

Asia: VN/24207/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Ehdotuksen suoja-aika, jona aikana oleskelulupaa ei saisi peruuttaa, kun työntekijä jää työttömäksi / The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn

Antaako sääntelyehdotus riittävän pitkän suoja-ajan etsiä uusi työpaikka?

Does the proposed regulation provide a sufficiently long term of protection for holders of work-based residence permits to find a new job?

Ei / No

Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta

Statement of reasons for the response and other possible comments on the proposed regulation

STTK ei pidä esityksessä ehdotettuja kolmen tai kuuden kuukauden suoja-aikoja riittävinä uuden työn löytämiseksi. Kolmen tai kuuden kuukauden ajanjakso on lyhyt työllistymiseen myös syntyperäiselle suomalaiselle työnhakijalle. Työnhakuprosessit ovat kuitenkin vieraskielisillä työnhakijoilla erityisen pitkiä. Suomalaisessa työelämässä esiintyy myös suoranaista syrjintää, joka voi vaikeuttaa ulkomaalaistaustaisen ja/tai vieraskielisen henkilön työllistymistä. Eri taustoista tulevien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymisessä voidaan havaita eroja, koska eri taustoista tulevat kohtaavat syrjintää eri tavoin. Tyypillisesti ulkomaalaistaustaisten miesten työllistyminen edellytykset ovat paremmat kuin naisten henkilön koulutustaustasta ja kielitaidosta riippumatta. Ulkomaalaistaustaisten työnhakijoiden työllistyminen on myös erityisen suhdanneherkkää, eli talouden korkeasuhdanteessa työllisyys on hyvää, mutta matalasuhdanteessa ulkomaalaistaustaisten työllisyys heikkenee suomalaistaustaisia nopeammin. Esitys ei myöskään huomioi työvoiman tarpeen ja työllisyystilanteen alueellisia eroja. STTK katsoo, että suoja-ajan riittävää kestoa tulisikin arvioida yksilöllisesti niiden haasteiden valossa, joita eri aloilla ja erilaisissa tehtävissä työskentelevät sekä eri alueilla asuvat henkilöt kohtaavat työmarkkinoilla.

Huomionarvoista on, että myös työvoimapula-aloilla ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden työmarkkina-asema on suomalaistaustaisia heikompi. Esimerkiksi ICT-alalla epätyypillisten

työsuhteiden lisäksi epävarmuutta voivat aiheuttavat pitkät rekrytointiprosessit sekä töiden projektiluonteisuus. Vastaavasti sote-alalla ei-suomenkielisten hoitajien pääsy työhaastatteluun ja uudelleentyöllistyminen voi olla vaikeaa. SOTE-alan rekrytointiyriytysten 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, heikko kielitaito saattaa heikentää työnantajan rekrytointihalukkuutta niiden työntekijöiden kohdalla. Vieraskielisen hoitohenkilöstön kielitaidon kehittämiseen tulisikin löytää kestävä rahoitus, joka tukisi jo maahan saapuneiden henkilöiden pysyvää asettumista Suomeen.

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.

Esitys ei huomioi työnantajan takaisinottovelvollisuutta, eli tilannetta, jossa työntekijä on irtisanottu taloudellis-tuotannollisista syistä, mutta työnantajan työvoiman tarve muuttuu irtisanomisen jälkeen. Työnantajan takaisinottovelvollisuuden kesto on 4 tai 6 kuukautta työsuhteen pituudesta riippuen. 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 esityksessä huomioitaisiin kilpailukieltotapaukset ja sopimuksen solmineelle henkilölle taattaisiin mahdollisuus pysyä maassa kohtuullinen aika kilpailukiellon päättymisen jälkeen, sillä sopimus tosiasiallisesti estää häntä työllistymästä vastaaviin tehtäviin.

STTK katsoo, että suoja-ajan keston määrittely edellyttää tarkentamista. Mikäli työttömyysjakson kesto alkaa ensimmäisestä työttömyyspäivästä tulisi myös kolmen/kuuden kuukauden suoja-ajan päättymisen ajankohtaa täsmentää. Edellytetäänkö henkilöltä uudessa työsuhteessa aloittamista suoja-ajan kuluessa, vai onko työsopimussuhteen alkaminen riittävä varmistamaan oleskeluluvan jatkon. Täsmenämistä edellyttää myös työsuhteen muoto, eli edellytetäänkö henkilöltä kokonaikaista työsuhdetta vai onko henkilön työllistyminen esimerkiksi osa-aikaisesti tai vuokratyöhön riittävää. STTK korostaa myös, että suullinen työsopimus on työmarkkinoilla yhtä sitova kuin kirjallinen, mutta työntekijän on hankalampi todentaa suullisesti solmitun työsopimuksen syntyminen viranomaisille.

STTK pitää työperäistä maahanmuuttoa Suomen tulevaisuuden kannalta välttämättömänä, koska työllisten määrä kasvaa ainoastaan maahanmuuton kautta. Liian lyhyt suoja-aika voi merkittävästi heikentää Suomen maakuva ulkomaalaisten osajien keskuudessa. Suomi kilpailee jo nyt osaajista

ja esimerkiksi pula koulutetusta sote-henkilöstöstä on globaali. Tieto epävarmoista olosuhteista heikentää motivaatiota valita Suomi työskentelymaaksi. Epävarmuus vaikuttaa myös työntekijän lähipiiriin ja perheeseen, vaikeuttaa kotoutumista sekä pysyvän elämän rakentamista Suomeen. Koulutettujen osaajien puolisoiden työllistymistä tulisi tukea ja perheenyhdistämiseen panostaa, jotta Suomeen saapuvat työntekijät juurtuisivat osaksi työmarkkinoita ja yhteiskuntaa.

Työnantajan ilmoittamisvelvollisuus, kun työntekijän työt loppuvat, ja siihen liitettävä sanktion uhka / Employer's obligation to notify when the employee's work ends and the related threat of sanction

**Onko esitys ilmoittamisen määräajoista 7/10 päivää riittävä?
Is the proposed time limit of 7/10 days for notifications sufficient?**

-

**Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta
Statement of reasons for the response and other possible comments on the proposed regulation**

-

Onko voimassa olevan sanktiosääntelyn (esim. ulkomaalaislain 186-189 §, rikoslaki) soveltaminen riittävää ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnistä?

Is the application of the current regulation on sanctions (e.g. sections 186-189 of the Aliens Act, Criminal Code) sufficient for cases where the duty to notify has been neglected?

-

**Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta
Statement of reasons for the response and other possible comments on the proposed regulation**

STTK pitää työnantajan ilmoittamisvelvollisuutta perusteltuna. Ilmoittamisvelvollisuuden noudattamisen valvonta sekä mahdollinen selvitystyö edellyttää kuitenkin riittäviä viranomaisresursseja. Esitys ei ota kantaa selvitystyön ja ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnin valvonnan aiheuttamaan viranomaisten työmäärän lisääntymiseen tai riittävien viranomaisresurssien varmistamiseen.

Esitys ei selkeästi kuvaa maahanmuuttoviraston roolia hakijan tilanteen selvittämisessä. Mikäli maahanmuuttoviraston on tarkoitus käynnistää välittömästi työnantajan ilmoituksen vastaanotettuaan hakijan tilanteen selvittäminen, tulisi lisäresurssoinnista esittää hallituksen esityksessä arvio ja varmistaa, että tarvittavat resurssit ovat käytettävissä jo lakimuutoksen tullessa voimaan 1.1.2025.

Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille ja asetuksenantovaltuutus / Extension of the right to work to sectors suffering from labour shortages and the authorisation to issue decrees

Mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta **Possible comments on the proposed regulation**

STTK kannattaa työnteko-oikeuden laajentamista työvoimapula-aloille sekä asetuksenantovaltuutusta. Työvoimapula-alojen antamisessa tulisi kuitenkin huomioida työvoiman tarpeen alueelliset ja paikkakuntaکوhtaiset erot. Lisäksi työvoimapula-aloja annettaessa tulee huomioida, että esimerkiksi työllistyminen nimikesuojattuihin sosiaali- ja terveydenhuollon tehtäviin edellyttää henkilöltä alan koulutuksen lisäksi Valviran myöntämää ammatinharjoittamisoikeutta. Näin ollen alan työvoimapulasta huolimatta työllistymisen tulisi olla mahdollista vain alan laillistetuille ammattilaisille.

Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

Mahdolliset muut huomiot esityksestä **Possible other comments on the proposal**

STTK katsoo, että esitys ei riittävässä laajuudessa tarkastele työvoimapalveluiden resurssointia ja osaamistarpeita valtakunnallisella tasolla. Ulkomaalaistaustaisen työttömäksi jäävän henkilön uudelleen työllistyminen edellyttää viivytyksetöntä palveluntarpeen arviointia sekä erityistä osaamista vaikeasti työllistyvien ryhmien työllistymisen tukemisesta. Työllisyyspalveluiden järjestämisvastuun siirtyminen kuntiin ajoittuu samaan ajankohtaan lakimuutoksen aiotun voimaan tulon kanssa tapahtuen 1.1.2025 alkaen. Yhtä aikaa tapahtuvan laajan rakenteellisen muutoksen voidaan olettaa olevan omiaan heikentämään palveluita erityisesti niissä kunnissa, joissa maahanmuuttaja-asikkaiden määrä on erittäin suuri tai vastaavasti hyvin pieni, jolloin erikoistunutta osaamista maahanmuuttaja-asiakkaiden palvelutarpeista ei ole riittävästi tai päässyt kunnassa ollenkaan syntymään. Palveluiden tulisi olla yhdenvertaisesti saatavilla myös työttömäksi jääville ulkomaalaistaustaisille työnhakijoille koko maassa.

STTK huomauttaa myös, että työsuojelun valvontaviranomaisilla tulisi olla tosiasialliset resurssit työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi valvontatoimilla erityisesti tilanteessa, jossa henkilö työllistyy oleskeluluvan päättymisen uhan alla.

Taina Vallander
johtaja, STTK ry