

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Kahden eri määräajan tuominen monimutkaistaa entisestään jo valmiiksi monimutkaista oleskelulupajärjestelmää. Ajan pitäisi olla yhtenevä kuusi kuukautta kaikille työntekijöille.

Myös perustason työntekijä- ja toimihenkilötehtävissä rekrytointiprosessit voivat olla yllättävän pitkiä, eikä kolmen kuukauden määräaika tähän ole välttämättä riittävä. Esimerkiksi turvallisuusselvitysten teettäminen voi tulla kyseeseen myös muissa kuin asiantuntijataso tehtävissä, kuten esimerkiksi työntekijätehtävissä, joissa voi vahingoittaa yhteiskunnan toimivuuden kannalta välttämättömän infrastruktuurin toimivuutta tai kriittisen tuotannon jatkumista. Myös työn kysynnän ja tarjonnan kestää joskus kohdata ja sen vuoksi olisi hyvä, että on pidempi kuin kolme kuukautta aikaa etsiä uutta työtä.

Lyhyt määräaika vähentää ulkomaalaisten integroitumista Suomeen, jos vaarana on, että työntekijä joutuu perheineen lähtemään maasta yllättäen ja nopealla aikataululla. Tätä kautta muutos vähentää myös Suomen houkuttelevuutta ulkomaalaisten työntekijöiden silmissä. Suomi tarvitsee osaavaa työvoimaa myös kolmansista maista.

## 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**

Kemianteollisuus ry ei kannata lisävelvoitteiden säätämistä työnantajille. Hallitus on sitoutunut vähentämään yritysten hallinnollista taakkaa, mitä tässä jälleen oltaisiin lisäämässä sanktioiden uhalla.

Esitetty aikamääre ilmoituksen tekemiselle on liian lyhyt. Hallituksen esityksen mukaan ”Edellä 2 momentissa tarkoitetut tiedot on annettava ja ilmoitus tehtävä viimeistään seitsemäntenä päivänä siitä, kun työntekijä on otettu palvelukseen tai työntekijä on lopettanut taikka lopettaa työnteon.” Täsmällinen aikamääre on selkeä, mutta sitä ei käytännössä ole mahdollista kaikissa tapauksissa noudattaa. Esimerkiksi tilanteessa, jossa työsuhde päättyy purkautuneena pitämiseen työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti, työsuhteen voidaan katsoa päättyneen vasta ehdotetun ilmoitusajan jälkeen, mutta työsuhteen päättymispäivä, eli se päivä, joka pitäisi ilmoittaa ja josta määräajan laskeminen tapahtuu, on tapahtunut jo yli seitsemän päivää aikaisemmin. Tämä johtaisi siihen, että käytännössä aina, kun työsuhde päättyy purkautuneena pitämiseen, työnantaja olisi laiminlyönyt velvollisuutensa. Velvollisuus ilmoittaa työsuhteen päättymisestä on siten mahdotonta täyttää ehdotetussa määräajassa. Mikäli määräaika työsuhteen päättymisestä ilmoittamiselle asetetaan, tulisi sen olla vähintään 14 päivää työsuhteen päättymisestä. Toisena vaihtoehtona voisi olla säilyttää termi ”viipymättä”, koska se antaa enemmän harkintavaraa yksilöllisiä tilanteita varten. Hallituksen esityksessä ei ole esitetty tai todettu, että termi olisi tulkinnanvaraisuutensa vuoksi aiheuttanut ongelmia.

Lisäksi ehdotettu pykälämuotoilu on ilmoitusvelvollisuuden osalta epätarkka ja harhaanjohtava, koska esityksen tavoitteissa kerrotaan, että ilmoituksen tarvitsisi tehdä vain silloin, kun työsuhde päättyy, eikä esimerkiksi lomautustilanteissa tai opinto- tai perhevapaatilanteissa. Tätä ei kuitenkaan tuoda esiin pykäläkohtaisissa perusteluissa eikä se ilmene pykälän tekstimuotoilustakaan, koska myös lomautustilanteessa työntekijä ”lopettaa työnteon”. Lisäksi työntekijä voi olla työsuhteen kestäessä esimerkiksi irtisanomisajan lopuksi vuosilomalla, jolloin hän on lopettanut työnteon, vaikka työsuhde on edelleen voimassa. Epäselväksi jää, tulisiko tällaisessa tilanteessa määräaika laskea työsuhteen päättymisestä vai vuosiloman alkamisesta. Kun ilmoitusvelvollisuuden laiminlyöntiin liittyy sanktion uhka, tulisi määräyksen olla mahdollisimman selkeä. Selkeämpää ilmoitusvelvollisuuden osalta olisi käyttää termiä ”työsuhteen päättymisen”.

Esityksessä tuodaan työnantajille velvollisuus ilmoittaa kolme uutta seikkaa Maahanmuuttovirastolle. Näitä olisi mm. työntekijää otettaessa työntekijän työtunnit ja työsuhteen päättyessä töiden lopettamisen syy. Uusia ilmoitettavia asioita ei esityksessä kuitenkaan perustella. Epäselväksi jää, miksi esimerkiksi työsuhteen päättymisen syy tulisi ilmoittaa tai mikä on se peruste, johon tällaista henkilötietoa tarvittaisiin.

**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**

Sääntelyehdotuksen mukaan työnantaja olisi tuomittava työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta sakkoon, jollei teosta muualla laissa olisi säädetty ankarampaa rangaistusta. Rangaistusvastuun kohdentuminen työnantajan ja tämän edustajan välillä noudattaisi rikoslaista tuttua vastuun kohdentumistapaa. Lisäksi Maahanmuuttovirasto voisi päättää, ettei työperusteisia oleskelulupia jatkossa myönnetä tämän työnantajan palvelukseen. Sakkorangaistus ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä ja mahdollinen pidättäytyminen oleskeluluvan myöntämisestä työnteon perusteella velvollisuuksiaan rikkoneen työnantajan käyttöön ovat riittävät rangaistukset. Lisärangaistusten sääntely olisi kohtuutonta ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä.

**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 kannatettavaa, mutta käytännössä tämä tuskin tulisi sovellettavaksi, koska listatut alat vaativat sellaista koulutusta, jota henkilöllä todennäköisesti ei ole, jos hän on muulle ammattialalle saanut työluvan. Sen vuoksi tämä muutos ei kompensoisi sitä menetystä, joka tällä ehdotetulla kolmen kuukauden säännöllä Suomen vetovoimaisuudelle ulkomaisten työntekijöiden silmissä aiheutetaan.

Ammattitaitoisesta työvoimapulasta kärsitään muillakin aloilla kuten kemianteollisuudessa. Työvoimapula saattaa kuitenkin olla myös alueellista, eikä pelkästään valtakunnallista. Työvoima ei kuitenkaan välttämättä kovin helposti siirry maan sisällä alueelta toiselle, joten myös alueellinen työvoimapula tulisi asiassa ottaa huomioon. On lisäksi ensiarvoisen tärkeää, että työntekijän oleskeluluvan hakuprosessia nopeutetaan.

## Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

### **Mahdolliset muut huomiot esityksestä**

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

Hallitus on sitoutunut vähentämään yritysten hallinnollista taakkaa. Tällä esityksellä, jolla lisätään työnantajan velvollisuuksia sanktioiden uhallla toimittaa useita erilaisia tietoja Maahanmuuttovirastolle määräajassa, ei vähennetä yritysten hallinnollista taakkaa, vaan päinvastoin lisätään sitä.

Nisametdin Jenni  
Kemianteollisuus ry - Työelämä