

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Moniheli katsoo, että lakiesityksessä ei ole riittävässä määrin perusteltu kolmen kuukauden määräajan valintaa. Esityksessä kerrotaan, että kolmen kuukauden määräaika on syntynyt migrin vuonna 2023 käyttöön ottaman käytännön perusteella, mutta Monihelin näkemyksen mukaan viraston mahdollisiin käsittelyviiveisiin ja prosessiekonomisiin lähtökohtiin perustuva käytäntö ei ole välttämättä työnhakijan edun mukainen. Tarvitaan tarkempaa tietoa vieraskielisten työnhakuprosessien keskimääräisistä kestoista eri sektoreilla, ja työllistymiseen varattu määräaika tulisi määrittää ennemmin tämän perusteella. Monihelin arvion mukaan tarvittu työllistymisaika on todellisuudessa kolmea kuukautta pidempi.

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

Ilmoitus pitäisi pystyä tekemään jo ennakoon, jotta mahdolliset loma-ajat ja muut poikkeustilanteet eivät aiheuta turhia sanktioita.

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?

-

Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta

Statement of reasons for the response and other possible comments on the proposed regulation

Moniheli kannattaa Fenix ry:n (startup refugees) vastausta tähän kysymykseen.

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

Ehdotus työnteko-oikeuden laajentamisesta työvoimapula-aloille on Monihelin näkökulmasta positiivinen. Kaikenlainen joustavuuden lisääminen työllistymisen tueksi on kannatettavaa. Työvoimapula-aloille työllistymistä voivat kuitenkin edelleen haitata useat tekijät. Rekrytointisyrijintä on todellista myös työvoimapulasta kärsivillä aloilla, mikä on tullut pelkästään tämän vuoden aikana julkisuudessa täysin selväksi. Lisäksi ainakin tällä hetkellä työvoimapula-alat ovat suurelta osin erityisasiantuntijuutta ja pitkää kouluttautumista vaativia aloja, joten niille siirtyminen ei ole aivan yksinkertaista. Osaamisen tunnustamisen prosessit ovat pitkiä ja hankalia, eikä ilman Suomen kielen taitoa työskentely välttämättä ole mahdollista.

Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

Mahdolliset muut huomiot esityksestä

Possible other comments on the proposal

Moniheli ry kiittää mahdollisuudesta lausua ulkomaalaisen työntekijän kolmen kuukauden työllistymissääntöön liittyvästä lakiluonnoksesta. Moniheli on Suomen suurin monikulttuurinen verkosto, jolla on noin 160 jäsenjärjestöä. Monet jäsenistämme tarjoavat vieraskielisille tukea työllistymiseen tukemalla heitä verkostojen rakentamisessa, mentoroimalla työnhakijoita tai tarjoamalla apua esimerkiksi CV:n tekemiseen. Isossa osassa on myös kulttuuriin tutustuttaminen, jossa tarjotaan tietoa siitä, miten työmarkkinat Suomessa toimivat ja miten työnhaku täällä tapahtuu.

Nämä järjestöt kohtaavat arjessaan jatkuvia esimerkkejä vieraskielisen työllistymistä vaikeuttavista tekijöistä. Osa näistä tekijöistä vaikuttaa myös Suomen kansalaisiin, joilla on vierasperäinen nimi. Ne

kuitenkin kärjistyvät erityisesti ulkomaalaisten työnhakijoiden kohdalla. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi suomen kielen taidon puute, suomalaisten rekrytointikäytäntöjen tuntemuksen puute ja työllistymistä edesauttavien verkostojen puute.

Samaan aikaan yksilön ominaisuuksien lisäksi myös rakenteet haittaavat työllistymistä tavoilla, joihin yksittäinen työnhakija voi vaikuttaa hyvin vähän. Muun muassa THL:n tuottaman MoniSuomi (2022) raportin perusteella neljännes maahan muuttaneista on kokenut syrjintää työelämässä, ja afrikkalaistaustaisista miehistä syrjityksi on tullut lähes puolet (46%). Moniheli on kritisoinut hallitusohjelmaa yhteiskunnan rakenteiden aiheuttamien haasteiden vastuuttamisesta yksilön harteille, ja saman näemme jatkuvan myös tämän lakimuutoksen tapauksessa.

Moniheli katsoo, että lakiesityksessä ei ole riittävässä määrin perusteltu kolmen kuukauden määräajan valintaa. Esityksessä kerrotaan, että kolmen kuukauden määräaika on syntynyt migrin vuonna 2023 käyttöön ottaman käytännön perusteella, mutta Monihelin näkemyksen mukaan viraston mahdollisiin käsittelyviiveisiin ja prosessiekonomisiin lähtökohtiin perustuva käytäntö ei ole välttämättä työnhakijan edun mukainen. Tarvitaan tarkempaa tietoa vieraskielisten työnhakuprosessien keskimääräisistä kestoista eri sektoreilla, ja työllistymiseen varattu määräaika tulisi määrittää ennemmin tämän perusteella. Monihelin arvion mukaan tarvittu työllistymisaika on todellisuudessa kolmea kuukautta pidempi.

Tällä hetkellä Suomessa ei ole olemassa sääntelyä siitä, millä aikavälillä työperäisellä oleskeluluvalla maassa oleskeleva henkilö tulisi poistaa maasta työsuhteen päättymisen jälkeen. Moniheli katsoo, että määräajan lisääminen lisää maassa oleskelijan oikeusturvaa ja selkeyttää sääntelyä. Samaan aikaan Moniheli näkee sääntelyn toteutumisessa riskejä. Maahanmuuttoon liittyvän lainsäädännön tuoreet muutokset (kansalaisuuslaki, turvapaikanhakuprosessin nopeutettu käsittely jne.) lisäävät suuresti migrin työmäärää. Kolmen kuukauden sääntöön liittyvät ilmoitus-, valvonta- ja sanktiomenettelyt lisäävät hallinnollista taakkaa ja tuottavat todennäköisesti lisää kustannuksia. Moniheli katsoo, että ilman merkittävää panostusta viraston resursseihin tässäkin sääntelyssä vaadituissa määräajoissa on vaativaa pysyä. Työnantajan ilmoitusvelvollisuuden puutteellinen valvonta on kuitenkin työntekijän näkökulmasta vaarallista, sillä se asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan oleskeluluvan jatkumisen valvonnan näkökulmasta.

Kolmen kuukauden sääntö on osa uudistusten sarjaa, jossa maahan muuttaneiden elämästä tehdään Suomessa jatkuvasti epävarmempaa ja valvotumpaa. Moniheli katsoo, että näiden uudistusten yhteisvaikutus on Suomen maakuvalle negatiivinen. Vaikka uudistukset eivät merkittävästi muuttaisi nykytilannetta, kuten kolmen kuukauden säännön kohdalla ilmeisesti on, on suurien muutosten mukanaan tuoma viesti selkeä. Tällä hetkellä luodaan sääntelyä, jossa jokainen maahan muuttava nähdään uhkana tai hyödykkeenä, josta hankkiudutaan käytön jälkeen eroon. Tällainen viestintä ei tee Suomesta houkuttelevaa maata ulkomaiselle asiantuntijalle.

Moniheli kiittää Työ- ja elinkeinoministeriötä uudistuksen avoimesta valmistelusta ja monikielisestä tiedottamisesta. Englanninkielinen kuulemistilaisuus on erinomainen keino kuulla suoraan tämän uudistuksen kohderyhmää, joka statuksensa vuoksi voisi muuten olla suunnittelussa hyvin aliedustettuna.

Kumpunen Raakel
Moniheli ry