

Asia: VN/879/2025

Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

STTK:n keskeiset viestit:

- STTK pitää esityksen tavoitteita pääosin kannatettavina ja kolmansista maista rekrytoitavien työntekijöiden suojelua parantavina. Hallituksen esitys parantaa kolmansista maista tulevien työntekijöiden asemaa lähinnä muodollisesti. Tapauskohtaisesti harkittu lisäaika parantaa työntekijän oikeusturvaa.
- STTK korostaa, että työperäinen hyväksikäyttö on usein rakenteellista ja vaikeasti tunnistettavaa. Työntekijän oleskeluoikeuden ollessa sidoksissa työsuhteen jatkumiseen, syntyy työntekijän ja työnantajan välille rakenteellisesti epätasapainoinen valtasuhde, joka voi olla viranomaistyössä vaikeaa tunnistaa.
- STTK edellyttää, että esitystä kehitetään jatkovalmistelussa siten, että se ei ainoastaan ehkäise hyväksikäyttöä, vaan tukee kolmansista maista tulevien työntekijöiden pitkäjänteistä työllistymistä, pysyvää kotoutumista ja yhteiskuntaan kiinnittymistä.

Suoja-ajan pidennys on perusteltu

Työ ja elinkeinoministeriössä valmistellulla hallituksen esityksellä ulkomaalaislain muuttamisesta pannaan täytäntöön uudistetun yhdistelmälapadirektiivin sääntely siltä osin kuin sitä ei ole 11.6.2025 voimaantulleilla lainmuutoksilla (HE 179/2024 vp) pantu täytäntöön. Hallituksen esityksessä ulkomaalaislakiin lisättäisiin säännös, jonka mukaan perusteltu aihe epäillä ulkomaalaiseen henkilöön kohdistuvaa työperäistä hyväksikäyttöä pidentäisi ajanjaksoa, jonka aikana työttömän henkilön oleskelulupaa ei saa peruuttaa.

Lisäksi täsmennettäisiin, miten kauan lupaviranomainen voi pidentää päätöksen tekemiselle varattua käsittelyaikaa sellaisissa poikkeuksellisissa olosuhteissa, jotka koskevat hakemuksen monimutkaisuutta.

STTK pitää esityksen tavoitteita pääosin kannatettavina ja kolmansista maista rekrytoitavien työntekijöiden suojelua parantavina. Tapauskohtaisesti harkittu lisäaika parantaa työntekijän oikeusturvaa.

Esityksessä pidennetty suoja-aika kuitenkin edellyttää, että viranomaisella on perusteltua aihetta epäillä erityistä hyväksikäyttöä osoittavia työoloja. STTK korostaa, että työperäinen hyväksikäyttö on usein rakenteellista ja vaikeasti tunnistettavaa. Hyväksikäyttö voi ilmetä esimerkiksi alipalkkauksena, syrjintänä kielitaidon puutteisiin vedoten tai kohtuuttomien työolojen hyväksymisenä oleskeluluvan menettämisen pelossa. Työntekijän oleskeluoikeuden ollessa sidoksissa työsuhteen jatkumiseen, syntyy työntekijän ja työnantajan välille rakenteellisesti epätasapainoinen valtasuhde.

On riski, että kolmansista maista tulevat työntekijät eivät uskalla tuoda esiin mahdollista hyväksikäyttöä pelätessään työnsä, oleskelulupansa ja perheensä aseman vaarantuvan. STTK katsoo, että riippuvuussuhde lisää merkittävästi riskiä, että hyväksikäyttö jää viranomaisprosessissa tunnistamatta, eikä esityksessä tarkoitettu suoja toteudu käytännössä. Työsuhteeseen sidottu oleskeluoikeus altistaa kolmansista maista tulevat työntekijät hyväksikäytölle ja estää heitä tuomasta epäkohtia esiin, mikä heikentää esityksessä tarkoitettun suojan toteutumista käytännössä.

Näin ollen hallituksen esitys parantaa kolmansista maista tulevien työntekijöiden asemaa muodollisesti, mutta ei huomioi esimerkiksi työperäisen hyväksikäytön tunnistamisen vaikeutta niin viranomaisten kuin henkilön itsensä näkökulmasta. Ulkomaalaisten työntekijöiden tietämys omista oikeuksistaan on usein puutteellista, pitkänkin työskentely- ja oleskelulupajakson jälkeen.

STTK edellyttää, että esitystä jatkovalmistelussa kehitetään siten, että se ei ainoastaan ehkäise hyväksikäyttöä, vaan tukee kolmansista maista tulevien työntekijöiden pitkäjänteistä työllistymistä, pysyvää kotoutumista ja yhteiskuntaan kiinnittymistä.

Lyhyet suoja-ajat altistavat työperäiselle hyväksikäytölle

STTK ry on lausunnossaan koskien hallituksen esitysluonnosta ulkomaalaislain muutoksista vuonna 2024 todennut, että kolmen tai kuuden kuukauden suoja-aika ei ole riittävä tilanteessa, jossa työperusteinen oleskelulupa sidotaan vahvemmin työsuhteeseen ja Suomesta on poistuttava määritellyn ajan kuluessa, mikäli henkilön työsuhde päättyy, eikä hän ole solminut uutta työsuhdetta. STTK piti myös kolmen ja kuuden kuukauden suoja-aikoja epäyhdenvertaisena eri alojen ja koulutustaustan omaavien ammattilaisten osalta, eikä katsonut sen huomioivan riittävästi esimerkiksi työvoimapula-alojen tai alueellista työvoiman tarvetta erityisesti tilanteessa, jossa

työmarkkinoiden työnhaku- ja uudelleentyöllistymisajat ovat todellisuudessa määräaikoja merkittävästi pidemmät.

STTK katsoi myös, että lyhyet suoja-ajat altistavat työhakijoita ottamaan vastaan mitä tahansa työtä ja siten myös lisäävät työperäisen hyväksikäytön, kiskonnan tapaisen työsyrynnän sekä harmaan talouden riskiä.

Lyhyt suoja-aika voi lisätä työntekijän riippuvuutta työnantajasta ja kasvattaa työperäisen hyväksikäytön riskiä, jos oleskeluluvan jatkuminen edellyttää minkä tahansa työn vastaanottamista millä tahansa ehdoilla.

STTK ry pitää perusteltuna esitystä suoja-ajan pidentämisestä tilanteessa, jossa työperäistä hyväksikäyttöä on syytä epäillä. Viranomaisten valvonnalla, resursseilla, koulutuksella ja osaamisella on kuitenkin keskeinen merkitys syrjinnän ja hyväksikäytön tunnistamisessa. STTK huomauttaakin, että esityksen vaikutuksia vastuuviranomaisten toimintaan ja resursseihin ei ole arvioitu riittävällä tarkkuudella. Esitystä tulisi täydentää tältä osin. Vaikutusarvioissa tulisi esittää arvio hyväksikäyttötilanteiden vuosittaisesta lukumäärästä sekä viranomaisille lakimuutoksesta aiheutuvasta lisätyöstä.

Työntekijän oikeusturva ja yhdenvertaisuus pidettävä keskiössä

STTK katsoo, että oleskeluluvan ja työsuhteen välinen kytkentä ei saa heikentää työntekijän asemaa. Työntekijällä tulee olla tosiasiallinen mahdollisuus esimerkiksi puuttua epäkohtiin työpaikalla ja vaihtaa työpaikkaa.

Esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollossa ulkomailta rekrytoitujen sote-ammattilaisten oikeudet, työehdot ja kohtelu on turvattava yhdenvertaisesti muiden alojen ammattilaisten kanssa. Sote-alalle tyypilliset määräaikaisuudet ja sijaisuudet edellyttävät joustavaa oleskelulupajärjestelmää. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus siirtyä työnantajalta toiselle saman alan sisällä ilman kohtuutonta riskiä oleskeluoikeuden menettämisestä. Lainsäädännön tulee ehkäistä työntekijöiden hyväksikäyttöä ja vähentää riippuvuutta yksittäisestä työnantajasta.

Pitkät ja ennakoimattomat lupaprosessit vaikeuttavat henkilöstösuunnittelua hyvinvointialueilla ja palveluntuottajilla. Hallinnollisten prosessien tulee tukea sosiaali- ja terveyspalvelujen jatkuvuutta, laatua ja saatavuutta.

STTK korostaa, että eettisen kansainvälisen rekrytoinnin periaatteiden on toteuduttava ulkomaalaisten työntekijöiden kohdalla. Riittävä ja tehokas viranomaisvalvonta ehkäisee työsyrrjintää ja hyväksikäyttöä. Turvallinen, oikeudenmukainen ja ennakoitava työntekijän asema on edellytys laadukkaille palveluille. Työolojen ja oikeusturvan heikentyminen heijastuu suoraan esimerkiksi potilas- ja asiakasturvallisuuteen.

Lisätietoja STTK:ssa:

Taina Vallander, johtaja

taina.vallander@sttk.fi

Gylling Päivi
STTK ry.