

Asia: HE 179/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

Merja Kauhanen, Labore

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kokous 26.11.2024

Esityksen keskeiset ehdotukset koskevat:

- Ulkomaisen työntekijän aikaa etsiä uusia työpaikka työttömäksi joutuessaan - Uuden työn etsimistä koskeva aika olisi olemassa vain tilanteessa, jossa oleskelulupa on vielä voimassa ja sen pituus olisi tällöin enintään voimassa olevan luvan jäljellä oleva pituus, mutta kuitenkin **enintään kolme tai kuusi kuukautta riippuen maassa oleskelun pituudesta**. Erityisasiantuntijoilla, EU:n sinisen kortin haltijoilla, yrityksen yli- ja keskijohdolla ja ICT-lain tarkoittamilla johtajilla ja asiantuntijoilla tuo aika olisi kuusi kuukautta ilman vaatimusta oleskella maassa edeltävästi tietty vähimmäisaika.
- Työnantajan velvollisuutta sanktion uhallla tehdä ilmoitus Maahanmuuttovirastolle, kun tämän ulkomaisen työntekijän työt loppuvat.
- Työntekijän oleskelulupaan liittyvän työnteko-oikeuden laajentamista oikeudeksi tehdä töitä todetulla työvoimapula-alalla.

Kolmen kuukauden ja kuuden kuukauden suoja-ajat – riittävätkö ne uuden työn löytämiseen?

- Hallituksen esityksen mukaan suoja-ajat uuden työn löytämiselle olisivat jatkossa kolme kuukautta ja kuusi kuukautta tietyille ryhmille.
- Esityksen mukaan esityksellä tavoitellaan, että ulkomainen työvoima pysyisi maassa ja mahdollisen työttömyyden aikana löytäisi uuden työpaikan ja sitä kautta perusteen jatkaa maassa oleskelua. Nämä suoja-ajat, varsinkaan kolme kuukautta, eivät välttämättä riitä uuden työn löytämiseen ja siten edistä tätä tavoitetta -> riski osaajien menettämiseen, jos he joutuvat maasta pois liian tiukkojen aikarajojen vuoksi.
- Datahuone- raportin (Alasalmi 2024) mukaan ei-pysyvillä työperäisillä oleskeluluvilla olevilla maahanmuuttajilla alkaneista työttömyysjaksoista noin 55 % kesti yli 90 päivää ja noin 40% yli 180 päivää. Uuden työn löytäminen kolmen kuukauden kuluessa on haasteellista myös syntyperäisille suomalaisille. Esimerkiksi 55,3 % kaikista ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan saajista Suomessa on työttömänä yli kolme kuukautta (v.2022 tieto).
- Rekrytointiprosessit voivat olla pitkiä muillakin kuin erityisasiantuntijoilla ja johtajilla. Yhä useammassa rekrytoinnissa käytetään erilaisia arviointiprosesseja ja niihin voi liittyä myös turvallisuusselvityksiä, jotka voivat viivästyttää rekrytointia. Myös kilpailukieltosopimukset voivat vaikuttaa työllistymisen nopeuteen.
- Lisäksi heikko suhdannetilanne voi viivästyttää uuden työn löytämistä, kun avoimia työpaikkoja on vähemmän tarjolla ja työvoimasta on ylitarjontaa.

Kolmen kuukauden ja kuuden kuukauden suoja-ajat – riittävätkö ne uuden työn löytämiseen?...

- Aiemman tutkimuksen (esim. Ahmad 2019, Taloustutkimus 2020) mukaan maahanmuuttajien/ulkomaalaistaustaisten kokema syrjintä rekrytoinnissa voi myös hidastaa työn löytämistä.
- Olisi tärkeää myös ottaa huomioon, että ulkomaalaisten suomalaisten työmarkkinoiden ja työnhakuprosessien heikompi tuntemus sekä verkostojen puute Suomessa voivat myös lähtökohtaisesti tehdä uuden työn löytämisestä vaikeampaa.
- Varsin lyhyt suoja-aika uuden työn löytämiselle voi myös lisätä riskejä ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäytölle. Työtä voidaan ottaa vastaan heikommin ehdoin, kun on kiire työllistyä. Nykyinen työnantaja voi myös painostaa heikompiin ehtoihin käyttäen argumenttina uutta säätelyä.
- Ehdotettu muutos voi vaikuttaa myös negatiivisesti Suomen houkuttelevuuteen kohdemaana sekä lisätä epävarmuutta ja Suomessa pysymisen halukkuutta jo Suomessa olevien työperäisten maahanmuuttajien keskuudessa. Hallituksen esityksessäkin todetaan, että esitys saattaa aiheuttaa kielteisiä mielikuvia työntekijöiden asemaan ja Suomen maakuvaan osaajien maahanmuuton kohteena (ks. myös Specialists in Finland 2023 kyselyn tulokset).
- Suomessa työikäisen väestön kasvu on pitkälti maahanmuuton varassa ja työperäinen maahanmuutto on nähty keskeisenä keinona vastata yritysten kokemaan osaajapulaan. Siksi Suomen kannattaisi pitää kiinni jo Suomeen saapuneista osaajista eikä liian tiukoilla uuden työpaikan löytymisen aikarajoilla aiheuttaa heidän poistumistaan Suomesta.

Vaikutukset perhe-elämän suojaan ja lapsen etuun

- On myös tärkeää huomioida esityksen vaikutukset työperäisellä oleskeluluvalla työskentelevän maahanmuuttajan perheenjäseniin.
- Kuten esityksessä todetaan, kolmen kuukauden sääntö saattaa vaikuttaa työntekijöiden lisäksi heidän perheisiinsä luomalla epävarmuutta Suomeen jäämisestä ja heikentää perheenjäsenten halua sopeutua ja kotoutua.
- Hallituksen esityksessä edelleen todetaan, että maasta poistamista koskeva päätöksenteko on kokonaisharkintaa, mitä osoittaa ulkomaalaislain 146 §:n 1 momentin säännös. Siinä säädetään muun muassa, että harkinnassa on erityisesti kiinnitettävä huomiota lapsen etuun ja perhe-elämän suojaan.
- On hyvä asia, jos päätöksissä käytetään kokonaisharkintaa. Käytäntö näyttää, minkälaisiin ratkaisuihin kokonaisharkinta johtaa ja kuinka päätöksissä tosiasiallisesti toteutuvat lapsen etu ja perhe-elämän suoja.

Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille

- Esityksessä ehdotetaan, että valtioneuvoston asetuksella voitaisiin antaa luettelo työvoimapula-aloista, joihin esityksen työntekijän oleskelulupaan liittyvän työnteko-oikeuden laajentaminen perustuisi. Työvoimapula-alat määriteltäisiin ottamalla huomioon tilasto- ja muita tietoja työllisistä ja työttömistä sekä avoimista työpaikoista sekä ulkomaalaislain 72 b §:n alueelliset linjaukset. Asetuksella annettava listaus työvoimapula-aloista olisi valtakunnallinen ja annettaisiin kerran vuodessa.
- Lähtökohtaisesti työnteko-oikeuden laajentaminen on hyvä asia ja lisää joustavuutta ulkomaalaisen työvoiman liikkuvuudelle alojen välillä ja parantaa työttömäksi joutuvan ulkomaalaisen työntekijän mahdollisuuksia löytää uutta työtä. Se lisää myös työnantajien mahdollisuuksia löytää sopivia työntekijöitä avoinna oleviin työpaikkoihin.
- Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että tosiasiallisesti mahdollisuuksia vaihtaa työvoimapula-aloille voi rajoittaa se, että työvoimapula-ammateissa Suomessa on runsaasti sosiaali- ja terveysalan ammatteja (kuten lääkärit ja sairaanhoitajat), jotka edellyttävät alan koulutusta ja Valviran myöntämää ammatinharjoittamisoikeutta.
- Valtakunnalliset listaukset eivät myöskään huomioi, että alueellisesti työvoiman kysyntätilanne voi eri ammateissa olla hyvin erilainen ja että työvoimapula-ammattit voivat erota alueiden välillä toisistaan.
- Työvoiman kysyntätilanne voi myös vaihtua vuoden sisällä. Siksi herää kysymys, olisiko listaa syytä päivittää useammin – vrt. Tanskan positive list- esimerkki osaavan työvoiman työperusteiselle oleskeluluvalle.