittaa lausuntopyyntönsä tavoitteekseen edistää työvoiman saatavuutta ja tukea työntekijän uudelleentyöllistymistä Suomessa. Kansainvälisen henkilöstönsä viimeisen vuoden aikana antaman runsaan palautteen perusteella yliopisto toteaa, että kolmen tai kuuden kuukauden säännöt, ilmoittamisvelvollisuudet ja aloittainen tarveharkinta eivät edistä työvoiman saatavuutta tai tue kansainvälisen henkilökunnan uudelleentyöllistymistä Suomessa. Näiden uudistusten vaikutus ja viesti kansainvälisille osaajille on ollut päinvastainen. Kansainvälisen kilpailun olosuhteissa menestykseen tähtäävillä yliopistoilla ja suomalaisella yhteiskunnalla, joka kipeästi tarvitsee ulkomaalaisia osaajia, ei ole varaa tällaisiin kehityskulkuihin.

Lakimuutos vaikuttaa välillisesti myös kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden mahdollisuuksiin jäädä Suomeen siitakin huolimatta, että heidän on mahdollista hakea oleskelulupaa työnhakua tai yritystoiminnan aloittamista varten. Kolmen ja kuuden kuukauden säännöt ulottuvat heihinkin usein myöhemmin. Ihminen, jonka osaamiselle olisi muuallakin kysyntää, ei usein halua rakentaa elämäänsä tietoisesti luodun epävarmuuden varaan. On investoitujen resurssien hukkaan heittoa ja heikennys yliopiston suorituskyvylle, jos ja kun nämä kansainväliset osaajat lähtevät useammin pois Suomesta, koska kokevat että heidän läsnäoloon ei Suomessa kaivata. Konkreettinen parannus tähän tilanteeseen olisi esimerkiksi työnhakuluvan (oleskelulupaa työnhakua tai yritystoiminnan aloittamista varten) kokonaisuuden pidentäminen.

Karppinen Laura
Helsingin yliopisto - Vararehtori Hanna Snellman