

**Vantaan kaupungin lausunto työ- ja elinkeinoministeriölle lausuntopyynnöstä VN/24207/2023 luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi**

Vantaan kaupunki kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa.

**1. Ehdotuksen suoja-aika, jona aikana oleskelulupaa ei saisi peruuttaa, kun työntekijä jää työttömäksi.**

**Ehdotuksen mukaan työnteon perusteella myönnettyä oleskelulupaa ei saisi peruuttaa 3 kuukauden tai 6 kuukauden aikana, jos oleskelulupa on ollut voimassa vähintään kahden vuoden ajan, kun työntekijän jää työttömäksi. Lisäksi erityisasiantuntijalla, EU:n sinisen kortin haltijalla, kasvuyrittäjällä, yrityksen yli- ja keskijohdolla sekä ICT-lain tarkoittamalla johtajalla ja asiantuntijalla aika olisi 6 kuukautta ilman muita vaatimuksia.**

**Huom! Sääntelyehdotus perustuu hallitusohjelmaan ja EU-direktiiviin ((EU) 2024/1233 11 artiklan 4 kohta). Lisäksi kaikissa tapauksissa suoja-ajan käyttäminen edellyttäisi, että oleskelulupa on voimassa. Sääntely ei koskisi oleskelulupia, joihin liittyy työnteko-oikeus, eli esim. perhesidelupa ja pysyvä oleskelulupa.**

**Antaako sääntelyehdotus riittävän pitkän suoja-ajan etsiä uusi työpaikka?**

**Ei, perustelut:**

Vantaan kaupunki toteaa, että hallituksen esityksessä ehdotettu kolmen kuukauden suoja-aika ei ole riittävä uuden työpaikan löytämiseen. Rekrytointiprosessit voivat kestää useita viikkoja myös muilla kuin erityisasiantuntijoilla tai johtajilla. Yhä useammassa rekrytoinnissa käytetään erilaisia arviointiprosesseja ja esimerkiksi turvallisuusselvityksiä, jotka voivat viivästyttää rekrytointia. Esitys ei ota myöskään huomioon pitkää kesälomakautta, joka monella alalla aiheuttaa katkoksia rekrytointiprosesseihin.

Talouden ja kilpailukyvyn näkökulmasta kansainvälinen rekrytointi on erittäin tärkeä väline osaavan työvoiman saatavuuden varmistamiseksi valtakunnallisesti. Tarvetta on niin erityisosaajille kuin myös suorittavamman työn tekijöille, esimerkiksi hoiva-alalla. Vantaan kaupungin arvion mukaan esitys vaikuttaisi negatiivisesti Suomen kansainväliseen houkuttelevuuteen ja heikentäisi osaavan työvoiman saatavuutta.

Esitys ei huomioi sitä, että maahan muuttaneet ovat jo lähtökohtaisesti haastavammassa työmarkkinatilanteessa ja työpaikan löytäminen on keskimääräistä vaikeampaa. Kotoutumiseen on vaikeaa panostaa ja kiinnittyä yhteiskuntaan, jos taustalla on jatkuva epävarmuus oleskeluluvan jatkumisesta johtuen esimerkiksi oman alan suhdanneherkkyydestä (kuten nyt esimerkiksi rakennusala).

Esitykseen liittyy myös riski työperusteisen hyväksikäytön lisääntymisestä. Huoli maasta poistamisesta voi johtaa tilanteisiin, jossa työntekijä ottaa aikapaineesta johtuen vastaan työtä

heikommilla työsuhde-ehdoilla. On tärkeää, että lainsäädäntöuudistuksen yhteydessä tunnustetaan hyväksikäytön uhka ja varmistetaan sen estäminen riittävällä valvonnalla.

Positiivista esityksessä on työnteko-oikeuden laajentaminen oikeudeksi tehdä töitä todetulla työvoimapula-alalla. Tämä edistää työmarkkinoiden joustavuutta ja helpottaa siirtymää toisiin tehtäviin myös työntekijän näkökulmasta. Positiivista on myös erityisasiantuntijoiden yms. suoja-ajan pidentyminen kuuteen kuukauteen. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta eripituiset suoja-ajat asettavat kuitenkin eri alojen työntekijät eri asemaan. Suoja-aika tulisi laajentaa kaikkien ryhmien osalta kuuteen kuukauteen.

## **2. Työnantajan ilmoittamisvelvollisuus, kun työntekijän työt loppuvat, ja siihen liitettävä sanktion uhka.**

**Ehdotuksen mukaan työnantajalle säädettäisiin uusi velvollisuus ilmoittaa Maahanmuuttovirastolle, kun sen työntekijän työt loppuvat. Työnantajan osalta säädetään tällä hetkellä jo, että kun se ottaa palvelukseen kolmannen maan kansalaisen, tulee sen ilmoittaa ulkomaalaisen nimi ja tietyt tiedot työsuhteesta. Molempien velvollisuuksien tehosteena olisi sanktion uhka, joka perustettaisiin olemassa olevaan sanktiosäntelyyn. Lisäksi ilmoittamista tehostettaisiin siten, että laissa säädettäisiin tarkka määräaika tehdä ilmoitus (sähköisesti 7 päivässä, paperilla Maahanmuuttoviraston lomaketta käyttäen 10 päivässä; nyt ulkomaalaislain 82 §:n 2 momentissa säädetään, että tiedot on toimitettava viipymättä, jonka työsuojeluviranomainen on todennut tarkoittavan viikon määräaika).**

**Onko esitys ilmoittamisen määräajoista 7/10 päivää riittävä?**

**Ei, perustelut:**

Olisi kohtuullista taata työnantajalle riittävä reagointiaika, esimerkiksi kahden viikon määräaika ilmoitusvelvollisuuden täyttämiseen.

## **3. Onko voimassa olevan sanktiosäntelyn (esim. ulkomaalaislain 186–189 §, rikoslaki) soveltaminen riittävää ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnistä?**

**Ei, perustelut:**

Työnantajien ja yritysten tukemiseen ja ohjaukseen tulisi panostaa, jotta ilmoittamisvelvollisuus voidaan ottaa täysimääräisesti käytäntöön. Pelkkä sanktiointi ei ole riittävä toimi, sillä kaikilla yrityksillä ei ole samantasoista HR-osaamista ja resursseja. Ohjeistuksen tulee olla riittävän laaja ja usealla eri kielellä saatavilla (erit. maahanmuuttajayrittäjät). Lainsäädäntöuudistuksen yhteydessä pitäisi varmistaa riittävät neuvontapalvelut sekä siirtymäaika yrityksille.

## **4. Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille ja asetuksenantovaltuutus**

**Esityksessä ehdotetaan, että työvoimapula-alat voidaan antaa valtioneuvoston asetuksella. Esityksen liitteenä on luonnos valtioneuvoston asetukseksi työvoimapula-**

**aloista ja esimerkinomaisesti listaus mahdollisista työvoimapula-aloista. Työnteko-oikeuden laajentaminen koskisi vain työntekijän oleskeluluvan haltijaa.**

Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille on erittäin tervetullut toimenpide ja parantane työttömäksi jääneiden työntekijöiden uudelleentyöllistymisen mahdollisuuksia.

Esitys ei kuitenkaan huomioi millään tavalla sitä, että työnhakijoiden tarve löytää uusia työmahdollisuuksia nopealla tahdilla tulee todennäköisesti lisäämään sekä kuntien neuvontapalveluiden tarvetta että työvoimaviranomaisten työtaakkaa erityisesti pääkaupunkiseudulla.

Lisätietoja:

Suvi Lindén  
Vieraskielisten osaajien ja kotoutujien palveluiden päällikkö  
Vantaan kaupunki  
0403562613  
suvi.linden@vantaa.fi