

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Ehdotettu kolmen tai tietyissä tapauksissa kuuden kuukauden määräaika uuden työn löytämiselle on riittämätön.

Uuden työsuhteen solmiminen voi viedä kuukausia, sillä rekrytointiprosessit etenkin erikoistuneilla aloilla ovat usein pitkiä ja työmarkkinoiden kausivaihtelut vaikuttavat uuden työn aloittamiseen. Työperäisesti maahan tulleelle työnsä menettäneelle maahanmuuttajalle tulisi antaa kohtuullinen aika löytää uusi työpaikka.

Lyhyen 3/6 kk työttömyysjakson jälkeen oleskeluluvan peruttaminen tarkoittaisi, että Suomi menettäisi jo maassa asuvien ja tänne kotoutuneiden työikäisten maahanmuuttajien taidot ja kyvyt, mikä ei ole taloudellisesti järkevää pitkällä aikavälillä.

Yksi merkittävimmistä esteistä suomalaisyritysten kasvulle on ollut jo pitkään osaavan työvoiman saatavuus. Esityksessäkin todetaan, että uudistus voi aiheuttaa kielteisiä mielikuvia työntekijöiden

asemaan ja Suomen maakuvaan osaajien maahanmuuton kohteena ja sen myötä heikentää Suomen kilpailukykyä globaaleilla osaajamarkkinoilla.

Suomi ei ole nykyisellään EU:n halutuimpia työskentelymaita kansainvälisten osaajien silmissä. Suomelle olisi eduksi säätää EU-direktiivissä minimiksi määritellyn suoja-ajan sijaan pidemmästä suoja-ajasta, jotta Suomi näyttäytyisi EU-maiden vertailussa joustavammaksi valtioksi työskennellä. Joustavampi aikaraja nostaisi kiinnostusta Suomen avoimia työmahdollisuuksia kohtaan myös tulevilla EU Talent Pool –verkkoalustalla ja Work in Finland –alustoilla.

Suoja-ajan pidentäminen voisi hyödyttää myös työnantajia, sillä muutos voisi edistää työvoiman liikkuvuutta ja saatavuutta. Kuten esityksessäkin todettiin, liian kireät aikarajat voisivat mahdollisesti kasvattaa työnhakijan painetta hyväksyä heikkoja työehtoja työstä toiseen siirryttäessä.

Esityksessä on käsitelty määrällisten vaikutusten arviointia sekä taloudellisten vaikutusten arviointia melko suppeasti. Ennakoidaanko esimerkiksi karkottamisten tai työllisyyspalveluiden piiriin hakeutuvien määrän kasvavan lain tullessa voimaan? Mitä kuntia ja alueita tämän voidaan ennakoida erityisesti koskevan? Muutokset vaikuttaisivat todennäköisesti työvoima- ja kotoutumispalveluihin kunnissa, joissa maahan muuttaneiden määrä on suuri. Mahdollisesti kasvavaa palvelutarvetta ja vaikutuksia työllisyysalueisiin ei ole huomioitu palveluiden resurssoinnissa.

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?**

-

**Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta
Statement of reasons for the response and other possible comments on the proposed regulation**

Tarkat määräajat työnantajalle ilmoitusvelvollisuudesta ovat keskeisiä, jotta mahdolliselle sanktiosääntelylle on selkeät perusteet. Aikaraja on työnantajan näkökulmasta erittäin kireä. Ilmoittamisvelvollisuuden lisäys lisää työnantajien hallinnollista työtä. Maahanmuuttajan näkökulmasta ilmoitusvelvollisuuden lyhyt aikaraja tuo kuitenkin turvaa siitä, että oleskeluluvista vastaava viranomaisella on ajantasaisesti tietoinen kunkin maahanmuuttajan työtilanteesta työperäisen oleskeluluvan aikana.

Ilmoitusvelvollisuudesta tulisi informoida työnantajia huolellisesti ja luoda ilmoituksen tekemiselle selkeät ohjeet ja kanavat.

Työperusteisesti maahan saapuneella ei usein ole riittäviä tietoja Suomen työmarkkinoista ja työllistymisen palveluista työsuhteen päättyessä. Työsuhteen päättyessä kesken oleskeluluvan olisi toivottavaa, että Maahanmuuttovirasto muistuttaisi oleskeluluvan haltijaa määräajasta, jota hänen oleskelulupaansa sovelletaan sekä ohjaisi työllistymistä edistävien palveluiden piiriin. Myös tieto työvoimapula-aloista laaditusta listasta tulisi olla helposti saavutettavissa.

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

On toivottavaa, ettei sanktiosääntely aiheuta työnantajalle kohtuuttomia sanktioita, mikäli ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti on ollut tahatonta. Sanktioilla voi muutoin olla kielteisiä vaikutuksia mm. maassa jo asuvien kansainvälisten työntekijöiden työllistymiseen sekä yrityksen liiketoimintaan. Mikäli laiminlyönnin taustalla on systemaattinen ja tietoinen laiminlyönti, on sanktio perusteltu.

Ilmoitusvelvollisuudesta tarvitaan laajaa tiedottamista yritysneuvonnan parissa toimivien suuntaan sekä monikielistä materiaalia konkreettisin ohjein, kuinka toimia työntekijän työsuhteen loppuessa.

Ilmoittamisvelvollisuuteen liitettävä sanktion uhka ei saisi myöskään luoda tilannetta, jossa mielikuva hankalasta byrokratiasta laskisi työnantajan halukkuutta palkata oleskeluluvalla olevaa 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

Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille on kannatettava ehdotus, sillä se lisäisi työperäisen oleskeluluvan saaneiden maahanmuuttajien työmahdollisuuksia, työvoiman liikkuvuutta sekä lieventäisi työvoimapulasta kärsivien alojen rekrytointihaasteita ja siten vaikuttaisi myönteisesti talouteen. Mahdollisuus mukauttaa työvoimaa nopeasti muuttuvien tarpeiden mukaan auttaa Suomea sopeutumaan talouden ja työmarkkinoiden muutoksiin tehokkaammin.

Työperäisen oleskeluluvan saaneen maahanmuuttajan jäädessä työttömäksi hänellä tulisi olla selkeästi ja monikielisesti saavutettavissa oleva lista asetuksella määritellyistä työvoimapula-aloista, jotta hänellä on ajankohtainen tieto työvoimapula-aloista.

Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

Mahdolliset muut huomiot esityksestä

Possible other comments on the proposal

Lakiesitys on jo tässä vaiheessa koskettanut paitsi työntekijän oleskeluluvalla Suomeen tulleita, myös muita Suomessa asuvia ja toimivia yksilöitä ja organisaatioita. Esitys on herättänyt runsasta keskustelua, monenlaisia tulkintoja ja huolia, vaikka henkilöt eivät itse kuuluisikaan varsinaiseen kohderyhmään.

Lakiesityksestä ja etenkin suoja-ajasta viestittäessä on hyvä ilmaista selkeästi, mitä suoja-aikaan liittyvällä säädöksellä tavoitellaan ja mitä muutosta nykytilanteeseen verrattuna haetaan. Mikäli lakimuutoksen taustalla on tarve puuttua mahdollisiin työnantajien puolelta tapahtuviin työlupajärjestelmän väärinkäyttötapauksiin tai muuhun työperusteiseen hyväksikäyttöön ja laittomaan oleskeluun maassa, on tämä hyvä viestiä selkeästi väärinymmärrysten välttämiseksi.

On lisäksi huomionarvosta, että työstä toiseen liikkumisen mahdollistaminen lisää todennäköisesti myös ohjauksen ja neuvonnan, työllistymisen palveluiden, kielikoulutusten ja osaamisen kehittämisen palveluiden kysyntää työntekijöiden oleskeluluvalla maassa oleskelevien keskuudessa. Työllisyysalueilla ja työnhakijalla itsellään tulee olla tieto, mitä työvoimapalveluita kohderyhmälle suoja-aikana tarjotaan. Laissa tulisivikin kattavammin arvioida lakimuutoksen vaikutuksia työvoimaviranomaisten toimintaan ja resursseihin.

Työntekijöiden oleskeluluvalla oleskelevista tulisi mahdollisesti kasvava asiakas- ja kohderyhmä esim. työvoimapalveluissa ja osaamista täydentävissä koulutuksissa (esim. työhön tarvittavat lupakortit ja muu henkilöstökoulutus). Palveluita ja täydentävää koulutusta tulisi olla riittävästi tarjolla ja niihin ohjaukseen tulisi olla riittävät resurssit, jotta maassa oleskelevien osaamista voitaisiin kehittää ja heidän asemansa työmarkkinoilla parantuisi maassa oleskelun myötä.

Ulkomaalaislain muutoksista on hyvä viestiä laajasti ja ohjeistaa maahanmuuton parissa työskenteleviä toimijoita, mitkä asiat konkreettisesti muuttuisivat suhteessa aiempaan. Viestintää tulee tehdä monikielisesti, selkosuomella ja tuottaa asiasta helposti saavutettavissa olevaa materiaalia paitsi oleskeluluvalla työskenteleville, työnantajille sekä maahanmuuton parissa työskenteleville.

Työperusteinen maahanmuutto on tärkeää Suomen talouskasvun, työllisyystavoitteiden, palveluiden turvaamisen sekä kuntien elinvoimaisuuden kannalta. Laeilla ei tule lisätä epävarmuutta pysyvän elämän rakentamiseksi Suomessa.

Niskavirta Maija
Suomen Kuntaliitto ry - Elinvoima- ja talousyksikkö