

15.8.2024

Asia: VN/24207/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Työ ja elinkeinoministeriö pyytää lausuntoja ehdotuksesta ulkomaalaislain muuttamiseksi. Hallitusohjelman mukaan ehdotuksessa työperusteinen oleskelulupa tullaan sitomaan nykyistä vahvemmin työhön siten, että Suomesta on poistuttava, jos henkilön työsuhde loppuu eikä hän ole kolmen tai kuuden kuukauden kuluessa solminut uutta työsuhdetta. Ehdotuksen mukaan laissa lisäksi säädettäisiin työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta, kun työperusteisella oleskeluvalla Suomessa oleskelevan työsuhde loppuu. Ilmoitus tulisi tehdä Maahanmuuttovirastolle sanktion uhalla. Lisäksi ehdotuksessa mahdollistettaisiin työnteko-oikeus työperusteisilla oleskeluvilla samalla alalla sekä aloilla, jotka voidaan aidosti todentaa työvoimapula-alaksi.

Palvelualojen työnantajat PALTA on jättänyt lausuntopalveluun seuraavan sisältöisen lausunnon.

Ehdotuksen suoja-aika, jona aikana oleskelulupaa ei saisi peruuttaa, kun työntekijä jää työttömäksi. Antaako sääntelyehdotus riittävän pitkän suoja-ajan etsiä uusi työpaikka?

Ei

Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta

Palvelualojen työnantajat PALTA pitää hyvänä, että ehdotetulla säätelyllä selkiytetään ja yhdenmukaistetaan oleskelulupien peruuttamiskäytäntöjä. Kansainvälisten osaajien oikeusturvan kannalta onkin välttämätöntä, että heille säädetään suoja-aika, jona etsiä uutta työtä työsuhteen päättymistilanteissa. Erinomaista on myös se, että Suomi säätäisi työsuhteiden päättymistilanteessa EU:n yhdistelmädirektiiviä paremmasta suojasta kansainvälisille osaajille.

PALTA kuitenkin pitää ehdotettuja kolmen ja kuuden kuukauden suoja-aikoja riittämättöminä, koska tässä ajassa usein kantasuomalaisellakin on haasteita löytää uutta työtä. Etenkin laskusuhdanteessa heikommat työelämäverkostot omaavien kansainvälisten osaajien on haastavaa löytää uutta työpaikkaa. Myös esimerkiksi loma-ajat, kilpailukieltosopimukset, soveltuvuusarviointit ja turvallisuusselvitykset pidentävät rekrytointiprosesseja. PALTA:n jäsenyritykset ovat jo indikoineet, että erityisesti niiden perheelliset kansainväliset osaajat ovat pohtimassa siirtymistä kilpailijamaiden työmarkkinoille, mikäli suoja-aika säädetään liian lyhyeksi. Ehdotetut kolme ja kuusi kuukautta tulevat siten heikentämään Suomen vetovoimaa osaajien kohdemaana sekä romuttamaan jo täällä olevien osaajien pitovoimaa.

PALTA ehdottaa lisäksi, että nyt lausunnolla olevan ulkomaalaislain muutosluonnoksen 58 a § 1 momentin 3 kohtaa tarkennetaan. Nyt ehdotetussa muodossa pidempi kuuden kuukauden suoja-aika on sidottu henkilön oleskelulupahistoriaan, mikä on eri asia kuin henkilön työhistoria Suomessa. Esimerkiksi tutkijan tai opiskelijan oleskelulupa sisältävä työnteko-oikeuden. Tästä näkökulmasta henkilö voi omata työhistoriaa (tutkijan tai opiskelijan oleskeluvalla) kaksi vuotta, vaikka työnteon perusteella myönnettyllä oleskeluvalla jakso voi olla lyhyempi. Lakiehdotusta

15.8.2024

tulisikin muokata siten, että Suomessa tehty työ huomioidaan suoja-aikaan riippumatta siitä, millaisella työnteon mahdollistavalla oleskeluluvalla se on hankittu.

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

Onko esitys ilmoittamisen määräajoista 7/10 päivää riittävä?

Ei

Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta

Palvelualojen työnantajat PALTA lähtökohtaisesti vastustaa yrityksille uusia normeja, jotka lisäävät työnantajien hallinnollista taakkaa ja aiheuttavat lisäkuluja. Ehdotettu ilmoitusvelvollisuus ja siihen sidottu sanktio tulevat aiheuttamaan esimerkiksi isompien yritysten henkilöstöjärjestelmiin ylimääräisiä tietojärjestelmäkuluja, koska järjestelmiin tultaneen rakentamaan erilaisia hälytysmekanismeja työsuhteiden päättymiseen liittyen. Uusi ilmoitusvelvollisuus ja siihen liittyvä sanktiouhka tulevat myös entisestään vahvistamaan yritysten mielikuvaa kansainvälisten rekrytointien byrokraattisuudesta ja voivat pahimmillaan nostaa yritysten kynnystä kansainvälisiin rekrytointeihin.

Jos kuitenkin ehdotettu ilmoitusvelvollisuus tullaan säätämään, Palvelualojen työnantajat PALTA pitää välttämättömänä, että työnantajan ilmoitusvelvollisuuden aikajaksoa pidennetään ehdotetusta 7/10 päivästä, koska sen soveltaminen työsuhteen tietyissä purkamisentilanteissa on ongelmallista. Voimassaolevan lainsäädännön mukaan työnantaja voi pitää työntekijän työsuhteen purkautuneena, jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta työnantajalle pätevää syytä poissaololleen. Tällaisessa tilanteessa työsuhteen katsotaan purkautuneen poissaolon alkamisesta. Käytännössä tämä tarkoittaisi, että työnantajan ilmoitusvelvollisuuden määräaika olisi jo päättynyt, ennen kuin hän voi todeta työsuhteen purkautuneeksi.

PALTA ehdottaa ilmoitusvelvollisuuden aikarajan pidentämistä 14 vuorokauteen. Pidempi aikaraja myös auttaisi minimoimaan erityisesti PK-yrityksissä tilanteita, joissa sairauspoissaolojen, lomajaksojen tai esimerkiksi yt-velvoitteiden aiheuttaman kiireen vuoksi työnantaja tuomittaisiin säädettyihin sanktioihin.

Lisäksi PALTA korostaa, että ilmoituskanavana mahdollisesti hyödynnettävän sähköisen järjestelmän (EnterFinland) tulee olla helppo käyttää ja siihen ei tule syöttää toistamiseen tietoja, jotka on jo kertaalleen ilmoitettu esim. oleskeluluvan hakemusvaiheessa.

Onko voimassa olevan sanktiosääntelyn (esim. ulkomaalaislain 186-189 §, rikoslaki) soveltaminen riittävää ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnistä?

Ei

15.8.2024

Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta

Palvelualojen työntajat PALTA ei voi kannattaa ilmoittamisvelvollisuuden säätämistä eikä siten sanktiosäätelyäkään. Jos ilmoittamisvelvollisuudesta kuitenkin lailla säädetään, on voimassa olevan sääntelyn soveltaminen (esim. ulkomaalaislain 186 § mukainen työnantajan ulkomaalaisrikkomus) riittävä taso.

**Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille ja asetuksenantovaltuutus
Mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta**

PALTA pitää tervetulleena parannuksena työnteko-oikeuden laajentamista työvoimapula-aloille, vaikkakin isossa kuvassa tulisi saatavuusharkinnasta päästä kokonaan eroon. Ehdotus työvoimapula-alojen määrittelemisestä valtioneuvoston asetuksella on myös kannatettava, koska siten mahdollistetaan nopeampi reagointi työmarkkinoiden muutoksiin. Ehdotettu laajennus voi parhaimmillaan auttaa yrityksiä osajapulassa sekä lisätä maahan muuttaneiden kansainvälisten osaajien pitovoimaa.

PALTA muistuttaa, että työvoimapula-alojen määrittelyssä on tärkeää huomioida, ettei TEM:n Työmarkkinatori kerro koko todellisuutta avoimien työpaikkojen lukumäärästä. Yritykset sekä työntajat eivät tunne edelleenkään Työmarkkinatoria ja yritykset ovat myös indikoineet eivät ne ilmoita avoimia työpaikkoja Työmarkkinatorissa sen käytettävyyteen liittyvien ongelmien vuoksi. Tästä syystä Työmarkkinatorin taustadataan avoimiin työpaikkoihin liittyen tulee suhtautua kriittisesti työvoimapula-alojen määrittämiseksi. PALTA muistuttaa, että työvoimapula-alojen määrittelyssä tulisi huomioida Work in Finlandin tuottamaa dataa, henkilöstöpalvelusektorin tuottamaa tilannetietoa osajapulasta sekä mahdollisuuksien mukaan LinkedIn tarjoamaa näkymää erityisesti asiantuntijoiden rekrytointeihin.

Muuta lausuttavaa esityksestä

Palvelualojen työntajat PALTA muistuttaa, että julkisen hallinnon tulee kerätä itselleen tietoja, jotka ovat välttämättömiä ja tarpeellisia lakisääteisen tehtävän hoitamiseksi tai käsiteltävän asian ratkaisemiseksi. Lisäksi Orpon hallitusohjelmassa on linjattu hallinnollisen taakan keventämisestä ja lähtökohtaisesti tietojen valtiohallinnossa tulisi liikkua siten, että viranomaisen kysyy vain kerran samaa asiaa. Tästä näkökulmasta lausunnolla olevan hallituksen esityksen 82 § ehdotus kohdassa 1), että työnantajan tulisi ilmoittaa Maahanmuuttovirastolle voimassaolevian lainsäädännön mukaisten tietojen lisäksi työntekijän työtunnit on kyseenalainen. Sama ongelma sisältyy kohtaan 3), jossa työnantajalle määritetään ilmoitettaviksi tiedoiksi myös töiden lopettamisen syy. Erityisesti jälkimmäisen tiedon (työsuhteen lopettamisen syy) tarpeellisuus ja kertyvän tietovarannon käyttötarkoitus tulisi lakiehdotuksen perusteluissa avata.

Milka Kortet
Palvelualojen työntajat, PALTA

15.8.2024