

Taina Vallander

23.2.2021

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Eduskunta

TyV@eduskunta.fi

Kirjallinen asiantuntijalausunto TyV ke 24.2.2021 klo 11.30

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta, HE 253/2020 vp

- STTK pitää perusteltuna, että ulkomaalaiselle, joka työskentelee oleskeluluvan nojalla, voitaisiin myöntää oikeus työntekoon tai yritystoimintaan myös muulla kuin oleskeluluvan osoittamalla toimialalla tai ammatissa, jos on perusteltua syytä epäillä, että työnantaja on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajana.
- Lakiesitys tukee työmarkkinoiden toimintaa, tervehdyttäisi rehellisten yritysten kilpailuasemaa ja vahvistaisi ulkomaisen työvoiman tarpeen kanavoitumista rehellisistä tarkoituseristä talouden ja elinkeinotoiminnan eduksi.
- STTK korostaa, että esityksen muotoilu, jossa ulkomaalaisen työntekijälle muodostuu oikeus vaihtaa työpaikkaa ilman ammattialarajoitusta ei voi koskea rajoituksetta niitä aloja, joilla työskentely edellyttää Valviran myöntämää ammatinharjoittelulupaa sekä oikeutta käyttää nimikesuojattua ammattinimikettä (esim. sote-alat). Potilas- ja työturvallisuuden kannalta välttämätön on esimerkiksi ammatinharjoittamisen luvan edellytyksenä oleva riittävä suomen kielen taito.
- Muutos parantaisi ulkomaalaisen työntekijän oikeusturvaa, vähentäisi työntekijän riippuvuutta yhdestä työnantajasta ja voisi parhaimmillaan ennaltaehkäistä ulkomaalaiseen työntekijään kohdistuvia hyväksikäyttötapauksia. Seuraamusten kohdistuminen työ- tai toimeksiantajaan on perusteltua ja suoraa hyväksikäytön uhria.
- STTK kannattaa hallituksen esityksen mukaisen lakimuutoksen voimaantuloa nopealla aikataululla.

Taina Vallander

23.2.2021

Ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäiseminen ja uhrin oikeusasema

Lakimuutos koskee ulkomaalaislain muuttamista ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisemiseksi sekä työvoiman hyväksikäytön uhrin oikeusaseman parantamiseksi. Tavoitteena on myös edistää työperäisen hyväksikäytön tulemistä ilmi, mitä STTK pitää erittäin kannatettavana.

Voimassa oleva lainsäädäntö ei mahdollista alanvaihtoa ensimmäisessä oleskeluluvassa mainitulta alalta toiselle ilman että henkilö hakee jatkolupaa. Esityksen perusteltuna tavoitteena on mahdollistaa Suomessa jo olevien maahanmuuttajien mahdollisuus vaihtaa työpaikkaa ja ammattia tilanteessa, jossa työnantaja on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajana.

Lakimuutos edesauttaa hyväksikäytön uhrin mahdollisuuksia ilmoittaa tilanteestaan viranomaisille, koska pelko oleskeluluvan menettämisestä poistuu. Toimeentulon menettäminen ja paluu kotimaahan oleskeluluvan menetyksen vuosi, on luonut hyväksikäytön uhrille esteen hakea oikeutta itselleen. Pahimmissa tapauksessa hyväksikäytön paljastumisesta on ollut kielteisiä seurauksia vain sen uhrille.

Esitykseen sisältyy myös seuraamuksia vilpillisesti toimivalle työnantajalle ja toimeksiantajalle. STTK pitää perusteltuna, että oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä vilpillisesti toimivalle työnantajalle tai toimeksiantajalle. Tämä muutos on ensisijainen ja välttämätön, jotta ulkomaalaisten työvoiman systemaattiseen ja ammattimaiseen hyväksikäyttöön voidaan puuttua. Nykytilanteessa työnantajan vilpillisyys ei estä hyväksikäyttöä taas uuden työntekijän kohdalla, koska viranomaisilla ei ole toimivaltaa estää hyväksikäyttöön perustuvaa toimintaa.

STTK huomauttaa, että vaikka ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäytön osalta pystytään tunnistamaan tiettyjä riskialoja ja riskiryhmiä, on välttämätöntä ymmärtää, hyväksikäytön kohteeksi voivat päätyä hyvin monenlaisilla aloilla, työsuhteissa sekä erilaisen koulutustausta omaavat ihmiset. Tosiasiallinen mahdollisuus arvioida esimerkiksi oman palkkauksen oikeellisuutta, palkkaan kuuluvien lisien maksua, työaikalain noudattamista tai lomakertymää, voi olla hyvin heikko myös koulutetulla osaajalla, jolla ei ole sujuvaa suomen tai ruotsin kielen taitoa. Lakiesityksessä on ansiokkaasti huomioitu myös ulkomaalaislain 77 §:n säädös muusta oleskeluluvasta työntekoa varten, yrittäjän oleskelulupa, perheenjäsenyyden perusteella myönnetty oleskelulupa sekä opiskelun perusteella myönnetty oleskelulupa sekä se, että työnantajan tai toimeksiantajan moitittavaa toimintaa voi tapahtua myös näissä tilanteissa.

STTK pitää tärkeänä, että lakiesitys on valmisteltu laajassa ministeriöiden ja viranomaistoimijoiden yhteistyössä.

Taina Vallander

23.2.2021

STTK katsoo myös tarpeelliseksi, että sellaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisyyn etsitään toimia, jotka eivät työskentele Suomessa oleskeluluvalla.

Oikeus työntekoon ilman ammattialarajoitusta

STTK korostaa lakiesityksen mukainen oikeus työntekoon ilman ammattialarajoitusta tai muuta rajoitusta, ei voi ulottua aloille, joilla työskentely edellyttää Valviran myöntämää ammatinharjoittamislupaa sekä oikeutta käyttää nimikesuojattua ammatinimikettä (esim. sote-alat). Potilas- ja työturvallisuuden kannalta on välttämätöntä, että työntekijällä on paitsi alan todennettu koulutus, myös ammatinharjoittamisen luvan edellytyksenä oleva riittävä suomen kielen taito.

Hyväksikäytön torjunnan keinot

STTK korostaa, että vaikka Suomeen luotaisiin muiden Pohjoismaiden mallin mukaisia ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisyyn suunnattu järjestelmä, on välttämätöntä lisätä valvovien viranomaisten resursseja ja tiivistä viranomaisyhteistyötä valvontatilanteissa. Ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön yhteydessä paljastuu usein myös muuta rikollista toimintaa, kuten talousrikoksia tai verojen ja maksujen laiminlyöntiä.

Ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhde- ja oleskelulupa-asioiden neuvottelukunta

STTK pitää perusteltuna esitykseen sisältyvää ehdotusta, että ulkomaalaisten työntekijäin työsuhde- ja oleskelulupa-asioiden neuvottelukunta siirrettäisiin sisäministeriöstä työ- ja elinkeinoministeriöön. Työvoiman maahanmuuton muu hallinto on siirtynyt työ- ja elinkeinoministeriöön vuoden 2020 alusta alkaen. Neuvottelukunnan siirto tukee tätä tehtävien keskittämistä.

STTK ry

Lisätietoja Taina Vallander
johtaja
taina.vallander@sttk.fi