

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The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn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

Kolmen kuukauden suoja-aika on uudelleentyöllistymisen näkökulmasta liian lyhyt kenelle tahansa. Se on aivan liian lyhyt aika ulkomaalaistaustaisille työnhakijoille – sekä erityisasiantuntijoille että suorittavaa työtä tekeville, työntekijän oleskeluluvalla (TTOL) maahan saapuville. Kielitaidon ja verkostojen puuttuminen, puutteellinen suomalaisen yhteiskunnan ja työnhakutapojen tuntemus sekä rekrytoinneissa tapahtuva syrjintä hidastavat oleellisesti uudelleentyöllistymistä. Riski tarttua laittomiin maksullisiin työnvälitystarjouksiin tai muuten epämääräisiin työtarjouksiin kasvaa oleellisesti.

Erytisiasiantuntijoiden ja TTOL:n perusteella Suomessa työskentelevien kolmansien maiden kansalaisten asettaminen eriarvoiseen asemaan suoja-ajan pituuden osalta ei ole perusteltua. Valtaosa Suomeen rekrytoitavista työntekijöistä saapuu suorittavaan työhön: Migrin tilastojen perusteella viimeisen 12 kuukauden aikana on tehty 8 990 myönteistä ensimmäistä työntekijän oleskelulupaa, kun esimerkiksi erityisasiantuntijoille niitä on myönnetty 1 108. Suorittavan työn tekijöiden tarve on ilmeinen ja TTOL:ien määrä kasvaa jatkuvasti vuosittain.

Sen sijaan, että Suomeen rekrytoidaan jatkuvasti uusia henkilöitä, tulee maassa jo oleskeleville kolmansien maiden kansalaisille taata tosiasialliset jatkotyöllistymisen mahdollisuudet hallituksen esityksessä todetun tavoitteen mukaisesti. On myös syytä ottaa huomioon, ettei Suomi tälläkään hetkellä kuulu maailman houkuttelevimpien maahanmuuttomaiden joukkoon, ja epävarmuutta lisäävä sääntely heikentää Suomen maakuvaa potentiaalisten työperäisten maahanmuuttajien silmissä.

On myös syytä tarkentaa sitä, miten kolmen kuukauden suoja-aikaa käytännössä tarkastellaan. Oletettavaa on, että lakitekstin muotoilu ”työttömyysjakso on kestänyt korkeintaan kolme kuukautta” tarkoittaa, että kolmen kuukauden ajanjakso alkaa työsuhteen päättymistä seuraavana päivänä ja päättyy siitä kolmen kalenterikuukauden kuluttua. Epäselvää on, vaaditaanko uuden työsuhteen alkamista kolmen kuukauden sisällä vai riittääkö työsopimussuhteen alkaminen, todennetaanko työsuhde työsopimuksella ja mitä tapahtuu, jos solmitaan ainoastaan suullinen työsopimus sekä peruuttaako Migri automaattisesti oleskeluluvan, mikäli tietoa uudesta työsuhteesta ei ole toimitettu.

## 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**

Esitetty ilmoittamisen määräaika on lyhyt ja vaatii yritykseltä erinomaista suunnittelua. Pienille yrityksille, joissa HR-resurssit ovat yhden henkilön varassa, toteutus voi olla jopa mahdotonta. Esitetyn kaltaiset sanktoidut velvollisuudet saattavat myös tehdä ulkomaalaistaustaisen työntekijän työllistämistä entistä vähemmän houkuttelevaa, mikä on koko maahanmuuttajaväestön kannalta epäedullista.

Ehdotetun lakitekstin muotoilu ”ilmoitus tehtävä viimeistään seitsemäntenä päivänä siitä, kun työntekijä on (...) työntekijä on lopettanut taikka lopettaa työnteon” kaivannee selkeyttämistä ja on ristiriitainen hallituksen esityksen seuraavan kohdan kanssa: ”Kun töiden loppuminen olisi tiedossa, syntyisi ilmoittamisvelvollisuus. Näin ollen esimerkiksi irtisanomistilanteessa, jossa on mahdollisesti vielä tietty työnteko-aika ennen työsuhteen päättymistä, ratkaisevaa ilmoittamisen kannalta olisi irtisanomisen hetki”.

On myös syytä huomioida esityksen vaikutukset työntekijään tapauksessa, jossa työnantaja laiminlyö esitetyn ilmoittamisvelvollisuuden. Oletettavasti työntekijä ei silloin saa Migriltä tietoa suoja-ajan

kulumisesta eikä välttämättä ole tietoinen siitä velvoitteista. Teollisuusliitto painottaa viranomaisviestinnän tarvetta työntekijöille jo lupaprosessivaiheessa.

**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**

Mikäli sanktiosta säädetään, esitetty sanktiosääntely on riittävä.

Teollisuusliitto kritisoi hallituksen valmiutta esittää sanktiointia työnantajille maastapoistamistilanteessa, kun samaan aikaan alipalkkaukseen syyllistyneiden työnantajien toiminnan sanktiointia ei pidetä mahdollisena ja työperäisen hyväksikäytön torjumisen vastaiset hallitusohjelman kirjaukset odottavat toteuttamistaan.

**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**

Työvoiman tarve vaihtelee huomattavasti alueittain. Mikäli työnteko-oikeuden laajentamisesta säädetään, työvoimapula-alat tulee määrittää alueellisilla työlupalinjauksilla, ei valtakunnallisella valtioneuvoston asetuksella. Valtakunnallinen linjaus lisää riskiä saatavuusharkinnan kiertämiseen. Työvoimapula-alat tulee määrittää todennetun ja kiistattoman työllisyystilanteen perusteella ja yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa. On myös syytä kiinnittää huomiota riittävään viranomaisviestintään niin, että uutta työtä etsivät kolmansien maiden kansalaiset saavat tietoa laajennetusta mahdollisuudesta työllistyä ja heille on selvää, minkälaiset työpaikat voivat alueellisesti tulla kyseeseen.

**Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal**

**Mahdolliset muut huomiot esityksestä**

**Possible other comments on the proposal**

Hallituksen esityksen mukaan ”maassaolon sitominen vahvemmin työsuhteeseen voi toimia kannusteena säilyttää työpaikka.” Teollisuusliiton ulkomaalaistaustaisen jäsenten edunvalvonnassa

tulee säännöllisesti eteen tilanteista, joissa työntekijä ei halua riitauttaa tuloaan hyväksikäytetyksi työelämässä työsuhteen päättymisen ja maasta poistumisen uhkan vuoksi sekä tilanteet, joissa työnantaja uhkailee työntekijää työpaikan menettämällä maasta ulos -argumentilla. Molemmat riskit todetaan hallituksen esityksessä. Ainoana ratkaisuna esitetään valvonta: ”Valvonnassa olisi myös kiinnitettävä huomiota siihen, ettei esiintyisi työntekijän painostamista esimerkiksi irtisanomisella uhkaamisella.” On päivänselvää, että esitetty valvontatehtävä on sekä lupa- että valvontaviranomaiselle täysin mahdoton rajallisten resurssien vuoksi.

Koikkalainen Mikko  
Teollisuusliitto ry.