

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Ehdotetut muutokset ulkomaalaislakiin ja siihen liittyviin lakeihin asettavat enintään kolmen kuukauden ja tietyissä tapauksissa kuuden kuukauden määräajan, jonka kuluessa ulkomaalaisen työntekijän on löydettävä uusi työpaikka, jos hänen edellinen työsuhteensa päättyy. Mielestämme tämä aikaraja on riittämätön.

Ylipäätään rekrytointiprosessit voivat kestää useita kuukausia, erityisesti asiantuntijatehtävissä. Asiantuntija- ja johtotason tehtävien täyttämiseen kuluu keskimäärin 3-6 kuukautta, ja työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemien tietojen mukaan keskimääräinen työttömyysjakson kesto Suomessa on yli kuusi kuukautta. On kohtuutonta odottaa maahanmuuttajataustaisilta työnhakijoilta nopeampaa työllistymistä, kuin kantaväestöltä.

Esityksessä on mainittu, että erityisasiantuntijoilla, EU:n sinisen kortin haltijoilla, kasvuyrittäjillä ja ICT-lain tarkoittamilla johtajilla ja asiantuntijoilla aika olisi kuusi kuukautta ilman vaatimusta oleskella maassa. Mielestämme Migrin kasvuyrittäjän määritelmä on liian epämääräinen, eikä mitenkään yksiselitteisesti kerro, kuka kelpuutettaisiin kasvuyrittäjäksi, ja millä perusteella.

Määritelmässä oleva edellytys siitä, että hakija täyttää Business Finlandin nopean kasvun innovatiivisille yrityksille tarkoitetun rahoituksen hakuehdot, on hyvin epäselvä. Riittääkö, jos hakija täyttää nimelliset ehdot, vaikka ei saisi rahoitusta esim määrärahojen puuttumisen takia? Mihin rahoitusohjelmaan tarkalleen viitataan? Myös määritelmä "mahdollisuudesta nopeaan kansainväliseen kasvuun" on erittäin tulkinnanvarainen, ja asettaa lähtökohtaisesti hakijat eriarvoiseen asemaan; toinen osaa perustella uskottavammin hakupapereissa mahdollisuudet nopeaan kasvuun, ja toinen ei. Millä onnistumista mitataan? Ja millä aikavälillä? Mikä on riittävän kansainvälistä toimintaa?

Määritelmäksi pitäisi riittää selkeämmin, että yrityksellä on kasvutavoitteita ja mahdollisuudet kannattavaan liiketoimintaan. Yksinyrittäjäkin voi tähdätä merkittävään kansainväliseen kasvuun, joten ehtona ei voi myöskään olla työllistäminen, muun kuin yrittäjän itsensä.

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**

Uusi velvollisuus ilmoittaa ulkomaalaisen työntekijän työsuhteen päättymisestä aiheuttaa etenkin pienille työnantajille lisää hallinnollista taakkaa. Erityisesti ilmoituksen tekemiseen liittyvä määräaika on mikroyrityksille liian kireä. Tiukka määräaika ja sanktiot todennäköisesti vähentävät yrityksen halukkuutta palkata ulkomaista työvoimaa.

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**

Rikosoikeudellinen sanktio ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä on kohtuuton. Tämä vähentää yritysten halukkuutta palkata ulkomaista työvoimaa.

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

Mikro- ja yksinyrittäjät ry:n mielestä ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaamista rajoittavasta saatavuusharkinnasta tulisi luopua kokonaan. Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille on kyllä hyvä ja myönteinen muutos, mutta aiheuttaa helposti lisää vaikeaa, turhaa ja todennäköisesti aina todellisesta työmarkkinoiden tilanteesta myöhässä olevaa sääntelyä. Eri alueilla on hyvin erilaisia tarpeita työvoimalle, kausittaiset tilanteet vaihtelevat, ja maahanmuuttajataustaiset ja kv-osaajat voivat olla kantaväestöä halukkaampia myös muuttamaan eri paikkakunnille työn perässä. Saatavuusharkinta on turha rajoite.

Mikro- ja yksinyrittäjät toteaa myös, että työnteko-oikeuden laajentamisen tulisi koskea myös muita työntekoon oikeuttavia oleskelulupatyyppejä kuin työntekijän oleskelulupaa. Nykypäivän työelämässä on yleistä ja normaalia liikkua eri työntekemisen muodosta toiseen; toimia välillä yrittäjänä, välillä palkkatöissä, välillä yhtä aikaa molempia. Niin sanotun kaistanvaihdon pitäisi olla mahdollista mahdollisimman kevyesti, ja tällä myös todennäköisesti vähennettäisiin esimerkiksi lyhyempien palkkatyösuhteiden väliin muuten jääviä työttömyysjaksoja. Joustavuus olisi ensiarvoisen tärkeää, ja itsensä työllistäminen yrittäjänä pitää myös hyväksyä.

Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

Mahdolliset muut huomiot esityksestä

Possible other comments on the proposal

-

Hanén Liisa
Mikro- ja yksinyrittäjät ry