

Työ ja turva -osasto/EK/lv

10.9.2024

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvo valiokunta
TyV@eduskunta.fi

HE 68/2024 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta

Hallituksen esityksessä ehdotetaan lisättävän työntekijän oleskeluluvan myöntämisen edellytykseksi erillinen palkkaraja, jonka taso määritellään valtioneuvoston asetuksella. Lisäksi ehdotetaan täsmennettäväksi sääntelyä toimeentuloedellytyksen alarajasta osa-aikatyössä. Hallitusohjelman mukaan työntekijän oleskeluluvan tuloajaa nostetaan siten, että se on alakohtainen TES:n minimi, kuitenkin vähintään 1 600 euroa kuukaudessa.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry kannattaa lähtökohtaisesti hallituksen esitystä, jossa ehdotetaan lisättävän työntekijän oleskelulupa- korkeampi palkkaraja. SAK näkee, että uusi korkeampi palkkaraja antaa maahan saapuville ulkomaisilla työntekijöille paremmat mahdollisuudet elättää itsensä ansaitsemallaan palkalla, kuin nykyisellä 1 331 euron tuloajalla. Lisäksi tuloaja tukee koko-aikatyön lisäämistä Suomessa. Esimerkiksi Palvelualojen ammattiliitto on pitkään ollut huolissaan siitä, että kolmansista maista rekrytoidaan matalapalkka-aloille osa-aikaisiin töihin työntekijöitä, jotka eivät tule palkallaan toimeen.

Uusi tuloaja olisi myös linjassa työperusteista maahanmuuttoa tarvitsevien alojen työehtosopimusten koko-aikaisesta työstä maksettavien vähimmäispalkkojen kanssa. Palkkaraja nostetaan tasolle, joka jo nykyisellään täyttyy tai ylittyy lähes kaikissa koko-aikaisissa töissä. On myös otettava huomioon, että kaikille töille ja aloille ei ole työehtosopimusta, jolloin kohtuullisen tuloajan on hyvä olla olemassa.

SAK:n mielestä olisi syytä arvioida, voisiko asetettava palkkaraja olla korkeampi kuin nyt ehdotettu 1 600 euroa. Kestävän maahanmuuttopolitiikan lähtökohdan ei tulisi olla mahdollisimman halvan työvoiman tuonti. Ei myöskään ole suotavaa, että ulkomaalaisille maksetaan lähtökohtaisesti alimman palkkaryhmän mukaan, esimerkiksi harjoittelijapalkkaa. Asetettava palkkaraja ei saisi olla ns. minimipalkka, vaan palkassa tulee ottaa huomioon työntekijän osaamista vastaavat työehtosopimuksen palkkaryhmät.

Ulkomaalaisten työntekijöiden palkoissa on havaittu puutteita noin puolella työsuojeluvalvonnan tarkastamista työpaikoista. Työsuojeluviranomaisten mukaan ei ole mitenkään epätavallista, että ulkomaalaisille maksetaan huomattavasti vähemmän palkkaa kuin suomalaisille. Tavallisin puute on se, että työehtosopimuksissa tarkoitettut lisät jäävät maksamatta tai peruspalkka alittaa työehtosopimuksen minimitason. Viranomaisten mahdollisuudet valvoa työehtosopimuksen määräysten tosiasiallista toteutumista

Työ ja turva -osasto

10.9.2024

työperäisten oleskelulupien myöntämis- ja uusintaprosessissa eivät toteudu tällä hetkellä.

Liian matala palkkaraja saattaa lisätä riippuvuutta sosiaalietuuksista ja samalla myös hyväksikäytön ja harmaan talouden riskejä. Matalapalkkatyö ja toimeentulon jatkeena maksetut sosiaalietuudet olisivat käytännössä epäsuora yritystuki huonosti pärjääville yrityksille. Samalla tilanne saattaa johtaa myös suomalaisten työntekijöiden työehtojen laajamittaiseen heikkenemiseen.

Työ- ja elinkeinoministeriö on selvittänyt hallitusohjelman mukaisesti tulorajan vaikutuksia julkiseen talouteen ja työvoiman saatavuuteen. Selvityksen mukaan 1 600 euron tulorajan vaikutukset näkyisivät ensisijaisesti tietyissä ammateissa sekä tietyillä toimialoilla ja alueilla. Toimialakohtaisesti suurimmat vaikutukset olisivat maa-, metsä- ja kalataloudessa sekä hallinto- ja tukipalvelutoiminnassa. 1 600 euron tulorajan alle jäisi arviolta joitain satoja henkilöitä vuodessa riippuen ansiotason kehityksestä eri ammateissa ja työvoiman kysynnästä. SAK ehdottaa, että TEM selvittäisi, mitkä olisivat vielä korkeamman kuin 1600 euron tulorajan vaikutukset julkiseen talouteen ja työvoiman saatavuuteen.

Hallituksen esityksessä ilmaistaan huolta sen vaikutuksista yhdenvertaisuuteen, sillä asetettavan tulorajan seurauksena työnantajat voisivat palkata ulkomailta matalammin palkatuille aloille ainoastaan kokoaikaista työvoimaa, kun taas suomalaisia työntekijöitä palkattaisiin osa-aikaisiin työsuhteisiin. SAK muistuttaa, että, työsopimuslaki velvoittaa työnantajaa tarjoamaan lisätyötä ensisijaisesti jo työsuhteessa oleville työntekijöille, jotka tekevät osa-aikatyötä, ennen kuin voidaan palkata uutta työvoimaa kokoaikaisiin työsuhteisiin. Suomessa - erityisesti palvelualoilla - tehdään paljon vastentahtoista osa-aikatyötä, ja siksi on varmistettava, että yritykset tarjoavat lisätunteja jo työsuhteessa oleville vastentahtoisille osa-aikatyöntekijöille ennen kuin rekrytoivat työvoimaa ulkomailta.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Kyntäjä Eve
Johtava asiantuntija, maahanmuutto ja työllisyys
040 051 3162
eve.kyntaja@sak.fi