

Taina Vallander

19.2.2025

Eduskunnan hallintovaliokunta
HaV@eduskunta.fi

Kirjallinen asiantuntijalausunto HaV 20.2.2025 klo 12.15

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

- STTK ei pidä esityksessä ehdotettuja kolmen ja kuuden kuukauden suoja-aikoja riittävinä uuden työn löytymiseksi ulkomaalaistaustaiselle työnhakijalle.
- Suoja-ajan riittävää kestoa tulisi voida arvioida yksilöllisesti niiden haasteiden valossa, joita eri aloilla ja erilaisissa tehtävissä työskentelevät henkilöt kohtaavat työmarkkinoilla. Esimerkiksi työnhaku- ja rekrytointiprosessit ovat vieraskielisillä työnhakijoilla pitkiä, epätyypilliset työsuhteet yleisiä ja työllisyys ylipäättään suhdanneherkempää. Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden työmarkkina-asema on suomalaistaustaisia heikompi myös työvoimapula-aloilla ja työ usein projektiluonteista. Myös henkilön perhestatus, puolison työllisyys sekä asuinpaikka tulisi huomioida yksilöllisesti.
- Esityksessä ei ole huomioitu riittävästi työvoimapulasta kärsivän sote-sektorin tehtävien edellyttämää alan koulutusta ja Valviran myöntämää ammatinharjoittamisoikeutta. Sote-sektoria ei tulisi lukea työvoimapula-alaksi vastaavasti kuten muita työvoimapula-aloja, sillä sote-sektorille ei voi siirtyä työskentelemään ilman asianmukaisia edellytyksiä.
- Työperäisen hyväksikäytön riski voi ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kohdalla kasvaa, mikäli henkilölle muodostuu paine ottaa vastaan mikä tahansa työpaikka, millä tahansa ehdoilla oleskeluluvan jatko varmistaa.
- Viranomaisresursseja ja viranomaisten muuttuvia tehtäviä ei ole huomioitu esityksessä riittävästi.

Yleistä

Työ- ja elinkeinoministeriön esityksessä ehdotetaan muutettavan ulkomaalaislain muuttamisesta annettua lakia (HE 179/2024 vp) ja eräitä siihen liittyviä lakeja. STTK ei pidä esityksessä ehdotettuja kolmen tai kuuden kuukauden suoja-aikoja riittävinä uuden työn löytämiseksi. Työnhakuprosessit ovat yleensä ulkomaalaistaustaisilla, vieraskielisillä työnhakijoilla pitkiä ja epätyypilliset työsuhteet, kuten määrä- ja osa-aikaisuudet sekä projektityö muita työllisiä yleisempiä. Näin ollen työsuhteen päättymisen riski on suurempi ja uudelleen työllistyminen vaikeampaa kuin syntyperäisillä suomalaisilla työnhakijoilla.

STTK pitää työperäistä maahanmuuttoa Suomen tulevaisuuden kannalta välttämättömänä, koska työllisten määrä kasvaa ainoastaan maahanmuuton kautta.

Taina Vallander

19.2.2025

Lyhyt suoja-aika ja työlupaan liittyvän epävarmuuden lisääntyminen voivat merkittävästi heikentää Suomen maakuvaa ulkomaalaisten työntekijöiden keskuudessa, ja siten halua valita Suomi työskentelymaaksi.

Suomi kilpailee osaajista monien vetovoimaisten maahanmuuton kohdemaiden kanssa. Vaikka hallitusohjelmassa linjataan hallituksen tavoittelevan erityisesti korkeasti koulutettujen maahanmuuton lisäämistä, monet työvoimapula-ammattit ovat työntekijäammattiteja, joihin voi kohdistua suhdanteitten mukaan joko massatyöttömyyttä tai merkittävää työvoimapulaa. Tyypillisesti tällaisia aloja voivat olla esimerkiksi rakennusala ja luonnonvara-alan alkutuotanto. STTK katsookin, että Suomelle olisi erityisen hyödyllistä pitää jo maassa olevista ammattiosaajista kiinni.

Suomalaisessa työelämässä esiintyy syrjintää, joka voi vaikeuttaa ulkomaalaistaustaisen ja/tai vieraskielisen henkilön työllistymistä. Ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden työllistyminen on suhdanneherkempää. Talouden korkea-suhdanteessa työllisyys on hyvällä tasolla, mutta matalasuhdanteessa ulkomaalaistaustaisten työllisyys heikkenee suomalaistaustaisia nopeammin. Suoja-ajan riittävää kestoa tulisikin voida arvioida yksilöllisesti niiden haasteiden valossa, joita eri aloilla ja erilaisissa tehtävissä työskentelevät henkilöt kohtaavat työmarkkinoilla.

STTK korostaa, että työperäisen hyväksikäytön riski voi ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kohdalla kasvaa, mikäli henkilön on oleskeluluvan jatko varmistukseen otettava vastaan mikä tahansa työpaikka, millä tahansa ehdoilla. Lyhyt suoja-aika ja siten työttömyyden pelko lisää myös henkilön riippuvuutta yhdestä työnantajasta. Tämä on omiaan voimistamaan kaksien työmarkkinoiden kehitystä Suomessa.

Työvoimapula-alojen määrittely ja erityispiirteet

Hallituksen esityksen mukaan työperusteisten oleskelulupien työnteko-oikeus mahdollistetaan samalla alalla sekä aloilla, jotka voidaan aidosti todentaa työvoimapula-alaksi. STTK kannattaa työnteko-oikeuden laajentamista työvoimapula-aloille sekä asetuksenantovaltuutusta. Työvoimapula-alojen antamisessa tulisi kuitenkin huomioida työvoiman tarpeen alueelliset ja paikkakunta-kohtaiset erot.

Työvoimapula-aloja annettaessa tulee huomioida myös, että esimerkiksi työllistyminen nimikesuojattuihin sosiaali- ja terveydenhuollon tehtäviin edellyttää henkilöltä alan koulutusta ja Valviran myöntämää ammatinharjoittamisoikeutta. Näin ollen sote-alalle työllistymisen ei tulisi olla mahdollista muille kuin alan laillistetuille ammattilaisille. Tämä tulisi huomioida lakiesityksessä nykyistä tarkkarajaisemmin.

Taina Vallander

19.2.2025

Työvoimapulasta kärsivällä sote-alallakin ei-suomenkielisten hoitajien pääsy työhaastatteluun sekä uudelleentyöllistyminen esimerkiksi määräaikaisuuden päättyessä voi olla vaikeaa. SOTE-alan rekrytointiyritysten kautta maahan saapuu usein henkilöitä, joiden kielitaidon taso ei yllä Valviran edellyttämälle ulkomailla koulutuksensa suorittaneen laillistettavan ja nimikesuojauksen saaneiden hoitohenkilöiden tasolle. Koska kielikoulutuksesta aiheutuu työnantajille kustannuksia, saattaa heikko kielitaito heikentää työnantajan rekrytointihalukkuutta puutteellisen kielitaidon omaavien työntekijöiden kohdalla.

Huomionarvoista on, että myös esimerkiksi ICT-alalla, joka kärsii monilta osin työvoimapulasta, on ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden työmarkkina-asema suomalaistaustaisia heikompi. Alan epävarmuutta lisäävät hyvin pitkät rekrytointiprosessit ja työn projektiluonteisuus.

Suoja-ajan keston määritelmä, työnantajan takaisinottovelvollisuus ja kilpailukieltosopimukset

STTK katsoo, että työttömyysjakson keston alkaessa ensimmäisestä työttömyyspäivästä, tulisi myös suoja-ajan päättymisen ajankohta täsmentää sen osalta, edellytetäänkö henkilöltä aloittamista uudessa työsuhteessa aloittamista suoja-ajan kuluessa, vai riittääkö uuden työsopimussuhteen solmiminen varmistamaan oleskeluluvan jatkoon. Täsmenämistä vaatii myös se, edellytetäänkö henkilöltä kokonaikaista työsuhdetta, vai onko henkilön työllistyminen osa-aikaisesti, vuokratyöhön tai nollatuntisopimuksella riittävä työluvan jatkoon edellytysten täyttymiseksi.

STTK huomauttaa, että suullinen työsopimus on yhtä sitova kuin kirjallinen, mutta työntekijän on hankalampi todentaa suullisen työsopimuksen syntyminen viranomaisille. Suullisen työsopimuksen pätevyyttä tulisi täsmentää esityksessä vastaamaan työsopimuslakia.

Esitys ei huomioi riittävästi työnantajan takaisinottovelvollisuutta. Kun työntekijä on irtisanottu tuotannollistaloudellisista syistä, mutta työnantajan työvoiman tarve muuttuu irtisanomisen jälkeen, on työnantajalla takaisinottovelvollisuus 4 tai 6 kuukautta työsopimuksen pituuden mukaan. STTK katsoo, että irtisanotulla tulisi säilyä oikeus pysyä maassa ainakin takaisinottovelvollisuuden keston ajan.

Esitys ei huomioi myöskään kilpailukieltosopimuksia, jotka ovat yleistyneet työmarkkinoilla myös muissa kuin niin sanotuissa erityisasiantuntijatehtävissä. Kilpailukieltosopimus estää työntekijää ottamasta vastaan uutta työtä samalla alalla mahdollisesta kilpailijayrityksestä. STTK esittää, että kilpailukieltosopimuksen solmineelle henkilölle tulisi taata mahdollisuus pysyä maassa kohtuullinen aika kilpailukiellon päättymisen jälkeen, koska sopimus tosiasiallisesti estää häntä työllistymästä vastaaviin tehtäviin kuin ennen työttömyyden alkamista.

Taina Vallander

19.2.2025

Työnantajan ilmoittamisvelvollisuus, viranomaisvastuut ja niiden resursointi

Hallituksen esityksen mukaan työnantajalle tulisi uusi velvollisuus ilmoittaa Maahanmuuttovirastolle työntekijän työsuhteen päättymisestä. Nykysääntelyn perusteella työnantajalla on ilmoitusvelvollisuus työntekijän työsuhteesta ja henkilöstä ottaessaan palvelukseen kolmannen maan kansalaisen. Molempien velvollisuuksien tehosteena olisi jatkossa sanktion uhka, joka perustuisi olemassa olevaan sanktiosääntelyyn. Lisäksi lain määräaika ilmoituksen tekemiselle tarkentuu (sähköisesti 7 päivässä, paperilomake 10 päivässä). Nyt työnantajalta edellytetään ilmoituksen tekemistä viipymättä. STTK kannattaa työnantajan ilmoittamisvelvollisuutta ja nykyiseen ilmoitusvelvollisuuteen tehtäviä tarkennuksia.

STTK katsoo, että ilmoittamisvelvollisuuden noudattamisen valvonta sekä mahdollinen selvitystyö edellyttää selkeämpää vastuiden määrittelyä työnhakijan tilanteen selvittämisessä.

Maahanmuuttoviraston välitön selvitysvelvollisuus hakijan tilanteesta työnantajan ilmoituksen saatuaan edellyttäisi arviota lisäresursoinnista ja sen varmistamista, että tarvittavat resurssit ovat käytettävissä jo lakimuutoksen tullessa voimaan.

Hallituksen esitys ei ota kantaa myöskään selvitystyön ja ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnin valvonnan aiheuttamaan viranomaisten työmäärän lisääntymiseen tai riittäviin viranomaisresursseihin.

Esitys ei riittävässä laajuudessa tarkastele työvoimapalveluiden resursointia ja riittävää osaamista valtakunnallisella tasolla ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden palveluissa, jotta työttömäksi jäävän henkilön uudelleentyöllistymistä voidaan tukea viivytyksettä. Työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyi kuntiin 1.1.2025 alkaen. Työvoimapalveluiden järjestämisessä on alkuvuoden ajan ollut merkittäviä haasteita, ja palveluprosessit ovat paikoin vaikeasti ruuhkautuneet niin työttömien työnhakijoiden kuin työnantajienkin osalta. Lakiesityksessä tulisikin määritellä mahdollisuus arvioida suoja-ajan kestoa yksilöllisesti myös niissä tilanteissa, joissa hakijasta itsestään riippumattomista syistä työllistyminen on hidastunut. Myös henkilön perhestatus, puolison työllisyys sekä asuinpaikka tulisi ottaa osaksi yksilöllistä arviointia.

Hallituksen esitys ei ota riittävässä laajuudessa kantaa työsuojelun valvontaviranomaisten resursointiin työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi valvontatoimilla tilanteessa, jossa henkilö työllistyy oleskeluluvan päättymisen uhan alla.

Lisätietoja

Taina Vallander, johtaja, STTK ry
taina.vallander@sttk.fi
 040 1841 464