

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Ei, Suomessa vähemmän aikaa olleet todennäköisesti tarvitsevat enemmän aikaa uudelleentyöllistymiseen. Kolmen/kuuden kuukauden suoja-aika on lyhyt myös rekrytointiprosessien keston näkökulmasta. Etenkin matalasuuhdanteessa ulkomaalaisten on vaikea löytää nopeasti uusia töitä työsuhteen päättyessä yllättäen. Lisäksi esimerkiksi loma-ajat pidentävät rekrytointiaikoja Suomessa.

Suomen ja ruotsin kielen oppiminen vie aikansa, johon muutama kuukausi ei ole riittävä tai inhimillinen aikamäärä. Uuden työn löytäminen on usein kiinni Suomessa myös sosiaalisista verkostoista, jotka voivat olla maahantulon tai työelämän alkuvaiheessa vähäiset.

Erityisen heikossa asemassa ovat ne, joilla on rekrytointiprosessi ei ole onnistunut ja Suomeen saapuessaan eivät pääsekään heille luvattuun työhön.

Kohtuuttoman lyhyt suoja-aika lisää myös riskiä työperäiselle hyväksikäytölle, kun työperäisesti maahan saapuneet, mutta työttömäksi jääneet kolmansien maiden kansalaiset, ovat valmiita

hyväksymään minkä tahansa työsuhteen, jos se vain takaa heille mahdollisuuden jäädä Suomeen. Tämä lisää työnantajien valtaa suhteessa työntekijöihin.

Huomioitavaa on myös, että Suomessa jo olevat kansainväliset osaajat vaikuttavat merkittävästi siihen millaista viestiä uusille Suomesta kiinnostuneille kansainvälisille osaajille maailmalla välittyy. Pahimmassa tapauksessa tämä merkitsee sitä, että Suomi menettää tänne saatua osaavaa kansainvälistä työvoimaa tilanteessa, jossa Suomen pitäisi ennemminkin lisätä ulkomaisen työvoiman saatavuutta.

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**

Ehdotus 7-10 päivän ilmoitusmääräajasta on perusteltu. Tämä aika antaa työnantajalle riittävästi aikaa hoitaa työsuhteen päättymiseen liittyvät käytännön asiat, kuten palkkojen maksun ja todistusten antamisen. Samalla tämä vahvistaisi sitä, että työntekijä saa tiedon työsuhteen päättymisestä riittävän ajoissa voidakseen ryhtyä toimenpiteisiin tulevaisuuttaan varten. Tärkeintä on varmistaa, että työnantaja ymmärtää jo työntekijää palkattaessa, että hänen on ilmoitettava työsuhteen päättymisestä sanktion uhalla. Toki esitys yleisesti lisää työnantajien velvoitteita.

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**

Kyllä, KEHA-keskus näkee nykyisen sanktiosääntelyn riittävänä. On kuitenkin tärkeää, että sääntelyn toimivuutta seurataan aktiivisesti ja tarvittaessa tehdään lainsäädännöllisiä tarkennuksia, korjauksia ja muutoksia.

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**

Esityksessä työntekijän oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus ehdotetaan laajennettavan koskemaan aloja, jotka on aidosti todettu työvoimapula-aloiksi. Ehdotus on kannatettava.

Huomioitavaa on se, että esityksen pykäläkohtaisissa perusteluissa (72 c §) ei huomioida KEHA-keskuksen, saati KEHA-keskuksessa sijaitsevan valtakunnallisen Work in Finlandin ja tiedolla johtamisen, roolia työvoimapula-alojen todentamisessa ja määrittelyssä. Monelta osin esitys ei huomioi työ- ja elinkeinoministeriön maahanmuutto- ja kotoutuminen yksikön KEHA-keskukselle esittämiä uusia tiedolla johtamisen tehtäviä erityisesti kansainvälisen rekrytoinnin tarpeiden määrittelyssä.

Osana TE24 uudistusta sijoittuu KEHA-keskukseen työvoimapalvelujärjestelmän tiedolla johtamisen valtakunnallisesti keskitetty toimintokokonaisuus. Eri toimijoiden roolit ja työnjako valtakunnallisen työvoimapula-alalistauksen suhteen tulee jatkossa selkeyttää. Mikäli todennetun työvoimapula-alan määrittely perustuisi keskeisesti Työvoimabarometrin tietopohjaan, tulisi KEHA-keskukselle määrittää vähintään vahva yhteistyörooli mallin jatkokehittämiseen. KEHA-keskus katsoo, että organisaatiolla ja tulevalla valtakunnallisella tiedolla johtamisen toimintokokonaisuudella tulisi olla koordinoiva rooli suhteessa ELY-keskusten alueelliseen työhön. Työ- ja elinkeinoministeriö on useissa keskusteluissa esittänyt, että KEHA-keskuksen tulee jatkossa tuottaa kansallisesti yhtenäistä tietoa kansainvälisen rekrytoinnin ja kansainvälisten osaajien tarpeesta eri toimialoilla ja koota yhteen ELY-keskusten tuottamaa aluetietoa. KEHA-keskus on vuoden 2024 aikana ryhtynyt valmistelemaan kansainvälisen rekrytoinnin kysyntämallia, jonka pohjalta rekrytoinnin kannalta olennaiset kohdemaat tai kansainvälisen rekrytoinnin palveluista eniten hyötyvät toimialat tai yritykset on helpompi tunnistaa. Kyseinen tehtävä ei näy nyt esitetyssä ratkaisussa lainkaan. Lisäksi KEHA-keskuksen tehtävänä on jatkossa arvioida julkisen sektorin tarjoamien kansainvälisen rekrytoinnin palveluiden vaikuttavuutta. Suunniteltu kysyntämalli ja palveluiden vaikutusten analysoitu muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden, jonka kautta julkisen sektorin on helpompi tunnistaa kansainväliseen rekrytointiin liittyviä pullonkauloja ja palveluista hyötyviä yhteistyötahoja.

KEHA-keskus katsoo, että mikäli lausuntokierroksella oleva esitys tehtävistä sellaisenaan hyväksytään, ei sillä ole riittävää lakisääteistä pohjaa toteuttaa ministeriön toimeksiantoja valtakunnallisista työvoimatarpeiden analyysistä kansainvälisen rekrytoinnin tarpeiden määrittelyyn.

Yleisesti KEHA-keskus katsoo, että valmistelussa todennetussa työvoimapula-aloissa voi muodostua haasteeksi löytää yhteisesti sovittu sisältö määritelmälle. Työvoimapula tarkoittaa yleisenä terminä työmarkkinoiden tilannetta, jossa työvoiman tarjonta ei riitä täyttämään kysyntää esimerkiksi jollain alalla tai maantieteellisellä alueella.

Työvoimapula voi olla sekä määrällistä että laadullista (kohtaanto-ongelma).

Määrällisen työvoimapulan taustalla voi olla esimerkiksi positiivinen taloussuhdanne, nuorten ikäluokkien pieneneminen, työllisen työvoiman voimakas työvoimapoistuma, uuden kasvualan nopeat rekryointitarpeet (positiivinen rakennemuutos), koulutuksen tarjoajien tutkintokoulutuksen vääristynyt rakenne, työpaikkojen ja työntekijöiden alueellinen eriytyminen, palkkataso, työskentelyolosuhteet, urallaetemismahdollisuudet, työsuhdetyyppi (osa-aikaisuus/määräaikaisuus), työn vastaanottamiseen liittyvät kannustinjärjestelmät, kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden alavalinnat ja työllistymisen haasteet sekä työnantajien rekryointiosaaminen.

Laadullisen työvoimapulan taustatekijöitä ovat sen sijaan mm. tutkintokoulutuksen sisältöjen vastaamattomuus työelämän tarpeisiin (esimerkiksi teknologian nopea kehitys), työllisten osaamisvajeet, puutteet osaamisen kartoittamisessa ja sanoittamisessa, jatkuvan oppimisen palveluiden riittämättömyys, työnantajien sisäisen koulutuksen puutteet sekä työnantajien asenteet esimerkiksi yli 50-vuotiaiden ja kansainvälisten osaajien rekryointiin.

Määrälliseen työvoimapulaan voivat olla ratkaisuna mm. työttömien työnhakijoiden tukitoimet pula-aloille, tutkintokoulutuksen tarjonnan lisääminen, työllisten ammattisiirtyminen tukeminen esimerkiksi muuntokoulutuksella, työvoiman ulkopuolella olevien työllistämistoimet, työnantajien perehdytys ja lisäkoulutuspalveluiden kehittäminen, työvoimapula-alojen kiinnostusta kasvattavat imagokampanjat, työprosessien automatisointi- robotiikka- ja digitalisaatioinvestoinnit sekä työperäisen maahanmuuton lisääminen.

Laadulliseen työvoimapulaan ratkaisuna voidaan hyödyntää mm. koulutuksen tarjoajien ja työelämän yhteistyön lisääminen, julkisen sektorin sekä työnantajien jatkuvan oppimisen palveluiden lisääminen, työllisten taloudellisten kannustinjärjestelmien kehittäminen tukemaan omaehtoista osaamisen kehittämistä sekä työperäisen maahanmuuton lisääminen kohdemaista, joiden tutkintojärjestelmän sisällöt vastaavat mahdollisimman paljon Suomen vastaavia sisältöjä. Erityisesti laadullisen työvoimapulan näkökulmasta 3 kuukauden suoja-aika ei ole riittävä, koska osaamisen kehittäminen ei tapahdu kuin harvoin tässä ajassa. Kansainvälisen rekrytoinnin työvoimapula-alan määritelmän tulisi olla linjassa muiden toimijoiden kanssa ja sille tulee olla yhteisesti sovittu tietoperustainen mallinnus. Olennaista on myös erottaa työvoimapula-alojen juurisyyt ja myös ajallinen jatkumo - lähihoitajien tarve perustuu aitoon pidemmällä aikavälillä todennettuun tarpeeseen (esim. työvoimapoistuma, väestön ikääntyminen) kun sen sijaan esimerkiksi jokin osa- tai määräaikainen myyntityö voi perustua lyhyen aikavälin suhdanteeseen tai yrityksen työn organisointiin maksimaalisen voiton tavoittelussa.

Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

Mahdolliset muut huomiot esityksestä

Possible other comments on the proposal

Kolmen/kuuden kuukauden suoja-aika voi vähentää Suomen houkuttelevuutta erityisosaaajille, jotka haluavat suunnitella elämänsä pidemmällä aikavälillä. Muutos haastavoittaa Suomen vetovoimaa ja kilpailukykyä tilanteessa, jossa kilpaillaan (perheellisistä) erityisosaaajista. Varmuus oleskeluluvan jatkamisesta voi saada osajat valitsemaan muut maat, joissa säännöt ovat ennakoitavampia.

Huomionarvoista on myös se, että erityisasiantuntijat on mainittu nykyisessä hallitusohjelmassa työperusteisen maahanmuuton toimien keskeisenä kohderyhmä.

Suomen sijoitus heikkeni merkittävästi tuoreimmassa Expat Insider 2024 –kyselytutkimuksessa, jossa tutkittiin Suomen maakuvaan työn perässä maahan muuttaneiden keskuudessa. Suomi sijoittui sijalle 51, kun vuonna 2023 Suomi sijoittui vielä sijalle 16. Muutos on merkittävä. Suomen taakse jäi vertailussa vain kaksi maata, Turkki ja Kuwait.

Karakan Emine
KEHA-keskus - TE-palvelut ja kotoutuminen -yksikkö