

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Kolmen kuukauden aika uuden työn löytämiseen työntekijän oleskeluluvalla oleville on liian lyhyt. Tämä aika tulisi olla vähintään kuusi kuukautta. Rekrytointiprosessit voivat olla pitkiä tai työttömäksi jääminen voi osua kesälle, jolloin työllistyminen voi olla haastavaa. Käytännössä muulle kuin jo myönnetylle ammattialalle tai työvoimapula-alalle siirtyminen voi olla hankalaa, koska työntekijän tulee ensin jättää uusi oleskelulupahakemus, eikä työntekijä voi tietää saako luvan hakemaansa työhön. Haasteita voi aiheuttaa erityisesti saatavuusharkinta.

Pidämme hyvänä muutoksena työnteko-oikeuden laajentamista työvoimapula-ammatteihin työntekijän oleskeluluvalla työskenteleville. Kuitenkin iso osa esityksessä annetuista esimerkeistä ovat töitä, joihin vaaditaan tietty tutkinto ja hyvä suomen kielen taito. Jos useimmissa valtakunnallisissa työvoimapula-ammateissa vaaditaan erityisosaamista, tutkintoa ja hyvää suomen kielen taitoa, ei tämä todennäköisesti auta moniakaan työntekijän oleskeluluvalla olevia löytämään ammattien joukosta uutta työtä. Tavoite työllistämisen helpottamisesta voi siten jäädä aiottua rajoitetummaksi.

Erityisasiantuntijoille, EU:n sinisen kortin haltijoille, kasvuyrittäjille ja ICT-lain tarkoittamille johtajille ja asiantuntijoille ehdotetaan esityksessä pääasiallisesti kuuden kuukauden aikaa uuden työn hakuun. Näemme, että myös työntekijän oleskeluluvalla olevilla tulisi olla vähintään kuusi kuukautta aikaa löytää uusi työ. Sama aikaraja uuden työn hakemiseen vähentäisi riskiä sille, että ulkomaalainen työntekijä joutuu tarttumaan työhön, jossa on heikommat työehdot. Lisäksi pidempi aikaraja mahdollistaisi sen, että jos työntekijä saa kielteisen päätöksen esimerkiksi saatavuusharkinnan vuoksi, ehtii hän etsimään uutta työtä.

Pyydämme kiinnittämään huomiota lisäksi siihen, että erityisasiantuntijoilla ja johtajilla saattaa olla kilpailukieltosopimuksia, joissa on kielletty siirtyminen kilpaileviin yrityksiin tai aloittamaan yrittäjänä tyypillisesti kuuden tai kahdentoista kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä. Kilpailukielto sitoo työntekijää, jos työntekijä irtisanoutuu itse tai työnantaja irtisanoo hänet henkilöön liittyvästä syystä. Työntekijä saattaa haluta irtisanoutua itse huonosta työpaikasta. Mahdollisuus irtisanoutumiseen huonojen työolosuhteiden pitää sallia myös ulkomaalaisille työntekijöille ilman liian nopeaa maasta poistumisen uhkaa. Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työnantaja irtisanoo tuotannollisista ja taloudellisista syistä.

Kilpailukiellon rajoitusajan ollessa päällä on työntekijän mahdotonta siirtyä uuteen ja kilpailevaan saman alan työhön. Tällöin koko työnhaku aika menisi hukkaan eikä uutta työtä ehtisi aloittaa enää, kun joutuisi jo poistumaan maasta. Työntekijä voisi välttää tilanteen vain sillä, että hakee ei-kilpailevaa asiantuntijatyötä, mitä ei välttämättä löydy tai johon ei ole riittävää osaamista tai vaihtoehtoisesti työntekijä voisi etsiä työtä työvoimapula-alalta suorittavasta työstä. Monet asiantuntijat voisivat ratkaista tilanteen siten, että muuttavat yksinkertaisesti toiseen maahan. Tämä olisi erittäin huonoa kehitystä osajoukkutalouden näkökulmasta, koska Suomi tarvitsee korkeasti koulutettuja työntekijöitä.

Valmistelussa olisi kannatettavaa pohtia säännöstä, joka lisäisi uuden työn haku aikaa vähintään kolmella kuukaudella, mikäli työntekijälle on tehty lain edellytykset täyttävä kilpailukieltosopimus, jota hän joutuu noudattamaan työsuhteen päättymisen jälkeen. Jos lisäaika on liian lyhyt, voi työntekijällä ja uudella työnantajalla olla vaikeuksia optimoida työn aloitus juuri oikeaan kohtaan, etenkin jos on kyse kesälomakaudesta.

Lisäajan myöntäminen työnhaku aikaan tulisi tulla selkeästi kysymykseen myös silloin kun työntekijä löytää työpaikan kolmen tai kuuden kuukauden työnhakuajan loppupuolella ja hänestä on tarve teettää turvallisuus selvitys, jonka teettämisessä kestää.

On myös huomioitava, että muun muassa erityisasiantuntijat eivät voi siirtyä suorittavaan työhön ilman, että jättävät työntekijän oleskelulupahakemuksen ja saavat siihen myöntävän päätöksen oikealle ammattialalle. Myös erityisasiantuntijoille tulisi mahdollistaa töiden tekeminen työvoimapula-aloilla ilman uuden oleskelulupahakemuksen jättämistä, niin kuin nyt esitetään työntekijän oleskeluluvilla työskentelevien osalta.

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**

Näemme hyväksi muutokseksi tuoda työnantajille ilmoitusvelvollisuus työntekijän työsuhteen päättymisestä. Tämä voi auttaa viranomaisia paremmin puuttumaan niihin ongelmiin, joita syntyy, kun epärehelliset toimijat tuovat maahan ulkomaalaisia työntekijöitä ilman aitoa tarkoitusta työllistää työntekijöitä viranomaisille ilmoitetussa yrityksessä. Kun oleskelulupia ei myönnetä parantuneen valvonnan ansiosta epärehellisille toimijoille, parantaa tämä tilannetta ulkomaalaisille työntekijöille itselleen, kun pimeän työnteon ja työperäisen hyväksikäytön riski vähenee.

Esityksessä ehdotetut ilmoitusvelvollisuusajat 7/10 päivää työn lopettamisesta ovat liian lyhyet, ottaen huomioon, että yrityksissä on usein paljon juoksevia asioita, eikä ilmoituksen tekeminen Maahanmuuttovirastoon ole välttämättä ensimmäisenä mielessä. Ilmoitusvelvollisuusajaksi voi mennä ohi myös inhimillisistä syistä, kuten työnantajan sairastumisesta tai kesälomakaudesta johtuen.

On erittäin tärkeää tarkentaa vielä lakiin, milloin työnantajan tulee tarkalleen tehdä ilmoitus työn loppumisesta. Nyt säännösehdoituksessa puhutaan epämääräisesti työnteon lopettamisesta. Työn lopettaminen voi tapahtua, vaikka henkilö olisi edelleen työsuhteessa, mikäli on esimerkiksi työvelvoitteesta irtisanomisajalle vapautettu. Kuitenkaan työvelvoitteesta vapauttaminen ei tarkoita sitä, että henkilö saa vapaasti siirtyä jo silloin toiselle työnantajalle. Työvelvoitteesta vapauttamisenkin aikana työntekijän lojaliteettivelvoite työnantajaan pysyy. Työn loppumisesta on saatettu sopia myös työsuhteen päättämissopimuksella, jonka nojalla henkilö on tietyn ajan vielä työsuhteessa, vaikka ei konkreettista työtä enää tee.

Työntekijän ja työnantajan oikeusturvan osalta olisi parempi, että ilmoitus tehdään vasta työsuhteen päättymisen jälkeen, jotta henkilön sallitun työnhakuajan kesto osataan laskea oikein, eikä siinä tule epäselvyyksiä. Tämän lisäksi velvollisuus voitaisiin säätää niihin tilanteisiin, joissa työntekijä vain lopettaa työn ilman työsuhteen purkamista tai irtisanomista tai ei edes koskaan aloita työn tekemistä..

Esimerkiksi kolmen viikon ilmoitusaika sähköisesti ja neljän viikon ilmoitusaika paperilla olisi yrityksille kohtuullisempi. Se ottaisi paremmin huomioon lomakauden viiveet ja pienet yritykset, joilla ei ole samanlaisia henkilöstöhallinnon resursseja kuin suuremmissa yrityksissä. Työsuhteen päättymisen ilmoittaminen tulee tehdä yrityksille helpoksi ja käytännössä toimivaksi.

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

-

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 työvoimapula-aloille on kannatettava muutos. Kuitenkin on tarpeen huomioida eri alueiden työvoimatarpeet, koska yhdessä maakunnassa voi olla pula työvoimasta, kun taas toisessa ei ole. Valtakunnalliseen työvoimapulalistaan tulisi voida ottaa mukaan myös kohtaanto-ongelmista kärsiviä aloja. Työvoimapula-ammattit tulee määritellä riittävän laajasti, jotta tästä muutoksesta on konkreettista apua työntekijöille ja yrityksille.

Hallitusohjelman mukaan halutaan mahdollistaa myös samalla alalla työskentely, joten olisi hyvä, jos valtakunnalliseen työvoimapula-ammattilistaukseen tehtäisiin jaottelu saman alan tyypillisistä työtehtävistä, joita voi tehdä ilman uuden oleskelulupahakemuksen jättämistä. Esimerkiksi työntekijän, jolle on myönnetty oikeus pikaruokatyöntekijänä työskentelemiseen, tulisi saada vaihtaa myös à la carte kokon työhön ilman uutta hakemusta ja saatavuusharkintaa, etenkin mikäli jää työttömäksi. Nyt tätä samalla alalla työn vaihtamista ei ole otettu riittävästi lakiesityksessä huomioon. Ilman samalla alalla työskentelyn sallimista laajemmin on työmarkkinasuhdanteista kiinni, löytyykö saman alan ammatteja valtakunnalliselta työvoimapulalistalta.

Parempi ja joustavampi käytäntö toteuttaa olisi poistaa kokonaan saatavuusharkinta, mikäli työpaikan menettää ja työntekijällä alkaa kolmen tai kuuden kuukauden ajanjakso uuden työn löytymiseen.

Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

Mahdolliset muut huomiot esityksestä

Possible other comments on the proposal

Yrityksille ja työntekijöille tulee viestiä muutoksesta selkeästi ja monikielisesti. Listausta työvoimapolitamiinista tulee olla saatavilla helposti, jotta työntekijät voivat katsoa mihin töihin heidän kannattaa hakeutua. Listausta tulee olla saatavilla myös englanniksi.

Esityksessä valtakunnallinen työvoimapolitamiinilistausta tehtäisiin kerran vuodessa. Työmarkkinoilla tilanteet voivat kuitenkin muuttua nopeasti, joten olisi hyvä pohtia jatkovalmistelussa onko tarpeen säätää päivitys vähintään kerran puolesta vuodesta tehtäväksi. Näin päivitystahti olisi sama kuin alueellisissa linjauksissakin. Keskusteluihin poliitamiinista tulee ottaa mukaan riittävästi yrityselämän edustajia. Keskusteluissa tulee olla mukana myös pienyrittäjien edustajia.

Työntekijöille tulee jo oleskelulupapäätöksessä viestiä selkeästi mitä tapahtuu, mikäli heidän työnsä loppuu. Oleskelulupapäätöksen liitteenä tulee antaa tietoa työllisyyspalveluista ja yhteystiedot. Tämä helpottaa työntekijän hakeutumista työllisyyspalveluiden piiriin, mikäli jäisi työttömäksi.

Myllykangas Jade
Fidebon Oy