



§ 434

Lausunto työ- ja elinkeinoministeriölle luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

HEL 2024-008725 T 03 00 00

Päätös

Kaupunginhallitus antoi työ- ja elinkeinoministeriölle seuraavan lausunnon luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Lausunto

1. Ehdotuksen suoja-aika, jona aikana oleskelulupaa ei saisi peruuttaa, kun työntekijä jää työttömäksi

Antaako sääntelyehdotus riittävän pitkän suoja-ajan etsiä uusi työpaikka?

Ei, sääntelyehdotus ei anna riittävän pitkää suoja-aikaa etsiä uusi työpaikka. Sääntelyehdotus heikentää Suomen houkuttelevuutta, työmarkkinoiden toimivuutta ja työntekijöiden siirtymistä työmarkkinoiden sisällä. Lisäksi ehdotus voi vaikeuttaa työperusteisella oleskeluluvalla maahan tulleiden ja heidän perheenjäsentensä asettautumista ja kotoutumista Suomeen.

Esitysluonnoksessa mainitaan, että kolmen kuukauden työnhaku-aika olisi riittävä aika uuden työsuhteen etsimiselle, sillä rekrytointi olisi yleensä käynnistynyt työsuhteen ollessa vielä voimassa (Hallituksen esitys, s. 38). Tosiasiallisesti työnhaku alkaa usein vasta työsuhteen päättyessä. Työntekijällä ei ole aina ennakkotietoa työsuhteen päätymisestä eikä täten syytä aloittaa työnhakua työsuhteensa kestäessä. Työsuhteen päättyminen tulee työntekijälle useissa tapauksissa yllätyksenä, erityisesti jos kyse on koeajalla tapahtuvasta työsuhteen purkamisesta.

Työntekijällä ei välttämättä ole riittäviä työnhakutaitoja nopeaan työllistymiseen. Työnhakutaitojen parantaminen työvoimapalveluissa voi viedä huomattavan osan kaavaillusta kolmen kuukauden työnhakuajasta, jolloin pidempi työnhaku-aika olisi perusteltavissa kohtaannon ja työllisyyden edistämiseksi.

Ehdotuksen suoja-aika on riittämätön myös siksi, että eri alojen suhdanneilanteet ja rekrytointiprosessit voivat viivästyttää uuden työpaikan löytymistä. Suhdanneherkillä aloilla työpaikan löytäminen voi kes-



tää kauemmin kuin kolme kuukautta, minkä vuoksi työntekijä voi joutua palaamaan lähtömaahansa tai vaihtamaan maata. Suhdanteen parantuaessa työnantajalla voi olla vaikeuksia löytää osaavia ja alan käytännöt tuntevia työntekijöitä.

Kuten esityksessä todetaan, myös korkeasti koulutettujen osaajien kohdalla rekrytointiprosessit voivat olla pitkäkestoisia (Hallituksen esitys, s. 38) useine haastattelukierroksineen ja soveltuvuusarviointeineen sekä niiden keskelle osuvine lomakausineen. Yritysjohdon ja asiantuntijoiden rekrytointien kestoa lisäävät myös kilpailukieltosopimukset ja turvallisuusselvitykset (Hallituksen esitys, s. 23), minkä vuoksi kuuden kuukauden suoja-aika uuden työpaikan saamiseen voi olla riittämätön. Olisi kohtuutonta, että ulkomainen osaaja ja hänen mahdolliset perheenjäsenensä joutuvat poistumaan maasta kesken rekrytointiprosessin suoja-ajan umpeutumisen vuoksi.

Kolmen tai kuuden kuukauden työnhaku-aika edellyttää kattavaa tiedottamista, että työntekijät tehostavat työnhakuaan ja parantavat sijoittumistaan työnhakuajan sisällä osaamistaan vastaaviin tehtäviin.

Helsingin kaupungin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala rekrytoi kolmansista maista työntekijöitä lähihoitajan ja sairaanhoitajan tehtäviin. On työnantajan etu, että ulkomailta rekrytoidut työntekijät sitoutuvat tehtävään ja organisaatioon. Työnantajalle koituu kuluja maahan asettautumisen, perehtymisen ja vastaanottavan esihenkilön sekä työyhteisön valmennuksesta. Työnantaja tukee ja mahdollistaa tutkinnon suorittamisen lähihoitajaoppisopimuksena ja tutkinnon tunnistamiseen johtavan pätevoityvän sairaanhoitajan nimikkeellä työskentelyn. Tavoitteena on työsuhteen vakinaistaminen, kun työntekijällä on riittävä suomen tai ruotsin kielen taito. Näissä tehtävissä työttömyys on vähäistä, mutta joskus määräaikaisen tehtävän päättymisen tai jonkun muun syyn vuoksi uuden tehtävän etsiminen on tarpeen. Kolmen kuukauden määräaika ja oleskeluluvan kytkeminen tähän on lyhyt aika, mikäli työn vaihtumiseen liittyy asunnon ja mahdollisen perheen lasten hoitopaikan tai koulun muutosjärjestelyt.

Muut suoja-aikaa koskevat huomiot

Helsingin seudun työmarkkinoiden ominaispiirre on ollut voimakas dynaamisuus sekä työntekijöiden kyky ja valmius vaihtaa työtä ja työpaikkaa tilanteiden muuttuessa. Piirre on tukenut työelämän joustavuutta ja työntekijöiden sijoittumista mahdollisimman tuottavaan työhön. Rajoitukset, jotka estävät työntekijöiden vapaata liikkuvuutta, heikentävät Helsingin seudulle tärkeää työmarkkinoiden dynaamisuutta.

Työperusteisella oleskeluluvalla olevan työntekijän kannustin vaihtaa työpaikkaa (oleskelulupansa työnteko-oikeuden rajoissa) voi olla aiem-



paa heikompi, sillä työntekijän prioriteettina on todennäköisesti työpaikan pysyvyyden varmistaminen. Työntekijällä voi olla kannustin säilyttää työpaikka, johon ei ole tyytyväinen tai jossa tulee työnantajan kaltoin kohtelemaksi. Työpaikan vaihtamiseen liittyy aina riskitekijöitä mm. koeajan ja oman osaamisen sopivuuden suhteen. Riskien välttäminen voi heikentää työmarkkinoiden toimivuutta, koska työntekijällä on aiempaa korkeampi kynnys vaihtaa esimerkiksi korkeamman osaamisvaatimuksen työpaikkaan (oleskelulupansa työnteko-oikeuden rajoissa).

Esitetyn sääntelyn myötä työperusteisella oleskeluluvalla olevan työntekijän menettäessä työnsä työntekijälle syntyy tarve löytää uusi työpaikka nopeasti. Kiireellä löydetty työpaikka ei välttämättä ole talouden toiminnan tai tuottavuuden kannalta optimaalinen, jos työntekijän osaaminen ja kyvykkyys mahdollistaisivat korkeamman osaamisen työn tekemisen. Riskinä on, että ulkomaalainen työntekijä ajautuu pikemminkin heikommin palkattuun työtehtävään välttääkseen maasta poistamisen.

Ehdotetun 58 a §:n 2 momentin mukaan Maahanmuuttovirastolla on oikeus tarkistaa ulkomaalaisen toimeentulo, jos hänellä on ollut muu kuin erityisasiantuntijan, kasvuyrittäjän tai yrityksen yli- tai keskijohdon tehtävissä toimimista varten myönnetty oleskelulupa. Maahanmuuttovirastolla ei olisi oikeutta tarkistaa toimeentuloa em. kolmen poikkeuksen osalta. Esitysluonnoksessa eri lupatyyppeiden erottelua ei perustella riittävästi eikä myöskään perustella sitä, miksi oikeus tai syy tarkistaa toimeentulo riippuisi työperäisen oleskeluluvan perusteesta. Erottelu asettaa eri työntekijän oleskeluluvalla olevat henkilöt eriarvoiseen asemaan.

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

Onko esitys ilmoittamisen määräajoista 7/10 päivää riittävä?

Ei ole riittävä. Esitys 7 tai 10 päivän määräajoista on tiukka vaatimus, ja määräaikaa tulisi pidentää tai ilmoitusvelvollisuus poistaa. Hallitusohjelman mukaan hallitus keventää yritysten hallinnollista taakkaa. Esitetty muutos on päinvastainen hallitusohjelman kirjauksen kanssa. Ilmoituksen tekeminen luo työnantajalle lisää hallinnollista taakkaa, ja ilmoituksen tekemisen määräajan säätäminen esitetyn mukaisena vaikeuttaa työnantajien tilannetta.

Ilmoitusvelvollisuus ja sakkouhka lisäävät byrokratiarasitetta varsinkin pienille ja keskisuurille yrityksille, joilla on jo useammin muita esteitä palkata työntekijöitä ulkomailta.



Työntekijän töiden päättyminen liittyy usein tilanteeseen, jossa työnantaja joutuu irtisanomaan useita työntekijöitä. Joukkoirtisanomistilanteissa työnantajalla on hoidettavanaan lukuisia velvoitteita, joista keskeisimmät liittyvät irtisanottujen työntekijöiden tilanteiden selvittämiseen ja heidän tukemiseensa mm. muutosturvan kautta. Ilmoituksen työntekijöiden töiden päättymisestä Maahanmuuttovirastolle ei voida katsoa kuuluvan työnantajan kiireellisimpiin velvollisuuksiin työntekijöiden töiden päättyessä. Siten ei myöskään voida katsoa, että ilmoituksen tekemiselle tulisi asettaa tiukkoja määräaikoja.

Työnantajan velvollisuus ilmoittaa Maahanmuuttovirastolle työntekijän töiden päättymisestä aiheuttaa organisaatiolle lisätyötä, tiedottamistehävän sekä edellyttää esihenkilöiden kouluttamista ja ohjaamista uuteen tehtävään.

Helsingin kaupunki katsoo myös, että Maahanmuuttoviraston resurssit tulee käyttää työperäisen maahantulon sujuvoittamiseen ja oleskelulupien käsittelyn nopeuttamiseen valvonnan sijaan.

Työnantajan sähköisestä asioinnista

Helsingin kaupungin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialan rekrytoinnit ulkomailta ovat tyypillisesti ryhmärekrytointeja, usein 50–100 henkilön ryhmiä. Työntekijöitä vastaanottaa ja heidän asioitaan käsittelee suuri esihenkilömäärä. Oleskelulupaan liittyvien palvelussuhdetietojen liittäminen oleskelulupaan on esihenkilötyötä. Toistaiseksi esihenkilöt eivät tietosuojasyistä käytä Maahanmuuttoviraston sähköistä EnterFinland-järjestelmää, koska käsittelyä ei voida yksilöidä yksittäisen esihenkilön työntekijään, vaan oikeudet saanut pääsee näkemään ja käsittelemään kaikki Helsingin kaupungin työntekijät, joilla on vireillä asiointia EnterFinlandissa. Tämän vuoksi työnantajatiedot on annettava joko paperilomakkeella tai käsittely on keskitettävä, mikä on byrokraattista, ja omiaan aiheuttamaan virheitä, jos tietoja pitää tarkistaa esihenkilöiltä. Toistaiseksi toimialalla keskitettyjen ryhmärekrytointien lupakäsittely on ensimmäisen oleskeluluvan osalta keskitetty henkilöstöpalveluun, muutoin esihenkilöt hoitavat asiat paperilomakkeilla. Toimialan etu olisi sähköinen järjestelmä, jossa esihenkilö voi sujuvasti hoitaa ja käsitellä vain oman työntekijänsä oleskelulupaan liittyviä asioita.

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

Kyllä. Ulkomaalaislain 186 §:n mukana työnantaja on tuomittava työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta sakkoon, jos työnantaja tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta laiminlyö 82 §:n 2 momentissa säädetyn velvollisuuden. Kriteeri, jossa rangaistavuus edellyttää tahalli-



suutta tai törkeää huolimattomuutta, on kannatettava. Sellaista työnantajaa, joka pelkän huolimattomuuden vuoksi ei ilmoita työntekijöiden työn loppumisesta, ei tule rangaista.

3. Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille ja asetuksenantovaltuutus

Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille on kannatettavaa. Esitys on kuitenkin ongelmallinen sen valtakunnallisen laajuuden vuoksi. Voisi olla tarkoituksenmukaista mahdollistaa työnteko-oikeus valtakunnallisten työvoimapula-alojen (72 c §) lisäksi myös alueellisilla työvoimapula-aloilla (72 b §).

Työmarkkinatilanteet ovat harvoin yhdenmukaisia kaikkialla Suomessa – siksi lainsäätäjä on nähnyt tarpeen säätää alueellisista työlupalinjauksista eikä pelkästään valtakunnallisesta linjauksesta. Helsingin seudulla on monia työvoimapula-ammattuja, jotka eivät nouse pulaammateiksi muualla Suomessa. Jos nämä ammatit eivät nouse valtakunnallisen työvoimapula-asetuksen ammateiksi, ei uudesta lakiesityksestä ole juurikaan apua työvoimapulan hillitsemisessä.

Esityksen 81 c §:n 2 momentin mukaan työnteko-oikeus säilyy vain sen työsuhteen loppuun, joka on alkanut 72 c §:n nojalla annetun asetuksen ollessa voimassa. Tällöin työvoimapula-alalla työskennellyt työntekijä ei välttämättä saisi jatkaa töitään uudessa työsuhteessa, jos hänen ammatinsa on työskentelyn aikana poistettu valtakunnallisten työvoimapula-alojen listalta. Ammatti voi kuitenkin edelleen olla alueellisesti merkittäväkin työvoimapula-ala.

Sääntely luo lukkiutumisvaikutuksen yhdelle työnantajalle ja sitä kautta suuren potentiaalin väärinkäytöstilanteille. Vaarana on myös menettää suomalaisen työelämään jollekin alalle integroituneen henkilön työpanos. Ei ole tarkoituksenmukaista, että työntekijältä estettäisiin työskentely alalla, jonka työvoimapulaan hän on onnistuneesti vastannut.

Työperäisen hyväksikäytön tai työehtojen heikentämisen riskiin sekä väärinkäyttöihin ehdotetaan vastattavan aktiivisella viranomaistyöllä. Työvoimaviranomainen voi havaita tehtäviensä yhteydessä työnantajan työoloihin liittyviä epäkohtia. Työvoimaviranomaisilla ei ole kuitenkaan keinoja puuttua työoloissa havaittuihin puutteisiin, sillä laista puuttuu oikeus luovuttaa salassa pidettävää tietoa työperäistä hyväksikäyttöä epäiltäessä. Tarvetta työvoimaviranomaisen tiedonanto-oikeudelle tulisi tarkastella osana haasteiden ja väärinkäytösten ehkäisemisen suunnittelemissa.

Heikossa asemassa olevalla ulkomaalaisella työntekijällä voi olla korkea kynnys tuoda hyväksikäyttöä esiin viranomaisille. Esitetyt muutokset voivat lisätä sen riskiä, että työnantaja voi painostaa ulkomaalaista



työntekijää esimerkiksi irtisanomisella uhkaamisella ja maasta poistumisen pakolla. Esityksessä jää epäselväksi, miten työnantajan ilmoittamisvelvollisuuden sääntely käytännössä auttaa työntekijää tuomaan esille kokemansa hyväksikäytön (Hallituksen esitys, s. 21). Kuten esityksessä todetaan (s. 23), lupaharkinnassa ja muussa ulkomaalaisvalvonnassa on tärkeää varmistaa, että työnteko-oikeuden laajentaminen ei johda hyväksikäyttöön tai työehtojen heikentämiseen.

Asetusluonnokseen liittyvät huomiot

Lakiesitys tulee jäämään merkityksettömäksi, jos asetuksella työvoimapula-aloiksi todetut ammattialat vastaavat asetusluonnoksessa esitettyjä ammatteja. Kahdeksasta luonnoksessa mainitusta ammatista kuusi on ammatteja, joissa työskentelemiseksi edellytetään lakisääteisten kelpoisuusvaatimusten täyttämistä. Kun työn perässä Suomeen muuttanut henkilö on saanut työperusteisen oleskeluluvan jollekin ammattialalle, on erittäin epätodennäköistä, että hän ehtisi täyttää laeissa mainitut kelpoisuus- ja pätevyysvaatimukset toisen ammattialan osalta oleskeluluvan voimassaolon aikana.

Työvoimapulaa ilmenee myös yksityisen sektorin tehtävissä, kuten myyntitehtävissä, suojelu- ja vartiointityössä sekä ohjelmistoalalla (Hallituksen esitys, s. 7). Työnteko-oikeus tulee siten laajentaa kattavammin eri työvoimapula-ammatteihin.

Asetusluonnoksessa mainitaan ne työvoimapulanimikkeet (sairaanhoitaja, lähihoitaja), joita Helsingin kaupungin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialalle rekrytoidaan sekä jo maassa olevista muun maan kansalaisista että ulkomailta. Yleislääkäreiden lisäksi myös eri alojen erikoislääkäreistä on pulaa, joten kohdan kolme ammattialaksi ehdotetaan yleis- ja erikoislääkärit.

Helsingin kaupungin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala rekrytoi ulkomailta toistaiseksi lähihoitajan oppisopimukseen sekä pätevoityvän sairaanhoitajan tehtävään. Mikäli lähihoitajaksi valmistunut haluaisi myöhemmin aloittaa sairaanhoitajan opinnot ja valmistuu sairaanhoitajaksi tai muulla alalla ollut, lähtömaassaan terveydenhuollon koulutuksen saanut hakeutuu koulutustaan vastaavaan työhön, on myös muun kuin alkuperäisessä hakemuksessa nimetyssä tehtävässä työskentelyn mahdollisuus hyvä asia. Toimiala rekrytoi myös jo maassa olevia ulkomaalaisia, ja näissä tapauksissa kyseeseen voi tulla myös muita kuin aiemmin todettuja työvoimapulanimikkeitä asiantuntijatehtäviin.

Helsingin kokemus työnantajana on, että muista organisaatioista ja tehtävistä työttömäksi jäävät henkilöt eivät pääsääntöisesti voi suoraan työllistyä toimialan työvoimapulanimikkeisiin, jos heillä ei jo valmiina ole Suomessa suoritettuja tai tunnustettuja tutkintoja.



4. Muut huomiot hallituksen esityksestä

Hallituksen esityksen tavoitteet ovat kannatettavia, mutta esitys ei selaisenaan edistä riittävästi tavoitteiden saavuttamista. Esityksen tavoitteena on, että ulkomainen työvoima pysyisi maassa ja mahdollisen työttömyyden ja sen keston aikana löytäisi uuden työpaikan ja sitä kautta perusteen jatkaa maassa oleskelua. Tavoitteena on myös, että Suomeen kotoutuneelle tai kotoutumisen aloittaneelle olisi mahdollista jatkaa asumista Suomessa ja että perheen aikuisten ja lasten sosiaaliin verkostoihin ja toimintaympäristöihin ei tulisi keskeytystä tai muutosta. Esitysluonnoksessa ehdotetut muutokset ovat hyviä verrattuna hallitusohjelman kirjauksiin, mutta niillä voi olla edelleen haitallinen vaikutus asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen.

Työperusteinen maahanmuutto on välttämätöntä Suomen taloudelle ja yhteiskunnalle. Työvoiman saatavuus on yksi suurimmista haasteista, joita Suomi kohtaa tulevina vuosikymmeninä. Julkisen talouden parantamiseen tarvitaan kasvua ja työllisyyttä. Tällä vuosituhanella työllisyyden kasvu on perustunut ainoastaan maahanmuuttoon. Työhöntuloa ja kiinnittymistä Suomeen tulee tukea eikä rajoittaa. On varmistettava, ettei Suomi menetä osaavia tekijöitään eikä mainettaan houkuttelevana työskentelymaana.

Esityksessä tunnistetaan oikein, että esitetyt muutokset saattavat vaikuttaa Suomen houkuttelevuuteen kansainvälisten osaajien keskuudessa. Julkisuudessa esityksen painopisteenä ymmärretään olevan ulkomaisen työvoiman maasta poistaminen maassa pysymisen ja maahan kotoutumisen sijaan, minkä vuoksi Suomelle on syntynyt merkittävää mainehaittaa. Suomen houkuttelevuutta pitää vahvistaa verrattuna kilpailijamaihin. Hallitusohjelman kirjauksen aiheuttama mainehaitta Suomelle on suurempi kuin esitettyjen muutosten mahdollinen hyöty. Kuten esityksessä todetaan, tilastojen mukaan työperusteisella oleskeluvilla oleskelevat maahanmuuttajat työllistyvät jo nyt hyvin ja vain hyvin pieni osa heistä on työttömänä yli kolme kuukautta. (Hallituksen esitys, s. 22). On Suomen etu, että osaava ulkomainen työvoima työllistyy ja voi jäädä maahan.

Käsittely

Vastaehdotus:

Daniel Sazonov: Poistetaan lausunnosta kohta: ”Julkisuudessa esityksen painopisteenä ymmärretään olevan ulkomaisen työvoiman maasta poistaminen maassa pysymisen ja maahan kotoutumisen sijaan, minkä vuoksi Suomelle on syntynyt merkittävää mainehaittaa. Suomen houkuttelevuutta pitää vahvistaa verrattuna kilpailijamaihin. Hallitusohjel-



12.08.2024

Asia/8

man kirjauksen aiheuttama mainehaitta Suomelle on suurempi kuin esitettyjen muutosten mahdollinen hyöty.”

Kannattaja: Mika Raatikainen

1 äänestys

JAA-ehdotus: Esityksen mukaan

Ei-ehdotus: Daniel Sazonovin vastaehdotuksen mukaisesti muutettuna

Jaa-äännet: 9

Paavo Arhinmäki, Elisa Gebhard, Kasper Kivistö, Minja Koskela, Johanna Laisaari, Johanna Nuorteva, Marcus Rantala, Tuomas Rantanen, Anni Sinnemäki

Ei-äännet: 6

Juha Hakola, Mika Raatikainen, Sari Sarkomaa, Daniel Sazonov, Juhana Vartiainen, Maarit Vierunen

Kaupunginhallitus hyväksyi esittelijän ehdotuksen äänin 9–6.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Jukka-Pekka Ujula

Lisätiedot

Glenn Gassen, maahanmuuttojohtaja, puhelin: 09 310 29151
glenn.gassen(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Lausuntopyyntö 13.6.2024
- 2 Lausuntopyyntö 13.6.2024, liite, HE-luonnos
- 3 Lausuntopyyntö 13.6.2024, saate

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätösehdotus

Päätös on ehdotuksen mukainen.

Esittelijän perustelut

Työ- ja elinkeinoministeriö pyytää lausuntoa luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi ulkomaalaislakia, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa



osaamistasoa vaativaa työtä varten annettua lakia, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annettua lakia ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annettua lakia. Lakien on tarkoitus tulla voimaan maaliskuuhun 2025.

Esityksen mukaan työperusteinen oleskelulupa sidotaan työhön siten, että oleskelulupaa ei saa peruuttaa laissa säädettävänä määräaikana, kun ulkomaalainen työntekijä jää työttömäksi. Työnantajalle esitetään säädettävän velvollisuus ilmoittaa työsuhteen loppumisesta Maahanmuuttovirastolle sanktion uhalla. Työntekijän oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus ehdotetaan laajennettavan koskemaan aloja, jotka on aidosti todettu työvoimapula-aloiksi. Lisäksi työnantajan asiointissa ehdotetaan tarkennettavan sähköisen ja paperisen asioinnin sääntelyä.

Lausunto pyydetään antamaan lausuntopalvelussa 16.8.2024 mennessä. Lausuntopyyntö on liitteenä 1, luonnos hallituksen esitykseksi liitteenä 2 ja lausuntopyynnön saate liitteenä 3.

Ulkomaalaislakiin ja siihen liittyviin lakeihin esitetyt muutokset ovat erittäin oleellisia Helsingin kaupungille ja muille suurille kaupungeille, joihin maahanmuutto Suomessa keskittyy. Helsingin kaupunkistrategiassa 2021-2025 todetaan, että Helsinki ottaa entistä aktiivisemmän roolin ulkomaisten yritysten, yrittäjien ja työntekijöiden houkuttelussa ja Helsinkiin asettautumisen tukemisessa, jotta Helsinki on houkutteleva ja vetovoimainen niin kansainvälisille osaajille ja heidän perheilleen kuin muualta Suomesta muuttaville.

Henkilöstön saatavuus on kriittinen menestystekijä erityisesti sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialalle. Henkilöstön rekrytointi ulkomailta on yksi keino kehittää ja parantaa saatavuutta. Ulkomailta rekrytointiin liittyy sekä taloudellisia, inhimillisiä että juridisia riskejä kaikille osapuolille. Ulkomailta rekrytoinnin on taloudellisten vaikutusten lisäksi oltava eettisesti ja sosiaalisesti kestävä.

Asiasta on saatu sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialan lausunto sekä kaupunginkanslian työllisyyspalveluiden ja maahanmuuttoyksikön kommentit. Lausunto ja kommentit ovat olleet keskenään ristiriidattomia.

Hallintosäännön 19 luvun 5 §:n mukaan, ellei toisin ole säädetty tai määrätty, kaupungin puhevaltaa käyttää ja kaupungin esitykset ja lausunnot ulkopuoliselle antaa kaupunginhallitus.

Esittelijä

kansliapäällikkö



12.08.2024

Asia/8

Jukka-Pekka Ujula

Lisätiedot

Glenn Gassen, maahanmuuttojohtaja, puhelin: 09 310 29151
glenn.gassen(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Lausuntopyyntö 13.6.2024
- 2 Lausuntopyyntö 13.6.2024, liite, HE-luonnos
- 3 Lausuntopyyntö 13.6.2024, saate

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Tiedoksi

Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala
Kaupunginkanslia

Päätöshistoria

Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala 19.7.2024

HEL 2024-008725 T 03 00 00

Henkilöstön saatavuus on toimialalle kriittinen menestystekijä. Saatavuutta kehitetään ja parannetaan monin keinoin, ja yksi niistä on henkilöstön rekrytointi ulkomailta. Ulkomailta rekrytointiin liittyy sekä taloudellisia, inhimillisiä että juridisia riskejä kaikille osapuolille. Ulkomailta rekrytoinnin on taloudellisten vaikutusten lisäksi oltava eettisesti ja sosiaalisesti kestävä. Siksi sen on oltava sekä suunnitelmallista että hallittua. Toimiala haluaa varmistaa rekrytointiprosessin eri vaiheissa, että rekrytointipalvelua tuottavan kumppanin toiminta on lain, säännösten ja hyvien toimintatapojen mukaista, että rekrytoitujen asettautuminen, kielien oppiminen, ammattipätevyys saaminen ja tunnustaminen sekä tehtävään ja työyksikköön perehtyminen on sujuvaa, ja että vastaanottavat esihenkilöt ja työyhteisöt saavat tukea vastaanottamiseen ja kehittyvän kielitaidon edistämiseen.

Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialalle rekrytoidaan ulkomailta lähihoitajan oppisopimuskoulutukseen ja pätevytyvän sairaanhoitajan tehtävään. Lähihoitajaoppisopimuskoulutusta opiskelee tutkintoon johtavan koulutuksen ja pätevytyvä sairaanhoitaja suorittaa opinnot, joiden perusteella voi hakea lähtömaassa suoritettua tutkinnon tunnustamista.



Tutkinnon suorittamisen ja tunnustamisen jälkeen toimiala tarjoaa vakinaisia tehtäviä, jos riittävä suomen kielen taito on saavutettu. Toimiala mahdollistaa sujuvan urapolun ja kielenoppimisen tuen.

Luonnosehdotuksen tavoite:

Esityksellä tavoitellaan, että ulkomainen työvoima pysyisi maassa ja mahdollisen työttömyyden ja sen keston aikana löytäisi uuden työpaikan ja sitä kautta perusteen jatkaa maassa oleskelua. Tavoite on tärkeä siksi, että Suomeen ja osaksi yhteiskuntaa asettautunut työntekijä ei joutuisi poistumaan maasta. Tavoite on sitä myös tilanteessa, jossa työntekijällä on perhettä, joka on asettautunut maahan ja esimerkiksi lapset ovat päivähoitossa tai käyvät koulua. Tavoite on, että Suomeen kotoutuneelle tai kotoutumisen aloittaneelle olisi mahdollista jatkaa asumista Suomessa ja että perheen aikuisten ja lasten sosiaalisiin verkostoihin ja toimintaympäristöihin ei tulisi keskeytystä tai muutosta.

Toimialan vastaus:

Toimiala rekrytoi kolmansista maista työntekijöitä lähihoitajan ja sairaanhoitajan tehtäviin, jotka ovat työvoimapulanimikkeitä. On työnantajan etu, että ulkomailta rekrytoidut työntekijät sitoutuvat tehtävään ja organisaatioon asettauduttuaan Suomeen. Työnantajalle koituu kuluja maahan asettautumisen, perehtymisen ja vastaanottavan esihenkilön sekä työyhteisön valmennuksesta. Työnantaja tukee ja mahdollistaa tutkinnon suorittamisen lähihoitajaoppisopimuksena ja tutkinnon tunnustamiseen johtavan pätevyityvän sairaanhoitajan nimikkeellä työskentelyn. Tämän jälkeen tavoitteena on työsuhteen vakinaistaminen, kun työntekijällä on riittävä suomen kielen taito.

Näissä tehtävissä työttömyys on vähäistä, mutta joskus määräaikaisen tehtävän päättymisen tai jonkun muun syyn vuoksi uuden tehtävän etsiminen on tarpeen. Kolmen kuukauden määräaika ja oleskeluluvan kytkeminen tähän on lyhyt aika, mikäli työn vaihtumiseen liittyy asunnon ja mahdollisen perheen lasten hoitopaikan tai koulun muutosjärjestelyt.

Luonnosehdotuksen tavoite:

Työnantajan velvollisuudeksi tulisi tehdä ilmoitus Maahanmuuttovirastolle, kun sen työntekijän työt loppuvat. Töiden loppumisen syytä on erilaisia ja ne voivat johtua työnantajasta tai työntekijästä. Tällaisia tilanteita on esimerkiksi työnantajan puolelta tapahtuva työsopimuksen irtisanominen tai työsuhteen purkaminen jo koeaikana tai sen jälkeen. Tilanteena voi olla myös työntekijän puolelta vastaavanlaiset seikat, joissa hän itse haluaa päättää työsuhteensa, mutta voi olla myös niin, että työntekijä vain lopettaa työnteon siitä mitään työnantajalle ilmoittamatta.



ta. Sääntelyllä päästäisiin entistä tarkemmin kiinni väärinkäytöstilanteisiin eli tilanteisiin, joissa lupajärjestelmää käytetään väärin. Sääntelyllä myös saataisiin tarkemmin tietoa ulkomaalaisten työntekijöiden tilanteesta työmarkkinoilla ja ulkomaalaisten maassa oleskelusta. Ilmoittamisvelvollisuus ei sinänsä olisi uutta, koska laissa jo säädetään työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa tietyt tiedot, kun se ottaa palvelukseen ulkomaalaisen työntekijän. Työnantajalle tulisi siten sen ohelle uusi ilmoittamisvelvollisuus. Molempiin ilmoittamisvelvollisuuksiin liittyisi sanktion uhka, koska työntekijätietojen ilmoittamiseen liittyy jo voimassa olevan lain mukaan sanktion uhka. Sääntelyä tarkennettaisiin, jotta sanktiosääntelyn soveltaminen olisi selkeämpää ja toisaalta työnantajalla olisi selkeämmin tiedossa, missä ajassa ilmoittamiset tulee tehdä.

Toimialan vastaus:

Työnantajan velvollisuus ilmoittaa Maahanmuuttovirastolle työntekijän töiden päättymisestä muodostaa esihenkilölle uuden tehtävän, josta pitää vastata. Uusi tehtävä aiheuttaa organisaatiolle tiedottamistehtävän, sekä edellyttää esihenkilöiden kouluttamista ja ohjaamista uuteen tehtävään. Toistaiseksi esihenkilöt eivät tietosuojaesitystä käytä Maahanmuuttoviraston sähköistä järjestelmää, koska se antaa pääsyn kaikkiin Helsingin kaupungilla työskenteleviin, joilla on asioita vireillä maahanmuuttovirastossa, eikä käsittelyä voi kohdentaa vain oman yksikkönsä työntekijöihin. Tehtävä edellyttää paperilomakkeiden käsittelyä ja lähettämistä.

Luonnosehdotuksen tavoite:

Esityksen tavoitteena on myös, että aidosti todetuille työvoimapuolaloille olisi nykyistä paremmin saatavilla työvoimaa siten, että maassa jo oleskeleva työntekijä voisi tilanteensa niin salliessa tehdä muitakin töitä kuin sitä, mille alalle hänen työntekijän oleskelulupansa on myönnetty. Uudistus olisi helpotus etenkin niille ulkomaalaisille työntekijän oleskeluluvan haltijoille, jotka jäisivät työttömäksi, koska tällöin he voisivat kuitenkin hakeutua työskentelemään todetulla työvoimapuolalalla, kunhan oleskelulupa olisi edelleen voimassa, tai tilanteen mukaan he hakisivat uutta työntekoon oikeuttavaa oleskelulupaa.

Toimialan vastaus:

Toimiala rekrytoi ulkomailta toistaiseksi lähihoitajan oppisopimukseen sekä pätevyityvän sairaanhoitajan tehtävään. Mikäli lähihoitajaksi valmistunut haluaisi myöhemmin aloittaa sairaanhoitajan opinnot ja valmistuu sairaanhoitajaksi tai muulla alalla ollut, lähtömaassaan terveydenhuollon koulutuksen saanut hakeutuu koulutustaan vastaavaan työhön, on myös muun kuin alkuperäisessä hakemuksessa nimetyssä tehtävässä työskentelyn mahdollisuus hyvä asia. Toimiala rekrytoi



myös jo maassa olevia ulkomaalaisia, ja näissä tapauksissa kyseeseen voi tulla myös muita, kuin aiemmin todettuja työvoimapulanimikkeitä asiantuntijatehtäviin.

Muista organisaatioista ja tehtävistä työttömäksi jäävät henkilöt eivät pääsääntöisesti voi suoraan työllistyä toimialan työvoimapulanimikkeisiin, jos heillä ei jo valmiina ole Suomessa suoritettuja tai tunnustettuja tutkintoja.

Luonnosehdotuksen tavoite:

Esityksen tavoitteena on saada lisättyä työnantajien asiointia sähköisesti paperisen asioinnin sijaan, kun kyse on sen palvelukseen otetun työntekijän tietojen ilmoittamisesta Maahanmuuttovirastolle. Kun esityksessä ehdotetaan työnantajan tehtäväksi ilmoituksen tekeminen Maahan-muuttovirastolle myös siitä, että hänen työntekijänsä työt loppuvat, olisi tämänkin ilmoittamisen tarkoitus tapahtua mahdollisimman suuressa määrin sähköisesti.

Toimialan vastaus:

Toimialan ulkomailta rekrytoinnit ovat tyypillisesti ryhmärekrutointeja, usein 50–100 henkilön ryhmiä. Työntekijöitä vastaanottaa ja heidän asioitaan käsittelee suuri esihenkilömäärä. Oleskelulupaan liittyvien palvelussuhdetietojen liittäminen oleskelulupaan on esihenkilötyötä. Työnantajatietoja ei esihenkilön ole nykyisellään mahdollista kirjata Maahanmuuttoviraston EnterFinland- järjestelmään, koska käsittelyä ei voida yksilöidä yksittäisen esihenkilön työntekijään, vaan oikeudet saanut pääsee näkemään ja käsittelemään kaikki Helsingin kaupungin työntekijät, joilla on vireillä asiointia EnterFinlandissa. Siksi työnantajatiedot on annettava joko paperilomakkeella tai käsittely keskitettävä, mikä on byrokraattista, ja omiaan aiheuttamaan virheitä, jos tietoja pitää tarkistaa esihenkilöiltä. Toistaiseksi toimialalla keskitettyjen massarekrutointien osalta lupakäsittely ensimmäisen oleskeluluvan osalta on keskitetty henkilöstöpalveluun, muutoin esihenkilöt hoitavat asiat paperilomakkeilla. Toimialan etu olisi sähköinen järjestelmä, jossa esihenkilö voi sujuvasti hoitaa ja käsitellä vain oman työntekijänsä oleskelulupaan liittyviä asioita.

Valtioneuvoston asetus valtakunnallisista työvoimapula-aloista

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti säädetään ulkomaalaislain (301/2004) 72 c §:n nojalla:

1. sairaanhoitajat;
2. lähihoitajat;
3. yleislääkärit;



12.08.2024

Asia/8

4. lastentarhanopettajat;
5. kodinhoitajat (kotipalvelutoiminta);
6. sovellussuunnittelijat;
7. sosiaalityön erityisasiantuntijat;
8. erityisopettajat.

Toimialan vastaus:

Asetuksessa mainitaan ne työvoimapulanimikkeet (sairaanhoitaja, lähihoitaja), joita toimialalle rekrytoidaan sekä jo maassa olevista muun maan kansalaisista tai ulkomailta. Yleislääkäreiden lisäksi myös eri alojen erikoislääkäreistä on pulaa, joten kohdan kolme ammattialaksi ehdotetaan yleis- ja erikoislääkärit.

Lisätiedot

Mia Keinänen, henkilöstöresurssipäällikkö, puhelin: 09 310 42870
mia.keinanen(a)hel.fi