VALMET AUTOMOTIVE

25.11.2024

Valmet Automotiven asiantuntijalausunto esityksestä ulkomaalaislain muuttamiseksi ja eräiksi siihen liittyviksi laiksi / 11_2024

Kiitämme yrityksenä mahdollisuudesta asiantuntijalausunnon antamiseen esityksestä ulkomaalaislain muuttamisesta ja liittyvistä laeista (HE 179/2024 vp).

Ulkomaisen työvoiman merkitys on Valmet Automotivelle liiketoimintakriittistä, kun työvoimatarve on yhtäkkinen ja suuri. Valmet Automotive on yksi Suomen kansainvälisimpiä tehdastyöpaikkoja. Suurina kasvun vuosina ulkomailta tulevien työntekijöiden sekä maassa olleiden työttömien ulkomaalaisten saaminen työhön autotehtaalle on ollut edellytys sille, että olemme onnistuneet vastamaan asiakkaamme nousseeseen kysyntään.

Esitys ulkomaalaislain muuttamiseksi ja siihen liittyviksi laiksi on yrityksen kannalta onnistuneesti toteutuessaan rekrytointia helpottavana seikkana työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille. Samaan aikaan esitys tekee ulkomaisen työvoiman saannista paikoin nykyistä haastavampaa erityisesti suoja-ajan lyhyyden vuoksi sekä tämän vaikutuksesta Suomen houkuttelevuuden heikkenemiseen ulkomaalaisten työntekijöiden silmissä.

Käsittelemme lausuntoa alla kahdesta näkökulmasta: työntekijän näkökulmasta sekä työnantajan näkökulmasta. Työntekijänäkökulman asiasisällön on koostanut Valmet Automotiven pääluottamusmies Jouni Varjonen. Työnantajanäkökulman on koostanut Valmet Automotiven henkilöstöjohtaja Ira Silvendoin. Näkökulmista on keskusteltu yhdessä työnantajan ja luottamusmiesten kesken. Lisäksi olemme taustoittaneet lausuntoamme Teollisuusliiton, Teknologiateollisuuden sekä rekrytointikumppaniyritystemme näkökulmien avulla.

Työntekijänäkökulma

Lakiesityksessä työlupien laajentaminen työvoimapula-aloille laajentaa todennäköisesti mahdollisuutta hakea työtä useilta työnantajilta tai aloilta, verrattuna nykyiseen työtehtäväkohtaiseen lupaan. Tämä on kannatettava asia. Toivomme, että tämä helpottaa meillä yrityksen sisäistä urakehitystä ja työvoiman siirtymistä tehtävästä toiseen. Nykyinen laki on johtanut Valmet Automotivella esimerkiksi tilanteisiin, että yrityksemme sisältä henkilö ei voi siirtyä osastolta toiselle, sillä joissain tapauksissa työlupa on tämän estänyt. Lakiesityksessä mainitut esimerkit työvoimapula-aloista ovat työnä säänneltyjä ammatteja, joihin ei toisesta ammattiryhmästä niin vain siirrytä ilman uudelleenkouluttautumista. Emme osaa tässä kohdin arvioida, miten tämä vaikuttaisi yritykseemme käytännössä. Meillä työskentelee useita ammattiryhmiä: operaattoreita,

kunnossapitotyöntekijöitä, logistiikan ammattilaisia, sähkö- ja automaatioasentajia sekä lukuisia erilaisia teknisen alan insinöörejä ja niin edelleen.

Valmet Automotivelle tärkeä rekrytointikohderyhmä on jo Suomessa olevat työttömät ulkomaalaiset työntekijät. Heidän työllistäminen on nopeaa, sillä he ovat jo maassa. Nopea rekrytointi on liiketoimintamme kannalta erityisen tärkeää, paikoin jopa ratkaisevaa.

Lakiehdotus lisää ulkomaalaisten epävarmuutta ja haluttomuutta jatkaa työntekoa Suomessa. Eri pituinen suoja-aika eri ammattialoille on myös eriarvoistava. Meille yrityksenä kokoonpanotyöntekijä (oletettava 3 kuukauden suoja-aika) ja laatuinsinööri (oletettava 6 kuukauden suoja-aika) ovat yhtä tärkeitä. Erityisesti kolmen kuukauden suoja-aika työnhaussa on liian lyhyt. Muutos heikentää Suomen houkuttelevuutta kansainvälisillä, ennestäänkin kilpailluilla työmarkkinoilla. Kielitaidon ja verkostojen puuttuminen sekä työnhakutaitojen puute ja rekrytoinnissa kohdattu syrjintä haastavat työllistymistä. Lisäksi, työnantajapuolella on vielä tehtävää. Runsaasti Suomessa oleskelleita työttömiä palkatessa, olemme oppineet, että valitettavasti merkittävä osa suomalaisista yrityksistä ei vastaanota suomen kielen taidottomia tai ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Jos nykyisten haasteiden lisäksi suoja-aika on vain kolme kuukautta, heikkenee Suomen maine paikkana tehdä työtä valitettavasti nykyistä huonompaan suuntaan.

Lisäksi kolmen kuukauden lyhyt aika etsiä työtä voi nostaa painetta ottaa vastaan minkä tahansa työn. Tällöin on mahdollisuus ”minkä vain työn” vastaanottamiselle, jolloin riski halpatyöhön kasvaa.

Viimeisenä seikkana nostamme esiin huolen työsuhteen päättymiseen liittyvän työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta. Tapauksessa, jossa työnantaja laiminlyö esitetyn ilmoittamisvelvollisuuden, oletettavasti työntekijä ei silloin saa Migriltä tietoa suoja-ajan kulumisesta eikä välttämättä ole tietoinen siihen liittyvistä velvoitteista. On siis tärkeää, että työntekijälle viestitään asiasta. Lisäksi sanktioidut velvollisuudet saattavat myös tehdä ulkomaalaistaustaisen työntekijän työllistämisestä entistä vähemmän houkuttelevaa, mikä on koko maahanmuuttajaväestön kannalta epäedullista. Tämä huoli liittyy työnantajapuoleen yleisesti, ei huoleen Valmet Automotiven toimintaan liittyen.

Työnantajan näkökulma

Työnantajan näkökulmasta nostamme lakiesityksestä esiin kaksi asiakokonaisuutta: työlupien laajentamisen työvoimapula-aloille sekä työnantajan ilmoitusvelvollisuuteen työn päättyessä.

Esityksen mukaan työvoimapula-aloista säädettäisiin valtioneuvoston asetuksella vuosittain alkaen kesästä 2025. Tämä on kannatettavaa, kunhan päätökset tehdään alueellisina ja vähintään muutaman kerran vuodessa työmarkkinoiden tarpeita mukaillen. Toivomme, että yrityksen kannalta työlupien laajentaminen työvoimapula-aloille laajentaa mahdollisuutta hankkia työvoimaa helpommin. Lisäksi toivomme määrittelystä läpinäkyvää, ymmärrettävää ja yrityksen näkökulmia kuulevaa.

Yritysten näkökulmasta on tärkeää muistaa työvoimapula-alojen määrittelyssä myös Suomen sisäiset kohtaanto-ongelmat. Työmarkkinat eivät Suomessa ole valtakunnalliset vaan jakautuneet useisiin työssäkäyntialueisiin. Osin esitys näihin haasteisiin pyrkii ymmäryksemme mukaan vastaamaankin, mikä on todella kannatettavaa.

Nykyisellään olemme Valmet Automotivella kokeneet haasteeksi sen, että avoimiin työpaikkoihin on saatavuusharkinnalla todettu, että Suomessa olisi riittävästi työvoimaa tarpeisiimme, mutta käytännössä näin ei ole. Haasteeksemme on noussut Suomen sisäinen muuttohaluttomuus. Olemme useasti todenneet käytännössä sen, että työvoima liikkuu välillä helpommin ulkomailta Suomeen kuin suomalainen muuttaisi työn perässä paikkakunnalta toiselle. Tämä aiheuttaa yritykselle liiketoimintakriittisiä haasteita, kun osaajia on teoriassa työmarkkinoilla vapaana, mutta käytännössä näin ei ole.

Yksittäisen yrityksen kannalta 3-6 kuukauden suoja-aika voisi kannustaa nopeampaan rekrytointiprosessiin. Tämä voisi lisätä kiinnostusta tarttua laajemmin eri työmahdollisuuksiin ja samalla vähentää maahanmuuttajien työttömyyttä. Valmet Automotivella pyrimme tehokkaaseen rekrytointiprosessiin, mutta haasteena on tietysti se, että hakijalla voi olla suoja-aikaa jäljellä työvoimatarpeen ilmetessä paljon vähemmän.

Työnantajan näkökulman kannalta esityksen työnantajan ilmoittamisvelvollisuus, kun työntekijän työt loppuvat, ja siihen liitettävä sanktion uhka, lisää työtä henkilöstöosastolla ja nostaa kustannuksia. Isossa yrityksessä ilmoittamisen hallinnasta tulee luoda prosessi, jonka suunnittelu, käyttöönotto järjestelmässä ja toteutus aiheuttavat kustannuksia.

Lisäksi esitetty ilmoittamisen määräaika on lyhyt. Toivomme myös selkeämpää määrittelyä siihen, milloin ilmoittamisvelvollisuus astuu voimaan: silloin, kun töiden loppuminen on tiedossa, vai työsuhteen päättymisen tosiasiallisena päivänä. Käytännössä näissä voi olla isokin ajallinen ero. Esityksessä ehdotetaan ilmoitettavaksi myös työsuhteen päättymissyy Maahanmuuttovirastolle. Pohdimme, millä tarkkuudella tieto tulee ilmoitta ja onko tälle tiedolle todella perusteita.

Yhteenveto

Kansainvälisenä yrityksenä, jonka kilpailuvaltti autoteollisuudessa perustuu osaamiseen, on Suomen maakuva toimintamme kannalta tärkeää niin osaajien hankinnassa kuin uusasiakaskeskusteluissa. Suomen tulee parantaa veto- ja pitovoimatekijöitä. Esitämme huolemme siitä, että lakiesitys ei kaikilta osin edistä tätä tavoitetta, vaikka siinä on myös lukuisia työmarkkinoita jouhevoittavia aloitteita.