



Eduskunta Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
00102 Eduskunta

Asiantuntija- ja lausunto, Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta, keskiviikko 13.11.2024 klo 11.30 / HE 179/2024 vp

KEHA-keskus kiittää mahdollisuudesta antaa asiantuntijalausunto hallituksen esityksestä ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräisi siihen liittyvistä laeista. Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi ulkomaalaislakia, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa osaamistasoa vaativaa työtä varten annettua lakia, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annettua lakia ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annettua lakia.

Asiantuntijalausunto koskee lausuntokierroksen jälkeen muokattua esitystä.

Esitys suoja-ajasta, jona aikana oleskelulupaa ei saisi peruuttaa, kun työntekijä jää työttömäksi.

KEHA-keskus katsoo, että lausuntokierroksen jälkeen esitykseen tehdyt kasvuyrittäjiä ja irtisanomissuojaa koskevat muutokset ovat perusteltuja.

KEHA-keskus katsoo, edelleen että esitetty 3/6 kuukauden suoja-aika on liian lyhyt. Suomessa vähemmän aikaa olleet todennäköisesti tarvitsevat enemmän aikaa uudelleentyöllistymiseen. Kolmen/kuuden kuukauden suoja-aika on lyhyt myös rekrytointiprosessien keston näkökulmasta. Etenkin matalasuhdanteessa ulkomaalaisten on vaikea löytää nopeasti uusia töitä työsuhteen päättyessä yllättäen. Lisäksi esimerkiksi loma-ajat pidentävät rekrytointiaikoja Suomessa.

Yksityiset toimijat hoitavat suurimman osan rekrytoinnista kolmansista maista Suomeen. Käytännöt ja perehdytys Suomen työkuulttuuriin ja yhteiskuntaan ovat kirjavat. Suomen kielitaidon heikkous on useissa selvityksissä nähty syynä sille, että kansainvälisen osaajan on vaikea löytää työtä. Suomen ja ruotsin kielen oppiminen vie aikansa, johon muutama kuukausi ei ole riittävä tai inhimillinen aikamääre. Uuden työn löytäminen on usein kiinni Suomessa myös sosiaalisista verkostoista, jotka voivat olla maahantulon tai työelämän alkuvaiheessa vähäiset.

Erityisen heikossa asemassa ovat ne, joilla rekrytointiprosessi ei ole onnistunut ja Suomeen saapuessaan eivät pääsekään heille luvattuun työhön. Kohtuuttoman lyhyt suoja-aika lisää myös riskiä työperäiselle hyväksikäytölle, kun työperäisesti maahan saapuneet, mutta työttömäksi jääneet kolmansien maiden kansalaiset, ovat valmiita hyväksymään minkä tahansa työsuhteen, jos se vain takaa heille mahdollisuuden jäädä Suomeen. Tämä lisää työnantajien valtaa suhteessa työntekijöihin.

Huomioitavaa on myös, että Suomessa jo olevat kansainväliset osajat vaikuttavat merkittävästi siihen millaista viestiä uusille Suomesta kiinnostuneille kansainvälisille osajille maailmalla välittyy. Pahimmassa tapauksessa muutos suoja-ajoissa merkitsee sitä, että Suomi menettää tänne saatua osaavaa kansainvälistä työvoimaa tilanteessa, jossa Suomen pitäisi ennemminkin lisätä ulkomaisen työvoiman saatavuutta.

Esitys työnantajan ilmoittamisvelvollisuudesta, kun työntekijän työt loppuvat, ja siihen liitettävä sanktion uhka

KEHA-keskus katsoo, että lausuntokierroksen jälkeen esitykseen tehty muutos pidentää töiden lopettamista koskeva ilmoitusaika 14 päivään on kannatettava. KEHA-keskus katsoi alkuperäisessä lausunnossa, että myös esitys 7-10 päivän määräajasta on riittävä.

Esitetty aika antaa työnantajalle riittävästi aikaa hoitaa työsuhteen päättymiseen liittyvät käytännön asiat, kuten palkkojen maksun ja todistusten antamisen. Samalla tämä vahvistaisi sitä, että työntekijä saa tiedon työsuhteen päättymisestä riittävän ajoissa voidakseen ryhtyä toimenpiteisiin tulevaisuuttaan varten. Tärkeintä on varmistaa, että työnantaja ymmärtää jo työntekijää palkattaessa, että hänen on ilmoitettava työsuhteen päättymisestä sanktion uhalla.

KEHA-keskus näkee edelleen nykyisen sanktiosäätelyn riittävänä. Sääntely tarjoaa työnantajille "riittävät kannustimet" noudattaa ilmoittamisvelvollisuutta ja seuraamukset ovat riittävän painavia, jotta ne estävät tahallisia rikkomuksia, mutta samalla ne ovat oikeudenmukaisia. On kuitenkin tärkeää, että sääntelyn toimivuutta seurataan aktiivisesti ja tarvittaessa tehdään lainsäädännöllisiä tarkennuksia, korjauksia ja muutoksia. Lisäksi on tärkeää, että työnantajille tarjotaan riittävää ohjausta, neuvontaa ja koulutusta.

Haasteena voi jatkua sanktiosäätelyn soveltaminen, toimeenpano ja vaikuttavuus. KEHA-keskuksen ymmärryksen mukaan lakia sovelletaan tällä hetkellä siten, että työnantajan kirjaamat virheelliset tiedot vaikuttavat ainoastaan kyseessä olevan oleskeluluvan myöntämiseen työnantajalle. Työnantaja voi kuitenkin aina hakea uusia ensimmäisiä lupia uusille työntekijöille. Tällöin suurimman sanktion kielteisestä oleskelulupapäätöksestä kantaa työntekijä eikä työnantaja, mikä ei ole tarkoituksenmukaista.

Esitys työnteke-oikeuden laajentamisesta työvoimapula-aloille ja asetuksenantovaltuus sekä työvoimapula-alojen todentaminen

KEHA-keskus kiittää siitä, että lausuntopalautteen jälkeen KEHA-keskuksessa sijaitsevan Work in Finland-toiminnon ja työvoima- ja koto-palveluiden tiedolla johtamisen rooli huomioidaan selkeästi esityksen pykäläkohtaisissa perusteluissa (72 c §) ELY-keskusten rinnalla valtakunnallisten työvoimapula-alojen määrittelyssä. Uusi hallituksen esitys huomioi nyt KEHA-keskukselle mm. laissa työvoimapalveluiden järjestämisestä ja laissa kotoutumisen edistämisestä määritetyn valtakunnallisen tiedolla johtamisen toimintokokonaisuuden tehtävät riittävästi.

KEHA-keskus arvioi kuitenkin, että esityksessä olisi edelleen selkeämmin määriteltävä eri organisaatioiden roolit suhteessa todennettujen työvoimapula-alojen tunnistamiseen. KEHA-keskus katsoo, että ELY-keskusten ja ELY-keskusten sidosryhmien rooli on määrittää alueelliset työvoimapula-alat valtakunnallisesti yhtenäisen tietopohjan perusteella. KEHA-keskuksen tehtävänä on koostaa alueellisten tietojen ja niitä täydentävien määrällisten tietojen pohjalta valtakunnallinen listaus koko maata koskevista keskeisistä työvoimapula-aloista. Työ- ja elinkeinoministeriön tehtävänä on pisteyttää KEHA-keskuksen esitykset

työvoimapula-aloista ja laatia pisteytysten pohjalta oleskelulupamenettelyssä sovellettava suositus.

Yleisesti KEHA-keskus katsoo edelleen, että valmistelussa todennetussa työvoimapula-aloissa voi muodostua haasteeksi löytää yhteisesti sovittu sisältö määritelmälle. Työvoimapula tarkoittaa yleisenä terminä työmarkkinoiden tilannetta, jossa työvoiman tarjonta ei riitä täyttämään kysyntää esimerkiksi jollain alalla tai maantieteellisellä alueella. Työvoimapula voi olla sekä määrällistä että laadullista (kohtaanto-ongelma). Haaste koskee erityisesti laadullista työvoimapulan määritelmää, jossa taustalla voi olla mm. osaamiseen tai koulutustarpeeseen liittyvät puutteet. Erityisesti laadullisen työvoimapulan näkökulmasta 3 kuukauden suoja-aika ei ole riittävä, koska osaamisen kehittäminen ei tapahdu kuin harvoin tässä ajassa. Kansainvälisen rekrytoinnin työvoimapula-alan määritelmän tulisi olla linjassa muiden toimijoiden kanssa ja sille tulee olla yhteisesti sovittu tietoperustainen mallinnus

Muuta lausuttavaa esityksestä

Kolmen/kuuden kuukauden suoja-aika voi vähentää Suomen houkuttelevuutta erityisosaaajille, jotka haluavat suunnitella elämänsä pidemmällä aikavälillä. Muutos haastavoittaa Suomen vetovoimaa ja kilpailukykyä tilanteessa, jossa kilpaillaan (perheellisistä) erityisosaaajista. Varmuus oleskeluluvan jatkamisesta voi saada osaajat valitsemaan muut maat, joissa säännöt ovat ennakoitavampia. Huomionarvoista on myös se, että erityisasiantuntijat on mainittu nykyisessä hallitusohjelmassa työperusteisen maahanmuuton toimien keskeisenä kohderyhmä.

Suomen sijoitus heikkeni merkittävästi tuoreimmassa Expat Insider 2024 – kyselytutkimuksessa, jossa tutkittiin Suomen maakuva työn perässä maahan muuttaneiden keskuudessa. Suomi sijoittui sijalle 51, kun vuonna 2023 Suomi sijoittui vielä sijalle 16. Muutos on merkittävä. Suomen taakse jäi vertailussa vain kaksi maata, Turkki ja Kuwait.

Tämä asiakirja on hyväksytty viraston sähköisessä asianhallintajärjestelmässä. Asian on esitellyt yksikön johtaja Jaakko Westerlund ja ratkaissut KEHA-keskuksen johtaja Heikki Heikkilä

Jaakko Westerlund
Yksikön johtaja

Heikki Heikkilä
Johtaja

Liitteet Tiivistelmä (ppt)

Tämä asiakirja KEHA/78975/2024 on hyväksytty sähköisesti / Detta dokument KEHA/78975/2024 har godkänts elektroniskt

Esittelijä Westerlund Jaakko 08.11.2024 09:00

Ratkaisija Heikkilä Heikki 07.11.2024 13:09