

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Business Finland pitää hyvänä, että uudella sääntelyllä selkiytetään ja yhdenmukaistetaan oleskelulupien peruuttamiskäytäntöjä. Jo nyt Maahanmuuttovirastolla on ollut oikeus peruuttaa oleskelulupa, mikäli luvan peruste (työnteko) ei ole enää voimassa, mutta käytännössä on ollut täysin sattumanvaraista, saako Maahanmuuttovirasto tietoa oleskeluluvan perusteen loppumisesta.

Business Finland pitää kuitenkin erityisesti kolmen kuukauden määräaika liian lyhyenä. Esitetyn pituinen suoja-aika ei tue esityksen tavoitetta siitä, että ulkomainen työvoima pysyisi maassa ja mahdollisen työttömyyden ja sen keston aikana löytäisi uuden työpaikan ja sitä kautta perusteen jatkaa maassa oleskelua. Etenkin matalasuhdanteessa ulkomaalaisten on vaikea löytää nopeasti uusia töitä työsuhteen päättyessä yllättäen. Myös esimerkiksi loma-ajat pidentävät rekrytointiaikoja – kesälomat voivat venyttää rekrytointeja jopa kahdella tai kolmella kuukaudella. Liian lyhyt suoja-aika voi johtaa tilanteeseen, jossa Suomi menettää tänne vaivoin saatua ja houkutelua työvoimaa tilanteessa, jossa Suomen pitäisi ennemminkin lisätä ulkomaisen työvoiman saatavuutta. Etenkin perheelliset tekevät harkittuja päätöksiä ja riski, että perhe joutuu, työttömyyden sattuessa kohdalle, muuttamaan pois Suomesta lyhyellä varoitusajalla, vähentää halukkuutta muuttaa ja integroitua maahan.

Business Finland näkee, että erityisen kolmen kuukauden aika hakea työtä, vaikuttaa negatiivisesti Suomen maakuvaan ja vaikeuttaa sellaisen osaavan työvoiman houkuttelua Suomeen, joilla on hyvät mahdollisuudet työllistyä muissakin maissa. Hallitusohjelman kirjaus jo itsessään on aiheuttanut haasteita Work in Finlandin tehtävänä olevalle osaajien houkuttelulle, sillä Suomessa jo olevat kansainväliset osaajat ovat kokeneet kirjauksen viestivän arvostuksen puutteesta ja siitä, että Suomi ei ole kiinnostunut pitämään heistä kiinni. Suomessa jo olevat kansainväliset osaajat vaikuttavat merkittävästi siihen millaista viestiä uusille Suomesta kiinnostuneille osaajille maailmalla välittyy ja mikäli he eivät koe itseään tervetulleeksi, ei maakuvatyöllä voida sitä paikata. Business Finland korostaa, että lakimuutoksista viestiminen tulee suunnitella huolella ja yhteistyössä Work in Finlandin ja eri sidosryhmien kanssa.

Business Finland pitää hyvänä sitä, että Suomi säätäisi EU-sääntelyä suotuisammin ulkomaalaiselle asetettavasta suojasta. Vaikka erityisasiantuntijoille esitetty kuuden kuukauden aika on EU:n pakottavaa sääntelyä pidempi, voi se silti olla joissakin tapauksissa liian lyhyt aika ottaen huomioon mm. asiantuntijoiden ja johtajien pitkät rekrytointiprosessit, jotka saattavat kestää kuukausia, ja tyyppillisten kilpailukieltosopimusten kestot.

Business Finland katsoo ongelmalliseksi, jos ”Uuden työn etsimistä koskeva aika olisi olemassa vain tilanteessa, jossa oleskelulupa on vielä voimassa ja sen pituus olisi tällöin enintään voimassa olevan luvan jäljellä oleva pituus, [...]”, koska tällöin työttömäksi jäämisen osuessa juuri oleskeluluvan loppumisen aikaan, voi olla, että työntekijällä on vain viikkoja tai päiviä aikaa hakea uutta työtä tai poistua maasta. Maahanmuuttoviraston tulee edelleen voida käyttää harkintaa tilanteissa, jossa oleskelulupa on pian päättymässä, mutta henkilö on esimerkiksi rekrytointiprosessissa ja uuden työn löytäminen pian oleskeluluvan päätyttyä on todennäköistä.

Hallituksen esitysluonnoksesta ei käy ilmi, miten kasvuyrittäjien tapauksessa Maahanmuuttovirasto saa tiedon työttömyydestä. Yrittäjä ei ole työsuhteessa yritykseensä, mutta onko yrittäjällä kuitenkin velvollisuus ilmoittaa yrityksen konkurssista, tai muusta syystä työskentelyn loppumisesta yrityksessä. Pystytäänkö tämän lain nojalla puuttumaan tilanteisiin, jossa yrittäjänä Suomeen tuleva ilmoittautuukin suoraan työttömäksi työnhakijaksi?

**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?**

Kyllä / Yes

## **Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta**

### **Statement of reasons for the response and other possible comments on the proposed regulation**

Business Finland pitää hyvänä ilmoittamisvelvollisuuden selkeyttämistä. Ilmoittamisvelvollisuuteen liittyvä lisääntyvä sääntely ja sanktiot työnantajia kohtaan saattavat kuitenkin heikentää työnantajien halukkuutta palkata ulkomaalaisia työntekijöitä.

Business Finland näkee, että esitetty määräaika ilmoittaa työntekijän työn päättymisestä on riittävä. Business Finland pitää hyvänä sitä, että työnantajat edellytetään toimimaan pääsääntöisesti sähköisesti selkeyden ja tehokkuuden vuoksi. Ilmoittamisvelvollisuuden toteuttaminen tulee tehdä työnantajille mahdollisimman helpoksi.

Tulee varmistaa, että tieto ilmoittamisvelvollisuudesta ja sen määräajoista tavoittaa työnantajat. Ilmoittamisvelvollisuus ja sanktiot lisäävät tarvetta panostaa työnantajille suunnattuun viestintään ja neuvontaan, joten Maahanmuuttoviraston, Work in Finlandin, työvoimaviranomaisen ja ELY-keskusten työnantajaviestinnän ja -neuvonnan resurssien riittävyys tulee varmistaa.

### **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**

Business Finland pitää hyvänä työnteko-oikeuden laajentamista työvoimapula-aloille siten, että työntekijän oleskeluluvalla voisi tehdä muitakin töitä kuin sitä, mille alalle lupa on myönnetty. Tällä muutoksella voidaan vastata työvoimapulaan ja vahvistaa Suomeen jo muuttaneiden työntekijöiden pitovoimaa.

Hallituksen esitysluonnoksen pykäläkohtaisissa perusteluissa (72 c §) ei huomioida Work in Finlandin roolia työvoimapula-alojen todentamisessa. Eri toimijoiden roolit ja työnjako valtakunnallisen työvoimapula-alalistauksen suhteen tulisikin selkeyttää.

## Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

### **Mahdolliset muut huomiot esityksestä**

### **Possible other comments on the proposal**

-

Lindeman Laura

Business Finland - Work in Finland / Finland Promotion Services