

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry pitää suotavana, että laaditaan yhdenmukaistavaa sääntelyä koskien oleskelulupien peruuttamista. Tähän liittyvä suoja-aika on myös välttämätön työntekijöiden oikeusturvan kannalta.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry pitää kuitenkin esitettyä kolmen/kuuden kuukauden suoja-aikaa täysin riittämättömänä. Kolme kuukautta saattaa olla kantasuomalaisellekin työntekijälle lyhyt aika uudelleen työllistymiseen erityisesti matalasuhdanteen aikana. On mahdollista, että ulkomaisella työntekijällä ei ole valmiina verkostoja, joiden avulla työllistyminen onnistuisi nopeassa aikataulussa ja tämän rakentaminen vie aikaa. Myös alueelliset erot työpaikkojen tarjonnassa saattavat olla huomattavia.

Työmarkkinoilla rekrytointiprosessit ovat pidentyneet ja erityisesti asiantuntemusta vaativien tehtävien täyttäminen saattaa viedä kuukausia. Tältä osin on syytä kiinnittää huomiota siihen, että erityistä asiantuntemusta vaativia tehtäviä on tarjolla muuallakin kuin vain toimistotyössä. Esimerkiksi kotimaisissa erittäin korkeatasoissa ravintoloissa työskentely vaatii henkilökunnalta

sellaista asiantuntijuutta, jota ei välttämättä ole kotimaasta saatavilla. Mikäli asiantuntijuus määritellään ja ymmärretään liian suppeasti, asettaa tämä alat ja niillä työskentelevät henkilöt perusteettomasti eriarvoiseen asemaan suoja-aikojen osalta.

Esitetyt uudistukset tuovat kokonaisuudessaan epävarmuutta kotimaisille työmarkkinoille ja ne tulevat heikentämään Suomen vetovoimaa ulkomaisten työntekijöiden keskuudessa merkittävästi ja siten vaikeuttamaan ulkomailta tapahtuvia rekrytointeja.

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

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry vastustaa kaikkea sääntelyä, joka tuo työnantajille lisää velvollisuuksia ja kustannuksia sekä siihen liittyvää mahdollista sanktiointia. Selvää on, että mikäli ilmoitusvelvollisuudesta säädetään, tulee tuottamaan isommille yrityksille kustannuksia muun muassa erilaisten henkilöstöhallintoon liittyvien järjestelmien muutostarpeiden takia.

Ravintola-alalla toimii pitkälle yli 10.000 yritystä ja valtaosa näistä yrityksistä on erittäin pieniä, muutaman työntekijän yrityksiä. Tarpeettoman hallinnollisen takaan lisääminen työnantajille, joilla ei ole olemassa erillistä henkilöstöhallintoa vaan yrittäjä itse vasta työntekijöihin liittyvien asioiden hoitamisesta, on täysin kohtuutonta. Usein näin kireässä määräajassa tehtävien ilmoitusten tekeminen saattaa olla jopa täysin mahdotonta tilanteissa, joissa työntekijä jää yllättäen pois töistä, jos työnantaja on itse esimerkiksi lomalla. Lisäksi ehdotettu määräaika tuo merkittävän ongelman tilanteisiin, joissa työsuhdetta pidetään purkautuneena työntekijän 7 päivää kestäneen perusteettoman poissaolon takia. Näissä tilanteissa työsuhde katsotaan päättyneeksi poissaolon alkamisesta lähtien, jolloin ilmoitus on myöhässä automaattisesti.

Huomioiden hallitusohjelman linjaukset koskien normien purkamista, tällaisesta lisäbyrokratiasta säättäminen on epäloogista.

Mikäli ilmoitusvelvollisuudesta tullaan säättämään, tulisi velvollisuus asettaa työntekijälle. Myös ilmoituksen laiminlyönnistä aiheutuvan sanktion tulisi kohdistua työntekijään eikä työnantajayritykseen.

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

Asiaa on kommentoitu edellisessä kohdassa.

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

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry pitää hyvänä, että työnteko-oikeutta ehdotetaan laajennettavaksi työvoimapulasta kärsiville aloille. Tämä helpottaa myös ulkomaisten työntekijöiden uudelleen työllistymistä.

MaRa ry kannattaa tarveharkinnasta luopumista kokonaisuudessaan, mutta mikäli näin ei tapahdu siihen, miten työvoimapula-ala määritellään, tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Työvoiman saatavuudessa on huomattavia alueellisia eroja, jolloin kohtaanto-ongelman vuoksi, tarkastelun tulisi olla alueellista eikä valtakunnallista. Alueellisten linjausten prosessia tulisi kuitenkin kehittää siten, että niiden tekeminen on entistä läpinäkyvämpää ja ammattikohtaisesta rajaamisesta luovuttaisiin. Linjausten tekemisessä tulisi myös hyödyntää eri alojen asiantuntijoita, jotta linjaukset saadaan vastaamaan todellista tilannetta. Tässä yhteydessä on syytä huomioida, että esimerkiksi virallisissa tilastoissa avoimena olevien työpaikkojen lukumäärä ei anna todellista kuvaa alan työvoiman tarpeesta. Erityisesti ravintola-alalla työnantaja kokevat tällaiset rekrytointikanavat tehottomiksi ja ilmoittavat avoimista työpaikoistaan esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Tällaiset kanavat eivät näy tilastoissa lainkaan.

Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

Mahdolliset muut huomiot esityksestä

Possible other comments on the proposal

-

Varmo Olli
Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry