Ammattiliitto Pron lausunto Työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan hallituksen esityksestä eduskunnalle ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Ammattiliitto Pro kannattaa työperäistä maahanmuuttoa ja näkee sen merkityksellisenä suomalaiselle yhteiskunnalle ja työmarkkinoille. Pro katsoo, että hallituksen esittämä kolmen tai kuuden kuukauden työllistymisehdon esitys eivät ole kannatettava. Liian lyhyt suoja-aika uuden työn etsimiseen voi tulla esteeksi hakeutua suomalaisille työmarkkinoille.

Pro toimii palkansaajajäsenistönsä edunvalvojana ja lausuttavana olevaa hallituksen esitystä Pro tarkastelee työntekijänäkökulmasta.

Ehdotuksen suoja-aika työttömyyden aikana

Ammattiliitto Pron mielestä sääntelyehdotus ei anna riittävän pitkää suoja-ajaa etsiä uutta työpaikkaa. Hallitusohjelmassa on tunnustettu työperusteisen maahanmuuton olevan tärkeää Suomen talouskasvun ja palveluiden turvaamisen kannalta. Hallitusohjelman mukaan se on myös osa hallituksen työllisyystavoitteen saavuttamista ja täydentää osaltaan muita työllisyystoimia.

Suomen on oltava myös vetovoimainen maa ulkomaalaisille työntekijöille ja Pro on huolissaan, että liian lyhyellä suoja-ajalla voi olla negatiivisia vaikutuksia Suomen maakuvaan ulkomaalaisten osaajien silmissä. Myös hallituksen esitys nostaa esiin liian lyhyen suoja-ajan vaikutuksia osaajien houkuttelevuuteen arvioitaessa luvussa 4.2.3.:

”Muutokset saattavat vaikuttaa Suomen houkuttelevuuteen kansainvälisten osaajien keskuudessa. Tiukemmat ehdot voivat estää korkeasti koulutettuja työntekijöitä hakeutumasta Suomeen, mikä voi heikentää maan kilpailukykyä globaaleilla osaajamarkkinoilla.”

Liian epävarmat olosuhteet rakentaa pysyvää elämää Suomessa voi vaikuttaa työntekijän lähipiiriin ja osaltaan vaikeuttaa kotoutumista. Mikäli uutta työpaikkaa ei löydy, on esityksellä myös vaikutuksia perheenjäsenten asemaan.

Olemassa olevan lainsäädännön ja työelämän käytäntöjenkin näkökulmasta esityksessä esitetyt suoja-ajat ovat liian lyhyet. Jos työntekijä on irtisanottu taloudellis-tuotannollisista syistä ja työantaja sattuukin tarvitsemaan työvoimaa, on työnantajalla irtisanotun takaisinottovelvollisuus neljän tai kuuden kuukauden ajan riippuen tämän työsuhteen pituudesta. Irtisanotulle työntekijälle tulisi taata myös mahdollisuus pysyä maassa ainakin tuon saman takaisinottovelvollisuusajan.

Suoja-ajan kestoa määritettäessä on tarkasti analysoitava, millaisia haasteita eri aloilla ja erilaisissa asemissa työskentelevät voivat kohdata työelämässä. On tärkeää ottaa huomioon, että ulkomaalaistaustaisten työmarkkina-asema on Tilastokeskuksen mukaan suomalaistaustaisia heikompi ja epätyypilliset, kuten määrä- tai osa-aikaiset työsuhteet ovat yleisiä. Lisäksi alasta riippumatta erityisasiantuntijoiden rekrytointiprosessit voivat venyä hyvinkin pitkiksi.

Työ- ja elinkeinoministeriön Työvoimatiekartta-hankkeen loppuraportin (2022) mukaan ICT-ala on luokiteltu sekä pahimpiin työvoimapula-aloihin, että kohtaanto-ongelma-aloihin ja jälkimmäisessä korostuvat mm. epätyypilliset työsuhteet. Raportissa on myös esitetty, että ulkomaalainen työvoima voi olla ratkaisu esimerkiksi ICT-alan työvoimapulaan. ICT-alalla epätyypillisten työsuhteiden ohella epävarmuutta voi aiheuttaa myös pitkät rekrytointiprosessit ja töiden projektiluonteisuus. Ala tarvitsee siis ulkomaalaisia osaajia, mutta liian lyhyt suoja-aika työttömyyden kohdatessa ei kannusta osaajia saapumaan Suomeen.

Pro korostaa, että lyhyt suoja-aika on erityisesti osassa alueita kohtuuton, koska työllisyystilanne ja työvoimantarve vaihtelee voimakkaasti alueittain. Osalla alueita uuden työnantajan löytyminen kolmessa kuukaudessa on haastavaa jopa mahdotonta, eikä

Ammattiliitto Pro
Postiosoite
PL 183, 00581 Helsinki
Käyntiosoite
Työpajankatu 13 A, Helsinki
Puhelin
(09) 172 731
www.proliitto.fi
Y-tunnus: 0215350-2

työllistyminen ole riippuvainen yksilön työhaluista. Lisäksi on oletettavaa, että ulkomaalaisten halukkuus hakeutua töihin pienempiin kuntiin ja harvaan asutuille alueille vähenee, koska tämä ajaa heidät riippuvaiseksi alueen muutamista työnantajista. Ulkomaalaistaustaisen työntekijän kotoutuminen vaikeutuu, koska työn jatkuvuus on työnantajien ja työpaikkojen vähyyden vuoksi epävarmaa. Pikainen karkotusuhka työttömyyden kohdatessa vain lisää epävarmuutta. Esityksellä on myös aluepoliittista ulottuvuutta, jota ei vaikutusten arvioinnissa tarkastella.

Työnantajan ilmoittamisvelvollisuus, kun työntekijän työt loppuvat, ja siihen liitettävä sanktion uhka

Ammattiliitto Pro katsoo, että esitys ilmoittamisen määräajoista on riittävä, mitä tulee työnantajan ilmoittamisvelvollisuuteen.

Lähtökohtaisesti Pro kannattaa työantajan ilmoittamisvelvollisuutta ja näkee sen parantavan nykytilaa. Nykytilassa tietoa työn päättymisestä ei saada kattavasti tai se saadaan viiveellä. Pro katsoo, että työnantajan ilmoittamisvelvollisuus parantaa nykytilaa ja voi helpottaa tiedonsaantia.

On ensiarvoisen tärkeää uutta sääntelyä luodessa huolehtia viranomaisten riittävistä resursseista esimerkiksi valvonnan ja lupaprosessien osalta kuten esityksessä todetaan: *”Ilmoittamisvelvollisuuden täyttäminen tai sen täyttämättä jättäminen kohdistaisi valvontaa työnantajan toimintaan, jos tulisi ilmi, että sama työnantaja tuottaa työntekijöitä maahan ilman tarkoitusta pitää heitä pitkää aikaa tai lainkaan töissä.”*

Ilmoitusvelvollisuuden ja selvitystyön aiheuttama viranomaisten työmäärän lisääntyminen on kuitenkin jätetty hallituksen esityksessä arvioimatta. Jo voimassa olevan lainsäädännön nojalla rekrytoinnista tehtyjen ilmoitusten käsittely on aiheuttanut TE-toimitoissa ruuhkaa. Maahanmuuttoviraston käsittelyajat ovat ylipäänsä eri luparyhmissä olleet suhteellisen pitkiä ja lisätyöllä saattaa olla käsittelyaikoihin negatiivinen vaikutus ilman riittävien resurssien varmistamista.

Hakijan tilanne on tähän saakka selvitetty vasta, kun työntekijän oleskelulupa on päättynyt tai päättymässä. Mikäli tarkoituksena on, että heti työttömyyden alkaessa ja välittömästi ilmoituksen saatuaan Maahanmuuttovirasto selvittää viranomaislähtöisesti hakijan tilanteen, on mahdollisesti tarvittavista lisäresursseista oltava arvio lopullisessa hallituksen esityksessä ja varmistettava jo lainsäädännön voimaantullessa, että resurssit ovat käytössä.

Voimassa olevan sanktiosääntelyn (esim. ulkomaalaislain 186–189 §, rikoslaki) soveltaminen ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnistä

Ammattiliitto Pro katsoo, että sanktiosääntely on riittävä. Sanktiot tulisi kuitenkin selvittää kokonaisuutena ulkomaalaislain kokonaisuudistuksen yhteydessä.

Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille ja asetuksenantovaltuutus

Ammattiliitto Pro kannattaa työnteko-oikeuden laajentamista työvoimapula-aloille. Tämä on kannatettava ja työnhakua joustavoittava uudistus, kun työntekijän vaihtoehdot työnhaussa laajenevat muillekin kuin sille alalle, missä työskentelyyn oleskelulupa on myönnetty.

Asetuksenantovaltuutus

Pro pitää kannatettavana, että jatkossa listaus työvoimapula-aloista voidaan antaa valtioneuvoston asetuksella.

Muuta lausuttavaa

Ammattiliitto Pro haluaa muistuttaa, että työelämässä esiintyy syrjintää, joka voi työvoimapulasta huolimatta vaikeuttaa ulkomaalaistaustaisen tai vieraskielisen työllistymistä.

Työelämän syrjivät rakenteet voivat ilmetä jo rekrytointivaiheessa ja syrjintä rekrytointiprosessissa voi alkaa jo työpaikkailmoituksen syrjivistä vaatimuksista.

Pro pitää tärkeänä, että työnantajia ja viranomaisia koulutetaan rekrytointisyrjinnän eri muodoista monipuolisesti. Rekrytointisyrjintää käsiteltäessä on tärkeää huomioida sen kaikki ilmenemismuodot, aina etnisyyteen perustuvasta syrjinnästä kielelliseen tai uskonnolliseen syrjintään. Yhdenvertaisuuden toteutuminen rekrytoinneissa vaatii valvontaa viranomaisten taholta sekä matalan kynnyksen tukea syrjintää kokeneille työntekijöille viedä asiaa eteenpäin.

Asiantuntijoita on tärkeää kouluttaa tarjoamaan tukea työnhakijoille syrjivien rekrytointitilanteiden sekä epätasa-arvoisen kohtelun tunnistamisessa. Ulkomaalaistaustaisen tai vieraskielisen työnhakijan voi olla vaikeaa tunnistaa työnhaussa ilmenevää syrjintää, varsinkin jos työnhakija on maahan muuttanut, jolle suomalainen järjestelmä ja lainsäädäntö on vieras.

Työperäisen hyväksikäytön riski voi kasvaa, mikäli oleskelulupaa jatkaakseen on otettava vastaan mikä tahansa työpaikka millä tahansa ehdoilla ja työntekijä voi joutua riippuvuussuhteeseen uudesta työnantajasta.

Hallituksen esityksessäkin sivulla 26 todetaan, että *”Riski työperusteiseen hyväksikäyttöön voi kasvaa, etenkin sektoreilla, joilla se on jo valmiiksi todettu ongelmaksi. Maahanmuuttajatyöntekijä on kielitaidottomana ja oikeuksistaan tietämättömänä altavastaaja, jos työnantaja painostaa työntekijää uudella sääntelyllä työpaikan menettämisellä maasta ulos -argumenttina.”*

Hallituksen esityksessä ei riittävässä laajuudessa tarkastella, onko työsuojelun valvontaviranomaisella tosiasialliset resurssit valvontatoimillaan ehkäistä työperäistä hyväksikäyttöä. Pro korostaa, että on tärkeää huolehtia viranomaisten riittävistä resursseista ja lupaprosessien yhteydessä on tärkeää huolehtia valvonnasta erityisesti työperäisen hyväksikäytön varalta. Lisäksi ulkomaalaistaustaisia tai vieraskielisiä työntekijöitä on tärkeää kouluttaa tunnistamaan työelämässä tapahtuvaa hyväksikäyttöä ja syrjintää.

Ammattiliitto Pro
Postiosoite
PL 183, 00581 Helsinki

Käyntiosoite
Työpajankatu 13 A, Helsinki

Puhelin
(09) 172 731

www.proliitto.fi
Y-tunnus: 0215350-2