



Teknologiateollisuuden lausunto esityksestä ulkomaalaislain muuttamiseksi ja eräksi siihen liittyviksi laiksi 8_2024

Lausunto jätettiin tällä kerralla lausuntopalveluun vastaamalla kysymyksiin. Kysymykset alla *kursiivilla* ja Teknologiateollisuus ry:n vastaukset normaalilla fontilla.

Teknologiateollisuus ry kiittää mahdollisuudesta lausua luonnoksesta hallituksen esitykseksi ulkomaalaislain muuttamisesta. Olemme jo hallitusohjelman julkaisemisesta lähtien kritisoineet joitakin sen kirjauksia, kuten nk. kolmen kuukauden sääntöä. Nostamme lausunnossamme esiin lisäksi myös muita seikkoja, jotka ovat tärkeitä Suomen teknologiateollisuuden yritysten näkökulmasta.

Sääntelyn selkeyttäminen irtisanomis- ja muiden työn ennen aikaiseen loppumiseen liittyvien tilanteiden varalta on hyvä asia. On kansainvälisten osaajien oikeusturvankin näkökulmasta tärkeää, että irtisanomistilanteissa on olemassa yhtenevät ja selkeät käytännöt. Hallitusohjelman ehdotuksiin sisältyy kuitenkin muutamia keskeisiä ongelmia.

*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 työntekijä 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.*

Antaako sääntelyehdotus riittävän pitkän suoja-ajan etsiä uusi työpaikka?
Ei.

Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta

On hyvä, että sääntelyä selkeytetään nykyisestä ja ulkomaalaiselle työntekijälle taataan tietty aika, jona etsiä uutta työtä esimerkiksi irtisanomistilanteen jälkeen. On kansainvälisten osaajien oikeusturvankin näkökulmasta tärkeää, että irtisanomistilanteissa on olemassa yhtenevät ja selkeät käytännöt. Kolme kuukautta on kuitenkin usein suomalaisellekin työntekijälle liian lyhyt aika löytää uusi työ – saati sitten ulkomaalaiselle. Myös johtajien ja erityisasiantuntijoiden kohdalla ehdotettu kuusi kuukautta saattaa osoittautua liian lyhyeksi ajaksi karenssien ym. takia. On tärkeää varmistua siitä, että vanheneva maamme ei menetä yhtään osaajaa ulkomaille liian tiukan lainsäädännön takia – etenkin, kun kilpailu osaajista on koko ajan globaalimpi.

Turvallisuusselvitykset ovat teknologiateollisuuden aloilla (kuten kyberturvallisuus-, puolustus-, ilmaliikenne- ja avaruusteollisuudessa) arkipäivää. Turvallisuusselvitystä edellyttävät henkilöt toimivat monesti mm. erilaisissa tuotannollisissa tai ICT-tehtävissä, jotka käsittelevät laajoja asiakkaiden tietomassoja tai suojattavia viranomaisen tietoja – asia ei siis koske vain harvalukuista johtajien joukkoa. Pahimmillaan turvallisuusselvityksessä kestää yli puoli vuotta, ja sellaisen tekeminen ulkomaalaiselle henkilöille on aina aikaa

vievämpi ja vaativampi prosessi verrattuna suomalaisiin. Lainsäädäntöä uudistettaessa on varmistettava, että turvallisuusselvitysten kaltaiset aikaa vievät, mutta rekrytointiin olennaisesti kuuluvat prosessit eivät vaikuta työllistymisen ajan laskentaan. Vuonna 2023 suojelupoliisi teki turvallisuusselvityksiä lähes 100 000.

Lisäksi tulee varmistaa, että kolmen tai kuuden kuukauden määräajan täytyessä otetaan huomioon henkilön elämäntilanne ja työnhaun kokonaistilanne (Suomessa asumisen pituus, puoliso, lapset mahdollinen työnhaun ajankohtainen tilanne ja niin edelleen).

*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 sanktiosääntelyyn. 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 vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta

Ehdotettu ilmoittamisvelvollisuus lisäisi työnantajien hallinnollista taakkaa, vaikka hallitusohjelman tavoitteena on työmarkkinoiden sujuvoittaminen ja normien purkaminen.

Ilmoittamisen määräaika pidentämällä esimerkiksi 14 tai 30 vuorokauteen vältyttäisiin tilanteilta, joissa esimerkiksi kiireen, sairauspoissaolon tai inhimillisen unohtumisen takia yritys tuomittaisiin sanktioihin. Toisaalta sanktion uhalla tehtävää ilmoittamista ei olisi yrityksissä järkevää jättää yksittäisen ihmisen vastuulle, vaan se vaatisi järjestelmän, joka huolehtisi ilmoittamisesta muistuttamisesta tai sen tekemisestä määräajassa.

Esitysluonnoksessa ei ole edes yritetty arvioida, minkälaisia kustannuksia yrityksille voisi tästä muutoksesta syntyä. Usein irtisanomistilanteet ovat etenkin pienissä yrityksissä kriisitilanteita, joissa ei ensimmäisenä tule mieleen Migrille ilmoituksen tekeminen, jos joku irtisanotuista on ollut töissä työntekijän oleskeluluvalla.

Pahimmillaan esitetty uusi velvollisuus voisi vähentää työnantajien halukkuutta rekrytoida kv-osaajia, jos se synnyttäisi edes mielikuvan lisääntyvästä byrokratiasta ja potentiaalisista sanktioista. Kielteisten mielikuvien aiheutuminen todetaan esitysluonnoksessakin luvussa 4.2. Vähintään ilmoittaminen on tehtävä mahdollisimman sujuvaksi ja helpoksi työnantajille, ja tässä ehdotettu EnterFinland-alustan hyödyntäminen on järkevää.

Työnhakijoiden ja yritysten valvomisen sijaan Migrin tiukoilla olevat resurssit tulisi valjastaa maahantulon sujuvoittamiseen ja oleskelulupien käsittelyn nopeuttamiseen. Suurin osa työttömäksi jääneistä maahanmuuttaneista joko työllistyy jo tällä hetkellä kohtuullisessa ajassa tai sitten poistuu Suomesta ilman lisättyä valvontaakin. Hallitusohjelman kotoutumista koskevissa kohdissa halutaan lisätä maahanmuuttajan omaa vastuuta

kotoutumisestaan, ja samaa logiikkaa voisi käyttää tässäkin: esimerkiksi Norjassa ja Tanskassa työttömäksi jäävän työntekijän oleskeluluvan haltijan tulee itse ilmoittaa työsuhteen päättymisestä, jonka jälkeen tapahtuu siirros 6 kuukautta voimassa olevalle työnhakuviisumille. Vaihtoehtoisia malleja siis olisi olemassa, kuten esitysluonnoksen luvussa 5.2 todetaan. Toisaalta Suomen ei tule pyrkiä olemaan kansainvälisten osajien rekrytointi- ja kohdemaana naapureidensa veroinen, vaan maailman paras.

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

Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta
Teknologiateollisuus ry ei kannata ilmoittamisvelvollisuuden säätämistä eikä siten sanktiosäätelyäkään. Jos ilmoittamisvelvollisuudesta kuitenkin lailla säädetään, on voimassa olevan sääntelyn soveltaminen (esim. ulkomaalaislain 186 § mukainen työnantajan ulkomaalaisrikkomus) aivan riittävä taso.

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.

Mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta
Työnteko-oikeuden laajentaminen on kannatettava asia. Teknologiateollisuus ry on jo pitkään pitänyt saatavuusharkinnan kaltaisia rakenteita työmarkkinoita jäykentävinä, kun maassamme on työvoimapulaa jo niin monella alalla ja ammatissa, ja nyt ehdotetun kaltaista joustoa ja työnteko-oikeuden laajentamista tulisi tehdä enemmänkin. Ehdotus siitä, että työvoimapula-alat voidaan antaa valtioneuvoston asetuksella, on myös kannatettava verrattuna raskaaseen lainsäädäntöprosessiin.

Työvoimapula-aloissa ja -ammateissa on alueellisia eroja, ja siksi myös joustavuuden lisäämisessä tulee painotuksen olla alueellisissa tilanteissa. Työvoimapula-alat tulee määritellä tavalla, joka huomioi myös ne avoimet työpaikat, joita ei ilmoiteta julkiseen työnvälitykseen. Lisäksi esimerkiksi hitsaajien ja koneistajien osalta kyse on kohtaanto-ongelmasta, ja alueellinen pula pätevistä työntekijöistä voi olla erittäin merkittävä. Siksi Teknologiateollisuus ry ehdottaa, että työvoimapula-alojen lisäksi huomioitaisiin myös sellaiset alat ja ammattinimikkeet, jotka kärsivät vakavista tai pitkäaikaisista kohtaanto-ongelmista (kuten hitsaajat ja koneistajat).

Teknologiateollisuus ry haluaa korostaa, että esitetyssä pykälässä 72 b mainittujen ELY-keskusten alueellisten linjausten muodostaminen vaatii todellista, aktiivista vuoropuhelua yritysten kanssa, ja säädöskohtaisissa perusteluissa mainittuihin aluekeskusteluihin tulee todella osallistaa kattava otos yritysten edustajia.

Muuta lausuttavaa

1. Teknologiateollisuus ry kysyi kesä-elokuussa 2024 jäsenyrityksiltään (hallituksen, työryhmien ja aluejohtokuntien jäseniltä) tarvittavista politiikkatoimista investointien houkuttelemiseksi, viennin jalostusarvon kasvattamiseksi, murrosteknologioiden hyödyntämiseksi, puhdasta siirtymää tukevien investointien vauhdittamiseksi, fyysisen ja digitaalisen infran kehittämiseksi, julkisen rahoituksen kehittämiseksi, tki-toiminnan vauhdittamiseksi ja osaajapulaan vastaamiseksi. Jokaisessa teemassa yritykset nostavat keskeiseksi politiikkatoimeksi ulkomaisten osaajien maahantulon lisäämisen ja prosessien nopeuttamisen, huolehtimisen ulkomaisten osaajien kotouttamisesta, sekä ulkomaisten opiskelijoiden työllistymisen varmistamisen. Siksi panostukset tulisi suunnata osaajien houkutteluun, maakuvan kehittämiseen, maahantulo-prosessien ja kotoutumisen sujuvoittamiseen nyt esitetyn kaltaisten rajoitusten sijaan.
2. Teknologiateollisuus ry on erittäin huolissaan esityksen vaikutuksista Suomen maakuvaan ja houkuttelevuuteen kansainvälisten osaajien kohdemaana. Hallitusohjelman julkaisun jälkeen vuonna 2023 on käynyt selväksi, että esitetyt lakimuutokset yhdessä muiden hallitusohjelmassa suunniteltujen hankkeiden kanssa ovat jo nyt tehneet lommon Suomen maineeseen kv-osaajien keskuudessa. Negatiivisemmiksi muuttuneiden mielikuvien korjaamisessa on valtava työ, ja tämä tulisi muistaa lainsäädäntöäkin uudistettaessa.
3. Jos muutokset toteutetaan esitysluonnoksessa kuvatulla tavalla, on niistä ja niiden vaikutuksista viestimiseen kiinnitettävä todella paljon huomiota. Ei saa syntyä tilanteita, joissa työnantajille määrätään sanktioita siksi, että nämä eivät tienneet lain muuttuneen. Osaltaan myös viestinnän onnistumista tukisi riittävän pitkä siirtymäaika, jonka kuluessa yrityksiä ehdittäisiin tukea ja kouluttaa muutoksessa.