Taina Vallander

13.11.2024

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Kirjallinen asiantuntijalausunto TyV 14.11.2024 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.
- Työnhaku- ja rekrytointiprosessit ovat vieraskielisillä työnhakijoilla pitkiä, epätyypilliset työsuhteet yleisiä ja työllisyys ylipäätään suhdanneherkempää.
- Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden työmarkkina-asema on suomalaistaustaisia heikompi myös työvoimapula-aloilla ja työ usein projektiluonteista.
- Työvoimapulasta kärsivän sote-sektorin tehtävät edellyttävät alan koulutusta ja Valviran myöntämää ammatinharjoittamisoikeutta. Näin ollen niille 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 varmistaakseen.
- Viranomaisresursseja ja viranomaisten muuttuvia tehtäviä ei ole riittävästi huomioitu esityksessä.

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.

STTK pitää työperäistä maahanmuuttoa Suomen tulevaisuuden kannalta välttämättömänä, koska työllisten määrä kasvaa ainoastaan maahanmuuton kautta. Lyhyt suoja-aika voi merkittävästi heikentää Suomen maakuvaa ulkomaalaisten työntekijöiden keskuudessa. Suomi kilpailee jo nyt osaajista monien vetovoimaisten maahanmuuton kohdemaiden kanssa. Epävarmuuden lisääntyminen voi vähentää halua valita Suomi työskentelymaaksi.

Taina Vallander 13.11.2024

Suomalaisessa työelämässä esiintyy syrjintää, joka voi vaikeuttaa ulkomaalaistaustaisen ja/tai vieraskielisen henkilön työllistymistä. Ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden työllistyminen on suhdanneherkempää. Talouden korkeasuhdanteessa 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 varmistaakseen otettava vastaan mikä tahansa työpaikka, millä tahansa ehdoilla. Tämä on omiaan voimistamaan kaksien työmarkkinoiden kehitystä Suomessa.

Työvoimapula-alojen määrittely ja erityispiirteet

Hallitusohjelman 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 paikkakuntakohtaiset 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 alalle työllistymisen ei tulisi olla mahdollista muille kuin alan laillistetuille ammattilaisille.

Myös sote-alalla ei-suomenkielisten hoitajien pääsy työhaastatteluun sekä uudelleentyöllistyminen voi esimerkiksi määräaikaisuuden päättyessä olla vaikeaa. SOTE-alan rekrytointiyritysten kautta maahan saapuu 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 esimerkiksi ICT-alalla, joka kärsii monilta osin työvoimapulasta, on ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden työmarkkina-asema suomalaistaustaisia heikompi. Alan epävarmuutta lisäävät pitkät rekrytointiprosessit ja työn projektiluonteisuus.

Taina Vallander

13.11.2024

Suoja-ajan keston määritelmä, työnantajan takaisinottovelvollisuus ja kilpailukieltosopimukset

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

STTK huomauttaa myös, että suullinen työsopimus on yhtä sitova kuin kirjallinen, mutta työntekijän on hankalampi todentaa suullisen työsopimuksen syntyminen viranomaisille.

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 työsuhteen 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.

Työnantajan ilmoittamisvelvollisuus, viranomaisvastuut ja niiden resursointi

Ehdotuksen mukaan työnantajalle säädettäisiin uusi velvollisuus ilmoittaa Maahanmuuttovirastolle työntekijän työsuhteen päättymisestä. STTK kannattaa työantajan ilmoittamisvelvollisuutta. Nykyisen sääntelyn 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). Työnantajalta edellytetään nyt ilmoituksen tekemistä viipymättä.

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

Taina Vallander 13.11.2024

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 resurssointia ja riittävää osaamista valtakunnallisella tasolla ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden palveluissa, jotta työttömäksi jäävän henkilön uudelleentyöllistymistä voidaan tukea viivytyksettä. Työvoimapalveluiden järjestämisvastuu siirtyy kuntiin 1.1.2025 alkaen. Myös osa ELY-keskusten tehtävistä siirtyy kuntien vastuulle.

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