

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

On hyvä, että sääntelyä selkeytetään nykyisestä ja ulkomaalaiselle työntekijälle taataan tietty aika, jona etsiä uutta työtä esimerkiksi irtisanomistilanteen jälkeen. On kansainvälisten osajien oikeusturvankin näkökulmasta tärkeää, että irtisanomistilanteissa on olemassa yhtenevät ja selkeät käytännöt. Kolme kuukautta on kuitenkin usein suomalaisellekin työntekijälle liian lyhyt aika löytää uusi työ – saati sitten ulkomaalaiselle. Myös johtajien ja erityisasiantuntijoiden kohdalla ehdotettu kuusi kuukautta saattaa osoittautua liian lyhyeksi ajaksi karenskien ym. takia. On tärkeää varmistua siitä, että vanheneva maamme ei menetä yhtään osaajaa ulkomaille liian tiukan lainsäädännön takia – etenkin, kun kilpailu osaajista on koko ajan globaalimpi.

Turvallisuusselvitykset ovat teknologiateollisuuden aloilla (kuten kyberturvallisuus-, puolustus-, ilmailu- ja avaruusteollisuudessa) arkipäivää. Turvallisuusselvitystä edellyttävät henkilöt toimivat monesti mm. erilaisissa tuotannollisissa tai ICT-tehtävissä, jotka käsittelevät laajoja asiakkaiden tietomassoja tai suojattavia viranomaisen tietoja – asia ei siis koske vain harvalukuista johtajien joukkoa. Pahimmillaan turvallisuusselvityksessä kestää yli puoli vuotta, ja sellaisen tekeminen ulkomaalaiselle henkilölle on aina aikaa vievämpi ja vaativampi prosessi verrattuna suomalaisiin. Lainsäädäntöä uudistettaessa on varmistettava, että turvallisuusselvitysten kaltaiset aikaa vievät,

mutta rekrytointiin olennaisesti kuuluvat prosessit eivät vaikuta työllistymisen ajan laskentaan. Vuonna 2023 suojelupoliisi teki turvallisuusselvityksiä lähes 100 000.

Lisäksi tulee varmistaa, että kolmen tai kuuden kuukauden määräajan täytyessä otetaan huomioon henkilön elämäntilanne ja työnhaun kokonaistilanne (Suomessa asumisen pituus, puoliso, lapset mahdollinen työnhaun ajankohtainen tilanne ja niin edelleen).

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

Ehdotettu ilmoittamisvelvollisuus lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa, vaikka hallitusohjelman tavoitteena on työmarkkinoiden sujuvoittaminen ja normien purkaminen.

Ilmoittamisen määräaikaa pidentämällä esimerkiksi 14 tai 30 vuorokauteen välttyttäisiin tilanteilta, joissa esimerkiksi kiireen, sairauspoissaolon tai inhimillisen unohtumisen takia yritys tuomittaisiin sanktioihin. Toisaalta sanktion uhalla tehtävää ilmoittamista ei olisi yrityksissä järkevää jättää yksittäisen ihmisen vastuulle, vaan se vaatisi järjestelmän, joka huolehtisi ilmoittamisesta muistuttamisesta tai sen tekemisestä määräajassa. Esitysluonnoksessa ei ole yritetty arvioida, minkälaisia kustannuksia yrityksille voisi tästä muutoksesta syntyä. Usein irtisanomistilanteet ovat etenkin pienissä yrityksissä kriisitilanteita, joissa ei ensimmäisenä tule mieleen Migrille ilmoituksen tekeminen, jos joku irtisanotuista on ollut töissä työntekijän oleskeluluvalla.

Pahimmillaan esitetty uusi velvollisuus voisi vähentää työnantajien halukkuutta rekrytoida kv-osaajia, jos se synnyttäisi edes mielikuvan lisääntyvästä byrokratiasta ja potentiaalisista sanktioista. Kielteisten mielikuvien aiheutuminen todetaan esitysluonnoksessakin luvussa 4.2. Vähintään ilmoittaminen on tehtävä mahdollisimman sujuvaksi ja helpoksi työnantajille, ja tässä ehdotettu EnterFinland-alustan hyödyntäminen on järkevää.

Työnhakijoiden ja yritysten valvomisen sijaan Migrin tiukoilla olevat resurssit tulisi valjastaa maahantulon sujuvoittamiseen ja oleskelulupien käsittelyn nopeuttamiseen. Suurin osa työttömäksi jääneistä maahanmuuttaneista joko työllistyy jo tällä hetkellä kohtuullisessa ajassa tai sitten poistuu Suomesta ilman lisättyä valvontaakin. Hallitusohjelman kotoutumista koskevissa kohdissa halutaan

lisätä maahanmuuttajan omaa vastuuta kotoutumisestaan, ja samaa logiikkaa voisi käyttää tässäkin: esimerkiksi Norjassa ja Tanskassa työttömäksi jäävän työntekijän oleskeluluvan haltijan tulee itse ilmoittaa työsuhteen päättymisestä, jonka jälkeen tapahtuu siirros 6 kuukautta voimassa olevalle työnhakuviisumille. Vaihtoehtoisia malleja siis olisi olemassa, kuten esitysluonnoksen luvussa 5.2 todetaan. Toisaalta Suomen ei tule pyrkiä olemaan kansainvälisten osajien rekrytointi- ja kohdemaana naapureidensa veroinen, vaan maailman paras.

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

Teknologiateollisuus ry ei kannata ilmoittamisvelvollisuuden säätämistä eikä siten sanktiosääntelyäkään. Jos ilmoittamisvelvollisuudesta kuitenkin lailla säädetään, on voimassa olevan sääntelyn soveltaminen (esim. ulkomaalaislain 186 § mukainen työnantajan ulkomaalaisrikkomus) aivan riittävä taso.

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

Työnteko-oikeuden laajentaminen on kannatettava asia. Teknologiateollisuus ry on jo pitkään pitänyt saatavuusharkinnan kaltaisia rakenteita työmarkkinoita jäykentävinä, kun maassamme on työvoimapulaa jo niin monella alalla ja ammatissa, ja nyt ehdotetun kaltaista joustoa ja työnteko-oikeuden laajentamista tulisi tehdä enemmänkin. Ehdotus siitä, että työvoimapula-alat voidaan antaa valtioneuvoston asetuksella, on myös kannatettava verrattuna raskaaseen lainsäädäntöprosessiin.

Työvoimapula-aloissa ja -ammateissa on alueellisia eroja, ja siksi myös joustavuuden lisäämisessä tulee painotuksen olla alueellisissa tilanteissa. Työvoimapula-alat tulee määritellä tavalla, joka huomioi myös ne avoimet työpaikat, joita ei ilmoiteta julkiseen työnvälitykseen. Lisäksi esimerkiksi hitsaajien ja koneistajien osalta kyse on kohtaanto-ongelmasta, ja alueellinen pula pätevästä työntekijöistä voi olla erittäin merkittävä. Siksi Teknologiateollisuus ry ehdottaa, että työvoimapula-alojen lisäksi huomioitaisiin myös sellaiset alat ja ammattinimikkeet, jotka kärsivät vakavista tai pitkäaikaisista kohtaanto-ongelmista (kuten hitsaajat ja koneistajat).

Teknologiateollisuus ry haluaa korostaa, että esitetystä pykälästä 72 b mainittujen ELY-keskusten alueellisten linjausten muodostaminen vaatii todellista, aktiivista vuoropuhelua yritysten kanssa, ja säädöskohtaisissa perusteluissa mainittuihin aluekeskusteluihin tulee todella osallistaa kattava otos yritysten edustajia.

Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

Mahdolliset muut huomiot esityksestä Possible other comments on the proposal

1. Teknologiateollisuus ry kysyi kesä-elokuussa 2024 jäsenyrityksiltään (hallituksen, työryhmien ja aluejohtokuntien jäseniltä) tarvittavista politiikkatoimista investointien houkuttelemiseksi, viennin jalostusarvon kasvattamiseksi, murrosteknologioiden hyödyntämiseksi, puhdasta siirtymää tukevien investointien vauhdittamiseksi, fyysisen ja digitaalisen infran kehittämiseksi, julkisen rahoituksen kehittämiseksi, tki-toiminnan vauhdittamiseksi ja osaajapulaan vastaamiseksi. Jokaisessa teemassa yritykset nostavat keskeiseksi politiikkatoimeksi ulkomaisten osaajien maahantulon lisäämisen ja prosessien nopeuttamisen, huolehtimisen ulkomaisten osaajien kotouttamisesta, sekä ulkomaisten opiskelijoiden työllistymisen varmistamisen. Siksi panostukset tulisi suunnata osaajien houkutteluun, maakuvaan kehittämiseen, maahantulo-prosessien ja kotoutumisen sujuvoittamiseen nyt esitetyn kaltaisten rajoitusten sijaan.

2. Teknologiateollisuus ry on erittäin huolissaan esityksen vaikutuksista Suomen maakuvaan ja houkuttelevuuteen kansainvälisten osaajien kohdemaana. Hallitusohjelman julkaisun jälkeen vuonna 2023 on käynyt selväksi, että esitetyt lakimuutokset yhdessä muiden hallitusohjelmassa suunniteltujen hankkeiden kanssa ovat jo nyt tehneet lommon Suomen maineeseen kv-osaajien keskuudessa. Negatiivisemmiksi muuttuneiden mielikuvien korjaamisessa on valtava työ, ja tämä tulisi muistaa lainsäädäntöäkin uudistettaessa.

3. Jos muutokset toteutetaan esitysluonnoksessa kuvatulla tavalla, on niistä ja niiden vaikutuksista viestimiseen kiinnitettävä todella paljon huomiota. Ei saa syntyä tilanteita, joissa työnantajille määrätään sanktioita siksi, että nämä eivät tienneet lain muuttuneen. Osaltaan myös viestinnän onnistumista tukisi riittävän pitkä siirtymäaika, jonka kuluessa yrityksiä ehdittäisiin tukea ja kouluttaa muutoksessa.

Manninen Eero
Teknologiateollisuus ry