

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Ehdotetut muutokset ulkomaalaislakiin ja siihen liittyviin lakeihin asettavat enintään kolmen kuukauden tai tietyissä tapauksissa kuuden kuukauden määräajan, jonka kuluessa ulkomaalaisen työntekijän on löydettävä uusi työpaikka, jos hänen työsuhteensa päättyy. Tämä aikaraja on monilta osin riittämätön.

Ensinnäkin rekrytointiprosessit kestävät usein pidempään kuin ehdotettu aikaraja. Suomessa rekrytointi voi kestää useita kuukausia, erityisesti erikoistuneissa ja asiantuntijatehtävissä, joissa prosessi on monivaiheinen ja sisältää hakemusten arvioinnin, haastattelut ja sopimusneuvottelut. Esimerkiksi asiantuntija- ja johtotason tehtävien täyttämiseen kuluu keskimäärin 3-6 kuukautta, mikä ylittää selvästi ehdotetun kolmen kuukauden rajan ottaen huomioon, että henkilö ei välttämättä heti seuraavana päivänä edellisen työn loppumisesta löydä uutta haettavaa työpaikkaa.

Toiseksi, hakijoiden voi olla vaikea löytää uusia työpaikkoja määräajassa, koska monet yritykset harjoittavat syklisiä rekrytointikäytäntöjä, jolloin avoimet työpaikat voivat olla saatavilla vain tiettyinä vuodenaikoina. Kesälomat ja muut lomakaudet voivat merkittävästi hidastaa

rekrytointiprosesseja, mikä lisää haasteita määräajassa pysymiselle. Kesälomien aikana monet yritykset joko jäädyttävät rekrytoinnit tai viivyttävät niitä, mikä voi tarkoittaa, että kolmen kuukauden aikana saattaa olla huomattavasti vähemmän mahdollisuuksia löytää uusia työpaikkoja.

Kolmanneksi, kotoutuminen ja paikallisten työmarkkinoiden ymmärtäminen vie aikaa, mikä asettaa ulkomaalaiset työntekijät haastavaan asemaan. Ulkomaalaiset työntekijät eivät aina ole täysin tietoisia kaikista työllistymismahdollisuuksista tai heillä ei ole tarvittavia verkostoja, jotka voisivat helpottaa uuden työpaikan löytämistä. Tämä tekee kolmen kuukauden ajanjaksosta erityisen haastavan, koska työmarkkinoiden ja rekrytointikäytäntöjen tuntemus voi olla puutteellista.

Neljänneksi, perheellisten ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla määräaika voi aiheuttaa lisäpaineita. Heillä voi olla koulussa tai päiväkodissa käyviä lapsia sekä muita perhesiteitä, jotka vaikeuttavat nopeaa muuttoa tai uuteen työhön sopeutumista. Tämä vaikuttaa päätöksiin työpaikan valinnassa ja voi rajoittaa heidän mahdollisuuksiaan vastaanottaa työtä, joka vaatisi perheen siirtämistä toiseen kaupunkiin tai jopa maahan.

Lopuksi, ehdotuksessa ei riittävästi huomioida työttömyysturvan ja sosiaaliturvan mekanismeja, jotka vaikuttavat ulkomaalaisten työntekijöiden kykyyn etsiä uutta työtä. Jos työntekijän toimeentuloa ei pystytä varmistamaan työttömyyden aikana, hänellä voi olla taloudellisia paineita, jotka estävät rauhallisen ja perusteellisen uuden työpaikan etsimisen. Tämä voi pakottaa työntekijät hyväksymään mitä tahansa työtä, joka ei välttämättä vastaa heidän osaamistaan tai kokemustaan, mikä voi johtaa osaamisen hukkaamiseen ja taloudelliseen epävarmuuteen.

Näistä syistä kolmen kuukauden tai kuuden kuukauden määräaika uuden työpaikan löytämiseksi on useimmissa tapauksissa riittämätön, eivätkä ehdotukset tarjoa ulkomaalaisille työntekijöille realistista mahdollisuutta jatkaa työuraansa Suomessa työsuhteen päättyessä.

**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?**

-

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

Nopea ilmoittaminen auttaa Maahanmuuttovirastoa seuraamaan työntekijöiden työllisyystilannetta ja mahdollistaa nopeamman tuen tarjoamisen työntekijöille, jotka jäävät työttömiksi. Tämä voi auttaa työttömäksi jääneitä työntekijöitä löytämään uusia mahdollisuuksia nopeammin.

Toiseksi, selkeät määräajat ilmoittamiselle vähentävät työntekijän epävarmuutta ja parantavat oikeusturvaa. Tietäen, että työsuhteen päättymisestä ilmoitetaan nopeasti, työntekijä voi luottaa siihen, että Maahanmuuttovirasto on tietoinen hänen tilanteestaan ja voi tarvittaessa ryhtyä toimenpiteisiin oleskeluluvan ylläpitämiseksi tai uusimiseksi. Tämä voi ehkäistä tilanteita, joissa työntekijän oleskelulupa vaarantuu siksi, että Maahanmuuttovirasto ei ole ajoissa saanut tietoa työsuhteen päättymisestä.

Kolmanneksi, tarkat määräajat voivat suojata työntekijää työnantajan mahdolliselta laiminlyönniltä. Työnantajan viivyttely ilmoituksen tekemisessä voi johtaa siihen, että työntekijän oikeus oleskella maassa tai etsiä uusi työ vaarantuu. Näin ollen, ilmoittamisen sääntely ja sanktion uhka kannustavat työnantajia toimimaan vastuullisesti ja työntekijän etua ajatellen.

Vaikka seitsemän päivän määräaika sähköiselle ilmoitukselle ja kymmenen päivän määräaika paperiselle ilmoitukselle saattavat vaikuttaa lyhyiltä, niiden etuna on varmistaa, että työntekijä voi mahdollisimman nopeasti aloittaa toimet uuden työpaikan löytämiseksi tai muilla tavoin turvata oleskelunsa Suomessa. Pidemmät määräajat voisivat viivyttää työntekijän työttömyystilanteen käsittelyä ja heikentää hänen mahdollisuuksiaan sopeutua uuteen tilanteeseen ja löytää uusi työ.

**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**

Voimassa olevan sanktiosääntelyn (esim. ulkomaalaislain 186-189 §:t ja rikoslain 47 luku) soveltaminen ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnistä on riittämätöntä useista syistä ulkomaalaisen työntekijän edun näkökulmasta.

Nykyisessä ulkomaalaislain 186 §:ssä säädetään työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta, jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa ilmoittaa, kun se ottaa palvelukseensa kolmannen maan kansalaisen työntekijän. Tämä sanktiomekanismi on osoittautunut jossain määrin tehottomaksi, koska käytännön toteutuksessa on ollut haasteita varmistaa, että ilmoitusvelvollisuus toteutuu. Jos samaa sanktiosääntelyä sovelletaan myös työsuhteen päättymisestä ilmoittamiseen, riskinä on, että työnantajat eivät aina noudata uutta ilmoittamisvelvollisuuttaan, mikä voi johtaa ulkomaalaisen työntekijän oikeusturvan heikkenemiseen.

Rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä säädetään rangaistuksesta luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä, mikä kattaa tilanteet, joissa työnantaja käyttää ilman asianmukaista lupaa olevaa ulkomaista työvoimaa. Tämä sääntely ei kuitenkaan kata ilmoittamatta jättämisen tilanteita työsuhteen päättyessä, ja siksi se ei suoraan sovellu uuteen velvollisuuteen. Nykyinen rikoslaki ei näin ollen tarjoa riittävää pelotetta tai sanktioita nimenomaan ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyöntiin liittyen.

Vaikka ulkomaalaislain 187 § mahdollistaa Maahanmuuttoviraston pidättäytymispäätöksen, jos työnantaja ei noudata ilmoittamisvelvollisuuttaan, tämän mekanismin käyttö on rajoitettua ja se ei tarjoa välitöntä seuraamusta työnantajalle, joka laiminlyö velvollisuutensa ilmoittaa työsuhteen päättymisestä. Tämä heikentää sanktiosääntelyn tehokkuutta, koska seuraamukset eivät ole välittömiä eikä niiden pelotevaikutus ole riittävä varmistamaan täyttä ilmoittamisaktiivisuutta. Lisäksi, Maahanmuuttoviraston tiedonhankinta työnantajilta työsuhteen päättymisestä on tällä hetkellä osittain sattumanvaraista, ja ilmoituksia saadaan vain, jos työntekijä tai työnantaja oma-aloitteisesti toimittaa tietoja. Tämä viittaa siihen, että tehokasta mekanismia sanktioiden toteuttamiseksi ei ole käytössä. Jos työnantaja ei tee ilmoitusta ajallaan, työntekijän asema on vaarassa, koska Maahanmuuttovirasto ei voi reagoida tai tarjota tukea ajallaan.

Nykyisen sanktiosääntelyn riittämättömyys korostaa tarvetta tarkentaa ja tehostaa sanktioiden soveltamista nimenomaan ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnin osalta. Uusi sanktiosääntely voisi sisältää selkeämmät ja välittömämmät seuraamukset sekä tehokkaamman valvontajärjestelmän, joka varmistaa, että työnantajat noudattavat ilmoittamisvelvollisuuttaan. Tämä turvaisi paremmin ulkomaalaisten työntekijöiden oikeusturvaa, parantaisi heidän asemaansa työmarkkinoilla ja varmistaisi, että heidän oleskelulupatilanteensa ei vaarannu työnantajan ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnin vuoksi.

## 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**

Esityksessä ehdotetaan, että työvoimapula-alat määriteltäisiin valtioneuvoston asetuksella, ja työnteko-oikeutta laajennettaisiin ainoastaan työntekijän oleskeluluvan haltijalle. Tämä ehdotus rajoittaa ulkomaalaisten työntekijöiden mahdollisuuksia monella tavalla. Työvoimapula-alojen määrittely asetuksella tuo joustavuutta ja mahdollistaa ajankohtaisten työmarkkinatarpeiden huomioimisen nopeasti. Tämä on hyödyllistä, sillä työmarkkinatilanteet voivat muuttua nopeasti ja vaativat nopeaa reagointia. Kuitenkin, jos lista on esimerkinomainen ja ei sisällä kaikkia aloja, joilla voisi olla työmahdollisuuksia, se voi rajoittaa työntekijöiden mahdollisuuksia löytää työtä laajemmin nykyisen oleskelulupansa puitteissa. Tämä voi estää heitä hyödyntämästä koko potentiaaliaan Suomen työmarkkinoilla.

Sääntely, joka koskee vain työntekijän oleskeluluvan haltijaa, jättää ulkopuolelle muita ulkomaalaisia työntekijöitä, joilla on työnteko-oikeus muun tyyppisillä oleskeluluvilla, kuten erityisasiantuntijat, kausityöntekijät tai perhesiteen perusteella maassa olevat henkilöt. Tämä luo eriarvoisuutta ulkomaalaisten työntekijöiden keskuudessa, sillä vain tietty ryhmä hyötyy laajennetusta työnteko-oikeudesta työvoimapula-aloilla. Ulkomaalaiset työntekijät, joilla on tarvittavaa osaamista, eivät voi työskennellä näillä aloilla ilman uuden luvan hakemista, mikä aiheuttaa tarpeetonta byrokratiaa ja hidastaa heidän työllistymistään.

Työvoimapula-alojen listaaminen valtioneuvoston asetuksella voi myös johtaa siihen, että työnantajat rajoittavat rekrytointiaan vain näille aloille, vaikka työntekijöillä voisi olla mahdollisuuksia työllistyä muillakin aloilla. Tämä voi estää ulkomaalaisia työntekijöitä saamasta töitä aloilta, jotka eivät ole virallisesti tunnustettuja työvoimapula-aloiksi, vaikka heillä olisi niille soveltuvaa osaamista. Esityksen mukainen sääntely edellyttää myös, että valtioneuvoston asetusta työvoimapula-aloista laaditaan ja päivitetään huolellisesti ja säännöllisesti.

## Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

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

On tärkeää varmistaa, että työnantajat ovat riittävästi tietoisia uudesta velvollisuudesta ja että heille tarjotaan riittävää tukea ja ohjeistusta sen toteuttamiseksi. Voimassa oleva sanktiosääntely ei välttämättä ole riittävän tehokasta varmistamaan, että työnantajat noudattavat ilmoittamisvelvollisuuttaan työsuhteen päättyessä. Nykyiset sanktiot voivat olla liian lieviä tai niitä ei sovelleta riittävän laajasti, mikä voi heikentää sääntelyn noudattamista. Tehokkaammat sanktiointikäytännöt ja valvontamekanismit voivat olla tarpeen, jotta työnantajat ilmoittavat työsuhteen päättymisestä ajallaan.

Kolmen kuukauden tai erityistapauksissa kuuden kuukauden määräaika uuden työn löytämiselle voi olla riittämätön, kun otetaan huomioon rekrytointiprosessien pituus ja mahdolliset lomakaudet, kuten kesälomat. Tämä voi johtaa tilanteisiin, joissa ulkomaalaiset työntekijät eivät ehdi löytää uutta työtä määräajassa, mikä saattaa vaarantaa heidän oleskelulupansa ja aiheuttaa taloudellisia ja sosiaalisia ongelmia. Esityksessä ei ole riittävästi huomioitu toimenpiteitä, joilla voitaisiin tukea ulkomaalaisten työntekijöiden kotoutumista ja integroitumista työmarkkinoille. Työnantajille ja työntekijöille tulisi tarjota enemmän resursseja ja tukea, kuten neuvontaa ja koulutusta, mikä helpottaisi työllistymistä ja vähentäisi riskiä joutua työttömäksi.

Työnantajan ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönti voi johtaa siihen, että ulkomaalaisen työntekijän oikeusturva heikkenee, koska Maahanmuuttovirasto ei saa tietoa työsuhteen päättymisestä ajoissa. Tämä voi vaikuttaa työntekijän mahdollisuuteen pysyä laillisesti maassa ja löytää uusi työ. Siksi on tärkeää varmistaa, että työnantajat noudattavat ilmoittamisvelvollisuuttaan, ja kehittää mekanismeja, joilla työntekijät voivat tarvittaessa itse ilmoittaa työsuhteen päättymisestä.

Esitys ei ota riittävästi huomioon, että monilla aloilla, erityisesti asiantuntija- ja johtotehtävissä, rekrytointiprosessit voivat kestää huomattavasti yli kolme kuukautta. Tämä voi johtaa tilanteisiin, joissa työntekijät eivät ehdi löytää uutta työpaikkaa määräajassa, mikä saattaa heikentää heidän taloudellista turvallisuuttaan ja oikeuttaan oleskella Suomessa. Maahanmuuttoviraston roolin selkeyttäminen ilmoitusten käsittelyssä ja työvoimapula-alojen määrittelyssä on tärkeää, jotta voidaan varmistaa tehokas ja oikeudenmukainen päätöksenteko. Viranomaisille tulisi antaa selkeät ohjeet ja resurssit, jotta ne voivat hoitaa ilmoitukset ja päivittää työvoimapula-alojen listaa ajantasaisesti ja luotettavasti.

Esityksessä tulisi varmistaa, että sääntely on yhteensopiva EU-lainsäädännön kanssa, erityisesti yhdistelmä lupadirektiivin ja erityisosaajadirektiivin osalta. Kansallisten säännösten tulee olla vähintään yhtä suotuisia kuin EU-lainsäädäntö ja tarjota tarvittaessa parempia oikeuksia ulkomaalaisille työntekijöille. Nämä huomiot osoittavat, että esityksessä on useita osa-alueita, jotka vaativat lisätarkastelua ja mahdollisesti sääntelyn tarkentamista, jotta ulkomaalaisten työntekijöiden oikeudet ja mahdollisuudet voitaisiin turvata tehokkaasti ja yhdenvertaisesti.

Manai Aicha  
Phoenix ry / Startup Refugees