

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

VTT kokee, että ehdotuksessa esitetyt ajat ovat työntekijöille liian lyhyitä ja suoja-ajan tulee olla sellainen, että ulkomaalaisen työntekijän on realistista löytää uusi työpaikka. VTT näkee kuitenkin hyödyllisenä, että sääntelyä selkeytetään nykyisestä ja ulkomaalaiselle työntekijälle taataan tietty aika, jona etsiä uutta työtä esimerkiksi irtisanomistilanteen jälkeen.

Osaajahoukuttelun ja Suomessa pitämisen kannalta on tärkeää huomioida, että ehdotetut muutokset eivät saa johtaa siihen, että Suomi ja suomalaiset työnantajat menettävät osaavia työntekijöitään. Erityisosaamista vaativiin työpaikkoihin on usein hankala löytää sopivia kandidaatteja Suomesta, jolloin ulkomaalaisten osaajien rooli kasvaa huomattavasti. Heidän Suomeen saaminen ja Suomessa pitäminen on siksi ensiarvoisen tärkeää. Näemme esityksen heikentävän Suomen maakuvaa houkuttelevana työskentelymaana ja näemme, että suoja-ajan pidentäminen auttaisi Suomea pitämään kiinni näistä kriittisistä osaajista ja lisäämään Suomen kykyä kilpailla osaajista globaalisti.

Lisäksi haluamme nostaa esille, että monella alalla, jotka vaativat erityisosamaista ei ole avoimia paikkoja auki viikoittain tai edes kuukausittain. Tämä korostuu pääkaupunkiseudun ulkopuolella. Yhdistettynä pitkiin haastatteluprosesseihin, varsin useissa tehtävissä nykyisin käytettäviin soveltuvuusarviointeihin sekä mahdollisiin lomakausiin kolme (3) kuukautta on lyhyt aika löytää työpaikka niin suomalaiselle kuin ulkomaalaiselle työnhakijalle. Ulkomaalaiset työntekijät eivät aina ole myöskään tietoisia kaikista työllistymismahdollisuuksista ja usein heillä ei ole tarvittavia verkostoja, jotka voisivat nopeuttaa uuden työpaikan löytämistä. On tärkeää varmistua siitä, että maamme ei menetä yhtään osaajaa ulkomaille liian tiukan lainsäädännön takia – etenkin, kun kilpailu osaajista on koko ajan globaalimpi.

Lakiesitys ei myöskään tunnista nykymuodossaan riittävästi erityisryhmiä ja heidän lupiensa voimassaolosta säädettyjä lakeja. Tunnistammekin, että esitykseen työntekijän oikeusturvan varmistamiseksi olisi tärkeää myös koota yhteen selkeästi eri lupaperusteilla myönnettyjen lupien osalta suoja-aika ja siihen liittyvät keskeiset ehdot. Lisäksi tunnistamme tarpeen varmistaa, että suoja-ajan täytyessä otetaan huomioon henkilön elämäntilanne ja työnhaun kokonaistilanne (Suomessa asumisen pituus, puoliso, lapset mahdollinen työnhaun ajankohtainen tilanne ja niin edelleen). Saamme jo nyt lain valmistelun ollessa esillä mediassa työntekijöiltä kysymyksiä lupatyypin vaihdosta tai eri lupatyypin eduista. Perheellisten ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla määräaika voi aiheuttaa lisäpainetta ja ainakin osin kannustaa harkitsemaan ulkomailta saatuja työtarjouksia. Lisäksi ulkomaalaisella työntekijällä voi olla koulussa tai päiväkodissa käyviä lapsia sekä muita sitoumuksia (esimerkiksi omistusasunto), jotka vaikeuttavat nopeaa muuttoa tai uuden työpaikan löytymistä. Tämä vaikuttaa päätöksiin työpaikan valinnassa ja voi rajoittaa heidän mahdollisuuksiaan vastaanottaa työtä, joka vaatisi perheen siirtämistä toiseen kaupunkiin tai jopa maahan.

Esitys olisikin hallinnolliselta taakaltaan kevyempi, jos suoja-aika olisi lähtökohtaisesti 12 kuukautta, mutta alle 2 vuotta työskennelleille työntekijän oleskeluvalla oleville 6 kuukautta.

Olisi tärkeää punnita ehdotetun kolmen kuukauden rajan potentiaalisia hyötyjä potentiaalsiin haittoihin verrattuna ja harkita vakavasti, että työnhaku-aika minimissäänkin olisi pidempi, kuten kuusi (6) kuukautta. Kuten luonnoksessa todetaan, tämä olisi kansallisen sääntelyn piirissä. Pahimmillaan liian tiukat rajoitukset voisivat johtaa siihen, että toivotut työntekijät lähtisivät Suomesta muihin maihin töihin. Vähintään on tärkeää huolehtia siitä, että kussakin tilanteessa tehdään arviointi yksilön rekrytointitilanne ja perheen ym. kokonaistilanne huomioiden.

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

VTT näkee, että ehdotettu ilmoittamisvelvollisuus lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa, vaikka hallitusohjelman tavoitteena on päinvastaisesti työmarkkinoiden sujuvoittaminen ja normien purkaminen. Näemme, että pahimmillaan esitetty uusi velvollisuus voisi vähentää työnantajien halukkuutta rekrytoida kv-osaajia, jos se synnyttäisi edes mielikuvan lisääntyvästä byrokratiasta. Osaajahoukuttelun ja osaajan puolison, joka on usein myös korkeasti koulutettu, työllistymisen kannalta kaikki toimet, jotka heikentävät ulkomaalaisten työllistymistä ovat kannaltamme heikennystä nykyiseen.

Kuitenkin tunnistamme hyödyn työntekijän oikeusturvan kannalta siitä, että lakiin kirjataan selkeä aika, mikäli tämä johtaa viranomaisen yhteydenottoon työntekijälle, joka sisältää myös opastuksen työnhakuun Suomessa. Tähän perustuen näemme, että ehdotettu aika on liian lyhyt ja suosittelemme ajan nostamista vähintään 14 päivään tai 30 päivään. Pidennetty velvollisuus kohtuullistaisi työntekijälle syntyvää taakkaa. Jopa meidän kokoisellemme toimijalle 10 päivää on haasteellinen.

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

-

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

-

Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

Mahdolliset muut huomiot esityksestä

Possible other comments on the proposal

VTT kiittää mahdollisuudesta lausua ulkomaalaisen työntekijän kolmen kuukauden työllistymissääntöön liittyvästä lakiluonnoksesta. Haluamme kiinnittää huomion muutamiin keskeisiin seikkoihin.

1. Viestintä ja esityksen ulkopuolella olevat oleskelulupatyypit - Jos muutokset toteutetaan, esitysluonnoksessa kuvatulla tavalla, on niistä ja niiden vaikutuksista viestimiseen kiinnitettävä todella paljon huomiota sekä työntekijöille että työnantajille. Lain hyväksymisen ja voimaantulon välille on asetettava riittävä siirtymäaika, jotta työnantajat ovat tietoisia uudesta velvollisuudesta. Lisäksi VTT tunnistaa, että olisi erittäin tärkeää luoda prosessi, jossa myös työntekijälle informoidaan hänen oikeuksistaan luvan antaman työskentelyoikeuden ja suoja-ajan osalta. VTT haluaa nostaa erityisesti esille sen, että nyt käydyssä keskustelussa ja lausuntopyyntöissä ei huomioida esimerkiksi tutkijoita, joille on myönnetty direktiivin mukainen oleskelulupa ja joihin näin ollen esitetty muutos ei ulotu ja jotka saattavat turhaan huolestua oleskeluoikeudestaan.

2. Hallitusohjelma - Lopuksi VTT haluaa nostaa esille, että hallitusohjelmassa on tunnistettu, että tutkimuskentän ja elinkeinoelämän välinen yhteistyö tukee TKI-rahoituksen kansantaloudellista vaikuttavuutta. Yhteistyöllä on mahdollista luoda uusia tieteeseen ja tutkimukseen pohjautuvia ratkaisuja globaaleihin haasteisiin. Tässä erityisen tärkeässä asemassa ovat osaajat, jotka tukevat näiden ratkaisujen löytymistä. Osa näistä osaajista löytyy kansainväliseltä areenalta. Osaajahoukuttelun ja osaajien pitämisen kannalta kaikki julkisuudessa käytävä keskustelu vaikuttaa yhtenä tekijänä työnantajien mahdollisuuksiin pitää Suomeen houkuteltuja osaajia palveluksessa, tai houkutella uusia osaajia Suomeen, koska Suomi saattaa näyttäytyä keskustelun pohjalta vähemmän houkuttelevana maana osaajalle ja hänen perheelleen. Kynnys Suomesta poismuuttoon voi olla matala erityisesti yhdistettynä puolison mahdollisuuteen löytää töitä Suomesta etenkin, kun huippuosaajille löytyy kuitenkin töitä myös Suomen ulkopuolelta.

Downing Sanna
Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy