Eduskunnan tarkastusvaliokunnalle

Asiakohta: Hallituksen vuosikertomus 2023 K2/2024 vp

Eduskunnan tarkastusvaliokunta on mietinnössään TrVM 6/2018 vp – O 10/2017 kiinnittänyt muun ohella huomiota työntekijöiden oleskelulupien käsittelyaikoihin ja edellyttänyt, että työntekijän oleskeluluvan käsittely saa kestää enintään kaksi kuukautta. Valiokunta on myös katsonut tarpeelliseksi selvittää, voidaanko ennakkotietomenettelyä kehittää työnantajalle annettavan ennakkopäätöksen suuntaan työllistämisen nopeuttamiseksi.

Keskeiset huomiot Hyvinvointiala Hali ry:n lausunnossa:

- Oleskelulupien käsittelyajat ovat pääsääntöisesti lyhentyneet, mutta prosessin kokonaiskesto ei ole ennakoitavissa.
- Sote-alan kansainvälisen rekrytoinnin keskeisin vaatimus on läpinäkyvyys ja sitoutuminen valtakunnallisesti määriteltyihin eettisiin periaatteisiin.
- Enter Finland -palvelun käytettävyyttä tulee kehittää yhdessä sote-alan HR-asiantuntijoiden kanssa.
- Laillistamista ja sitä nopeuttavaa ja tukevaa koulutusta on välttämätöntä kehittää sote-alan kansainvälisen rekrytoinnin edistämiseksi.
- Maahanmuuttoviraston yhteistyötä ja Enter Finland -palvelun käytettävyyttä sote-alan työnantajien kanssa tulee jatkaa.

Hyvinvointiala Hali ry kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla tarvitaan kestäviä ratkaisuja riittävien palveluiden edellyttämän osaavan työvoiman turvaamiseksi. Kansainvälisiä osaajia tarvitaan yhä enemmän ja prosessia on tarpeen sujuvoittaa. Samalla on varmistettava, että valtakunnallisesti määritellyt sote-alan kansainvälisen rekrytoinnin eettiset periaatteet ovat ajantasaiset ja ne tunnetaan.

Oleskelulupahakemus tulee vireille, kun hakija on hakemuksen tehtyään käynyt tunnistautumassa. Tunnistautumisen ottaa yleensä vastaan Suomen edustusto. Tunnistautumiset edustustoissa ruuhkautuvat paikoin, mutta ulkoministeriö ei kerää tai julkaise tietoja siitä, miten nopeasti tunnistautuminen voidaan lupahakemuksen tekemisen jälkeen järjestää eri maissa. Oleskelulupien käsittelyaikoja koskeva kokonaiskesto ei tällä hetkellä ole ennakoitava, eikä anna toteutuneista käsittelyajoista riittävän tarkkaa kuvaa, kun tunnistautumiseen liittyviä odotusaikoja ei lasketa käsittelyaikoihin.

Työntekijän oleskelulupaprosessissa on tunnistautumisen jälkeen kaksi vaihetta. Ensin TE-toimisto tekee ns. osapäätöksen, joka sisältää työsuhteen ehtojen tarkistuksen sekä arvion, olisiko työpaikka täytettävissä työnhakijalla EU-alueelta. Mikäli osapäätös on myönteinen, Maahanmuuttovirasto arvioi oleskeluluvan myöntämisen yleiset edellytykset ja antaa asiassa päätöksen. Käsittelyajoista keskustelua vaikeuttaa se, että aina ei ole selvää, tarkoitetaanko sillä TE-toimiston tai Maahanmuuttoviraston käsittelyaikaa vai onko ne laskettu yhteen. Vaikka käsittelyajat ovat keskimäärin lyhentyneet selkeästi, on niissä kuitenkin merkittäviä toimialakohtaisia eroja.

Maahanmuuttovirasto on tehnyt yhteistyötä työnantajien kanssa ja toimialaliitot ovat saavat tietoa mm. omien ammattiryhmiensä luvituksesta ja käsittelyajoista. Hali ry toteaa, että tätä yhteistyötä on tarpeellista jatkaa ja edelleen vahvistaa. Sote-ala on suomen eniten työllistävä toimiala, ja kansainvälisen rekrytoinnin tarpeen on arvioitu olevan noin 10 % alan kokonaistarpeesta vuoteen 2030 mennessä. Oleskelulupaprosessien sujuvuutta ja Enter Finland -palvelun käytettävyyttä olisi tarpeellista kehittää yhteistyössä yritysten HR-asiantuntijoiden kanssa. Suurempien yritysten osalta työnantajan vastuut prosessissa ovat nykyisellään erittäin työllistäviä, ja pienempien yritysten näkökulmasta haasteeksi voi muodostua muuttuvan lainsäädännön ja ohjeiden seuranta ja yksittäisten työntekijöiden ohjaaminen pienillä HR-resursseilla.

Työnantajan velvollisuuksia ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaamisessa tulisi selkeyttää ja prosessia yksinkertaistaa. Enter Finland järjestelmän tulisi tarjota tietoa ajankohtaisesta lainsäädännöstä, ja riittävän selkeitä ohjeita sen soveltamiseksi. Nykytilanteessa työehtojen ja työntekijäilmoitusten täytön ja oleskelulupien tulkinnan voi käytännössä tehdä vain HR-ammattilaisen tuella, sillä ne vaativat ajankohtaista ulkomaalaislainsäädännön ja työlainsäädännön hallintaa ja vaihtuvien ohjeiden tuntemusta. Virheellisesti hakemukseen täytetyistä tiedoista voi seurata se, ettei työnantaja saa tietoja täytettäväkseen ja hakemus katoaa, jolloin työntekijä joutuu maksamaan uudesta hakemuksesta. Myös pidempi hakuväli parantaisi työntekijän asemaa ja keventäisi työnantajan työmäärää.

Työnantajien vastuulla olevat työntekijäilmoitukset työllistävät paljon suuressa yrityksessä. Sosiaali- ja terveydenhuoltoala on vahvasti säädeltyä mm. henkilöstön määrän osalta, ja lyhyitä sijaisuuksia ja osa-aikaisuuksia solmitaan ja päätetään jatkuvasti eri puolella Suomea. Työnantajan ilmoitusvelvollisuus päättyneistä työsuhteista tulee olemaan erittäin hankala toteuttaa, jos se tulee voimaan. Lisäksi esihenkilöitä työllistävät tarpeettomasti tilanteet, joissa työntekijä ei ole huomannut antaa suostumusta esihenkilön lupaan täydentää hakemusta.

Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden kohdalla on tärkeää sujuvoittaa, nopeuttaa ja selkiyttää myös laillistamisprosessia, jotta työntekijät pääsevät tekemään koulutustaan vastaava työtä Suomessa. Sekä työnantajille että työntekijöille on viestittävä selkeästi

tutkintojen tunnustamisesta, laillistusprosessista ja täydennyskoulutusväylistä. Viranomaisten ja koulutuksenjärjestäjien vastuita ja resursseja tulee vahvistaa.

Oleskelulupamenettely muuttuu osin vuoden 2025 alusta lukien, kun vastuu TE-palveluista siirtyy valtiolta kunnille. TE-toimistojen nykyiset tehtävät eivät näiltä osin siirry kunnille, vaan oleskelulupahakemusten käsittely siirtyy yksinomaan Maahanmuuttovirastolle. Se yhtäältä selkeyttää hallintoa, mutta samalla tuo virastolle uusia tehtäviä. TE-palvelu-uudistuksen vaikutuksia on seurattava myös tältä osin.

Laura Lindeberg

Johtava asuantuntija, Hyvinvointiala Hali ry