

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan suoja-ajan säätämistä, jonka mukaan työnteon perusteella myönnettyä oleskelulupaa ei saisi peruuttaa 3 kuukauden tai 6 kuukauden aikana, jos oleskelulupa on ollut voimassa vähintään kahden vuoden ajan, kun työntekijän jää työttömäksi. Tämän suoja-ajan jälkeen ulkomaalaisen olisi poistuttava maasta, jos hän ei ole löytänyt uutta työpaikkaa.

Helsingin seudun kauppakamari näkee hyvänä, että sääntelyä selkeytetään ja työperusteiselle oleskeluluvalle säädetään suoja-aika, jonka aikana oleskelulupaa ei voida peruuttaa, vaikka oleskelun perusteena ollut työ olisikin päättynyt. Ulkomaalaislain muutosehdotuksessa esitetyt suoja-ajat työntekijöiden työttömäksi jäämisen yhteydessä ovat kuitenkin liian lyhyitä. Nykyiset ehdotukset, joissa suoja-ajaksi on määritetty kolme tai kuusi kuukautta, eivät ole riittäviä turvaamaan työnhakijoiden asemaa Suomessa ja antavat viestin ulkomaalaisille työntekijöille, ettei heidän oleskelunsa Suomessa ole toivottua työsuhteen päätyttyä. Pidämme kriittisen tärkeänä, että yritysten työvoiman saatavuuden varmistamiseksi Suomeen kotoutuneiden ulkomaalaisten työntekijöiden pitovoimaa vahvistetaan ja suoja-aikoja pidennetään. Esitysluonnos vaikuttaa päinvastaisella tavalla, vaikuttaa negatiivisesti Suomen maakuvaan ja heikentää Suomen kilpailukykyä kansainvälisistä osaajista.

Hallituksen esitysluonnoksessa viitattuun EU-direktiivin vähimmäissuoja-ajan säätämisestä kauppakamari toteaa, että Suomen ei tule valita EU:n tiukimpia määräaikoja, vaan valita kansainvälisten osajien houkuttelemiseksi ja maassa jo olevien ulkomaisten työntekijöiden pitovoiman edistämiseksi edullisemmat/pidemmät määräajat.

Taloudellisesta taantumasta huolimatta työvoiman tarve on edelleen suurta ja väestön ikääntyminen pahentaa tilannetta. Ongelma ei tule poistumaan ja Suomen on huolehdittava työvoiman riittävydestä. Ulkomaisen työvoiman houkuttelu ja pitovoiman kehittäminen on välttämätöntä. Helsingin seudun kauppakamarin maaliskuussa 2024 tehtyyn osaajaselvitykseen vastanneista yrityksistä yli puolet (53 %) arvioi rekryointitarpeen kasvavan 2–3 vuoden aikajänteellä ja vain alle kymmenesosa (9 %) vastanneista yrityksistä ennakoi työvoimatarpeen vähenevän. Taantumasta huolimatta yli kolmannes (38 %) vastaajayrityksistä kokee pulaa tai paljon pulaa osaavasta työvoimasta. Vajaa kolmannes (29 %) vastaajista kertoo osaavan työvoiman saatavuuden rajoittavan yrityksen kasvua tai liiketoiminnan kehittämistä vähintään jonkin verran.

Rekryointiprosessit Suomessa ovat usein pitkiä, ja erityisesti asiantuntija- ja johtotason tehtävissä ne voivat kestää huomattavasti pidempään kuin esitetty 6 kuukauden suoja-aika. Työmarkkinoilla on myös merkittäviä rakenteellisia kohtaanto-ongelmia, mikä pidentää vieraskielisten ja muiden työnhakijoiden rekryointiaikoja. Taloudelliset suhdanteet sekä pitkä lomakausi voivat myös vaikeuttaa työnhakua ja vaativat pidempiä suoja-aikoja, jotta työntekijät voivat löytää uuden työn. Nämä suomalaisen työmarkkinoiden hitauteen/jähmyyteen liittyvät seikat huomioiden esitetyt suoja-ajat ovat liian lyhyitä.

Erytyisesti perheellisten työnhakijoiden kohdalla lyhyet suoja-ajat voivat aiheuttaa merkittäviä haasteita, esimerkiksi perheen yhdistämisen ja lasten koulunkäynnin osalta. On tärkeää, että yksilöiden ja perheiden kokonaistilanne, oikeudet ja mahdollisuudet asettautua Suomeen otetaan hallituksen esityksessä huomioon.

Yhteenvetona toteamme, että suoja-aikoja tulee pidentää ja niiden vaikutuksia työntekijöiden ja perheiden asemaan ja kotoutumiseen tulee arvioida tarkasti. Tämä varmistaisi, että Suomi säilyy houkuttelevana ja oikeudenmukaisena kohteena kansainväliselle työvoimalle. Suomen houkuttelevuutta globaalissa osaajakilpailussa, työmarkkinoiden toimivuutta ja työntekijöiden siirtymistä työmarkkinoiden sisällä tulee edistää ja sujuvoittaa, ei hankaloittaa. Suoja-ajan pituuden tulee olla yleisesti 12 kuukautta, ja alle 2 vuotta työskennelleille, työntekijän oleskeluluvalla oleville 6 kuukautta. Näin esitys ottaisi huomioon Suomen erityishaasteet kansainvälisten osajien työllistymisessä, olisi hallinnollisesti kevyempi ja työnhakijoilla on realistinen mahdollisuus löytää uusi työpaikka ja jatkaa elämäänsä Suomessa.

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**

Hallituksen esitysluonnoksen mukaan työnantajalle esitetään säädettävän velvollisuus ilmoittaa ulkomaalaisen työntekijän työnteon loppumisesta 7/10 päivässä Maahanmuuttovirastolle sanktion uhalla. Nykyisin työnantajalla on velvoite ilmoittaa EU:n ulkopuolisen kolmannen maan kansalaisen palkkaamisesta TE-toimistolle. Vuoden 2025 alusta tämäkin ilmoitus tehdään Maahanmuuttovirastolle.

Helsingin seudun kauppakamari pitää tärkeänä selkeän ja toimivan ilmoitusvelvollisuuden asettamista ulkomaalaisen työntekijän työsuhteen päättymisestä. Tämä selkeyttäisi työn loppumiseen liittyviä käytäntöjä ja aikatauluja sekä muokkaisi niitä yhdenmukaisemmiksi. Esitetyssä sääntelyssä on kuitenkin haasteita, jotka tulee huomioida ja ratkaista ennen lain voimaantuloa.

Ilmoitusvelvollisuuden määräajat ovat esityksessä liian lyhyet, eikä ota huomioon työnantajien erilaisia tilanteita ja valmiuksia, kuten lomakausia ja sairauspoissaoloja. Esitetyt 7/10 päivän määräajat eivät ole riittäviä erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille, joilla ei usein ole erillistä henkilöstöhallinnon osastoa. Määräaikaa tulisi pidentää vähintään 14 päivään, jotta inhimillisten erehdysten ja ylimääräisten sanktioiden riski pienenee.

Hallinnollisen taakan lisääminen työnantajille on ristiriidassa hallitusohjelman tavoitteen kanssa keventää yritysten sääntelyä ja sujuvoittaa työmarkkinoita. Uuden ilmoitusvelvollisuuden asettaminen, erityisesti sen lyhyellä määräajalla ja mahdollisilla sanktioilla, voi heikentää työnantajien halukkuutta rekrytoida ulkomaalaisia työntekijöitä. Kansainvälisiin rekrytointiprosesseihin liittyviä työnantajan hallinnollisia velvoitteita tulee jatkuvasti tarkastella kriittisesti ja pyrkiä pikemminkin sujuvoittamaan rekrytointiprosesseja kuin luomaan lisävelvoitteita työnantajille. Työnantajan velvoitteiden täyttämässä tulee hyödyntää digitaalisia ratkaisuja siten, että yrityksen ilmoitettua tiedon kaikki asiaan liittyvät viranomaiset saavat saman tiedon. Ilmoittamisprosessin tulee olla mahdollisimman helppo ja selkeä työnantajille, ja ehdotettu Maahanmuuttoviraston järjestelmän käyttö on järkevää. Työnantajan ilmoittamisvelvollisuuden ja määräajan laskemisen hetki on ilmaistava selkeästi säännöksessä. Määräajan liittäminen lopputilin maksuun yhdistyisi työnantajan muuhun työsuhteen päättymiseen liittyvään toimintaan ja voisi vähentää yrityksille aiheutuvaa hallinnollista taakkaa. Sujuvinta yritysten kannalta olisi, jos Migrin ja tulorekisterin tietojärjestelmät yhteensovitettaisiin ja Migri saisi tiedon työsuhteen loppumisesta palkanmaksun loppumisen yhteydessä.

Lain hyväksymisen ja voimaantulon välille on asetettava riittävä siirtymäaika, jotta työnantajat ovat tietoisia uudesta ilmoitusvelvollisuudesta. Ilmoitus tulisi pystyä tekemään jo ennakkoon, jotta mahdolliset loma-ajat ja muut poikkeustilanteet eivät aiheuta turhia sanktioita.

Helsingin seudun kauppakamari painottaa, että viranomaisten resurssit tulisi kohdistaa ensisijaisesti työperäisen maahanmuuton sujuvoittamiseen ja oleskelulupien käsittelyyn, eikä ylimääräisen valvontataakan lisäämiseen

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?

Kyllä / Yes

Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta

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

Ilmoitus tulisi pystyä tekemään jo ennakkoon, jotta mahdolliset loma-ajat ja muut poikkeustilanteet eivät aiheuta turhia sanktioita.

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

Hallituksen esitysluonnoksen mukaan työntekijän oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus laajennettaisiin koskemaan aidosti työvoimapula-aloiksi todettuja toimialoja. Työntekijän oleskeluluvalla työskentelevällä ulkomaalaisella olisi mahdollisuus tehdä työtä myös asetuksella määriteltävillä valtakunnalliseen listaukseen sisältyvillä ammattialoilla.

Helsingin seudun kauppakamari pitää työnteko-oikeuden laajentamista tärkeänä parannuksena nykytilaan. Muutoksella voidaan osin vastata määriteltyjen alojen työvoimapulaan ja vahvistaa Suomeen jo muuttaneiden työntekijöiden pitovoimaa. Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille on kannatettava, mutta tarkastelun on otettava huomioon alueelliset erot: esimerkiksi Helsingin seudulla on pulaa laajemmin usean eri alan osajista, kun muualla Suomessa työvoimapula saattaa kohdistua erityisesti tietyille osaamisaloille. Valtakunnallisten työvoimapula-alojen määrittely ei riitä turvaamaan kasvukeskusten monialaisempia työvoimatarpeita.

Merkittävin vaikutus saataisiin laajentamalla työnteko-oikeus kaikille aloille, mikä parantaisi Suomeen muualta muuttaneiden työmarkkina-asemaa, edistäisi urakehitysmahdollisuuksia ja lisäksi Suomen houkuttelevuutta kansainvälisille osaajille. Tämä vähentäisi tarvetta myös työvoimapula-alojen tarkalta määrittelyltä sekä toisi järjestelmään ennakoitavuutta. Pidempään Suomessa työskennelleet ovat jo kotoutuneet suomalaiseen yhteiskuntaan, erityisesti heille tulee taata työnteko-oikeuden laajennus kaikille aloille. Tämä parantaisi huomattavasti heidän asemaansa työmarkkinoilla. Tämä edistäisi myös Suomen houkuttelevuutta kansainvälisille osaajille maailmalla. Työnteko-oikeuden laajennus kaikille toimialoille helpottaisi myös työnantajien tilannetta väijäämättä edessä olevan työvoimapulan pahentuessa eri aloilla. Suomi tarvitsee nyt ja jatkossa ulkomaisia osaajia.

Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

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

Mikäli muutokset toteutetaan esitysluonnoksessa kuvatulla tavalla, on niistä ja niiden vaikutuksista viestimiseen sekä työnantajille että ulkomaisille työntekijöille kiinnitettävä paljon huomiota. Valtion, kuntien ja työllisyysalueiden työnantajapalvelujen tulee sopia työnantajavelvoitteiden muutoksen viestimisestä yhteisesti/keskitetysti, jotta yritykset tietävät miten toimia. Myös työntekijän informointiin hänen oikeuksistaan luvan antaman työskentelyoikeuden ja luvan päättymisen osalta tulee luoda selkeä prosessi ja huolehtia viestinnästä maahan muuttavalle työntekijälle.

Viestintään jo maassa oleville kansainvälisille osaajille tulisi keskusteluissa ja lain valmistelussa kiinnittää enemmän huomiota. Jo pelkkä hallituksen esitysluonnos on herättänyt erittäin suurta huolta Suomessa työskentelevien ulkomaalaisten työntekijöiden keskuudessa ja heikentänyt pitovoimaa, maakuvaamme ja Suomen houkuttelevuutta ulkomailla. Haluamme nostaa esille myös sen, että on tärkeää määrittää ja viestiä mitä ryhmiä muutos ei koske. Nyt käydyssä keskustelussa ja lausuntopyyntöissä ei huomioida esimerkiksi tutkijoita, joille on myönnetty direktiivin mukainen oleskelulupa ja joihin näin ollen esitetty muutos ei ulotu.

Helsingin seudun kauppakamari painottaa, että yrityksille osaavan työvoiman puute on kasvun este. Työllisten määrä Suomessa kasvaa ainoastaan maahanmuuton kautta. Maahanmuuttajataustaisten osuus Suomen työllisistä on lähes kaksinkertaistunut kymmenen viime vuoden aikana, ollen 7,5 % työvoimasta vuonna 2020 (ETLA). Heikkenevä huoltosuhde edellyttää, että Suomi saa osaavaa työvoimaa ulkomailta. Työperäinen maahanmuutto on Suomen tulevaisuuden kannalta välttämätöntä ja Suomessa on pyrittävä parantamaan ulkomaalaisen työvoiman pito- ja vetovoimaa. Suomessa tulee välttää toimia, jotka voivat edesauttaa osaajien poistumista suomalaisilta työmarkkinoilta. Osaajapula on haaste kaikkialla EU:ssa ja kilpailu kansainvälisistä osaajista on globaalia. Tieto epävarmoista olosuhteista ja ristiriitaiset viestit valtion taholta heikentävät motivaatiota valita Suomi työskentelymaaksi. Epävarmuus vaikuttaa myös työntekijän lähipiiriin ja perheeseen, vaikeuttaa kotoutumista sekä pysyvän elämän rakentamista Suomeen. Suomen pitää kaikin tavoin lisätä, ei heikentää houkuttelevuuttaan ja kansainvälistä rekrytointia kolmansista maista.

Larsson Johanna
Helsingin seudun kauppakamari