

Henkilöstöala HELA

Kansainväliseen rekrytointiin
liittyvät kehitysideat ja
lainsäädännön muutostarpeet

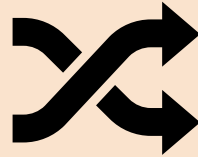


Keskeiset muutostarpeet kansainvälisten rekrytointien sujuvoittamiseen



NOPEUS

Viranomaisprosesseja nopeutettava ja byrokratiaa karsittava, jotta kansainvälinen rekrytointi olisi sujuvampaa.



VETOVOIMA

Suomen työmarkkinoiden vetovoimaa lisättävä, jotta pärjäämme kansainvälisessä kilpailussa.



VALVONTA

Valvontaa ja seuraamuksia tiukennettava, jotta hyväksikäyttö ja syrjintä voidaan estää.

1. Viranomaisprosesseja nopeutettava ja byrokratiaa karsittava, jotta kansainvälinen rekrytointi olisi sujuvampaa

Viranomaisprosesseja nopeutetaan verotulojen ja tuottavuuden kasvattamiseksi seuraavilla tavoilla:

- Nopeutetaan työntekijöiden koko oleskelulupaprosessia siten, ettei sen enimmäiskesto aika ylitä 14 vuorokautta
 - Nopeutetaan edustustojen ja Migrin käsittelyaikoja
 - Huolehditaan edustustojen ja Migrin riittävästä resursseista
 - Poistetaan työvoiman saatavuusharkinta
- Sallitaan työluvan ollessa voimassa alan vaihtaminen ilman uutta työlupaa
- Nopeutetaan digitaalisen tunnistautumisen käyttöönottoa
- Luovutaan hallinnollista taakkaa aiheuttavista työsuhteiden alkamis- ja päättymisilmoituksista hyödyntämällä tulorekisterin tietoja

2. Suomen työmarkkinoiden vetovoimaa on lisättävä, jotta pärjäämme kansainvälisessä kilpailussa

- Suomen vetovoiman vahvistaminen on keskeinen osa tulevaisuuden työvoima- ja talousstrategiaa. Se auttaa varmistamaan, että Suomi pysyy kilpailukykyisenä, houkuttelee osaajia ja investointeja sekä pystyy vastaamaan väestörakenteen muutoksiin kestävästi.
- **Suomen vetovoimaa lisätään seuraavilla tavoilla:**
 - Rakennetaan nopeampi pysyvän oleskeluluvan malli
 - Tunnustetaan pätevyudet ja tutkinnot nopeammin
 - Lievennetään kielitaitovaatimuksia julkisen sektorin työpaikoilla ja mahdollistetaan asiointi englanniksi

3) Valvontaa ja seuraamuksia tiukennettava, jotta hyväksikäyttö ja syrjintä voidaan estää

- Ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ja syrjinnän torjuminen Suomessa on tärkeää monista eettisistä ja yhteiskunnallisista syistä. Työperäinen hyväksikäyttö voi liittyä ihmiskauppaan, harmaaseen talouteen ja muihin rikollisiin ilmiöihin. Näiden torjuminen on tärkeää uhrien suojelemiseksi, yhteiskunnan turvallisuuden ja yritysten välisen reilun kilpailun takaamiseksi.
- **Hyväksikäyttöä ja syrjintää voidaan torjua seuraavilla tavoilla:**
 - Vahvistetaan lainsäädäntöä kiristämällä seuraamuksia niille, jotka syyllistyvät hyväksikäyttöön.
 - Tehostetaan viranomaisvalvontaa, parannetaan tiedonkulkua ja lisätään työsuojelutarkastuksia riskialoilla.
 - Lisätään neuvontaa, tiedotusta ja koulutusta
 - Varmistetaan tukipalvelujen ja oikeusturvan saatavuus
 - Nopeutetaan esitutkintaa ja oikeusprosesseja ja varataan tähän riittävät resurssit.

Tarkemmat perustelut ja taustamateriaali

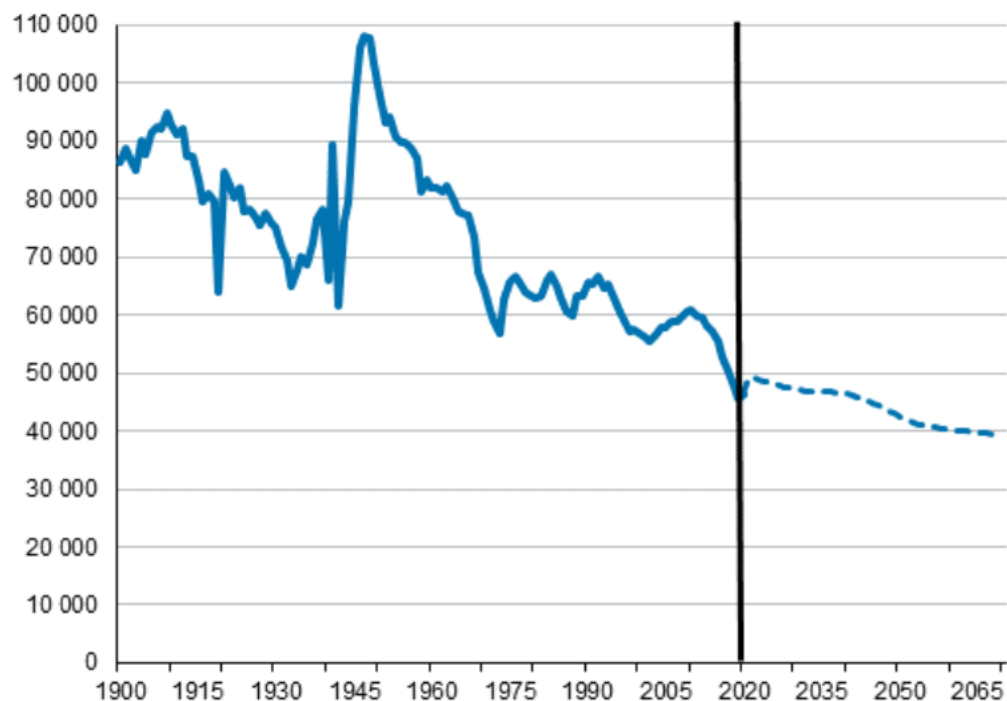


Kansainvälinen rekrytointi ei ole vaihtoehto – se on välttämättömyys

- Osaavan työvoiman saatavuus on Suomen talouskasvulle ja hyvinvointiyhteiskunnalle elinehto. Suomessa työikäisten määrä vähenee nopeasti – vuoteen 2030 mennessä on jopa 130 000 työikäistä vähemmän.
- Työvoiman saatavuus on kriittinen tekijä Suomen kasvulle. Työ- ja opiskeluperäinen maahanmuutto on keskeinen keino väestörakenteen ja työvoimapulan haasteisiin.
- Tarvitsemme työ- ja opiskeluperäistä maahanmuuttoa ja siihen liittyviä lainsäädännöllisiä ja hallinnollisia muutoksia, jotta Suomen kilpailukyky, elinvoimaisuus, veto- ja pitovoima sekä taloudellinen kestävyys kasvavat.
- **Mitä hyötyä tästä on Suomelle?**
 - Suomeen saadaan nopeasti lisää osaajia niille aloille, joilla on pulaa työvoimasta
 - Verotulot kasvavat ja julkinen talous vahvistuu
 - Työperäinen maahanmuutto vähentää huoltosuhteen painetta
 - Suomesta tulee kansainvälisesti kilpailukykyinen ja houkutteleva
 - Alueellinen elinvoima paranee

Ilman jatkuvaa maahanmuuttoa työikäinen väestö vähenee nopeasti

Elävänä syntyneiden määrä Suomessa 1900–2020 ja ennuste vuoteen 2070



Lähde: Tilastokeskus

- Syntyvyys Suomessa ei ole ikärakenteen kannalta riittävällä tasolla
- Luonnollinen väestönkasvu (syntyneet vs. kuolleet) on ollut negatiivista vuodesta 2016 lähtien. (Sitra)
- Etlan ja Sitran ennusteiden mukaan kokonaishedelmällisyys pysyy ennallaan 1,26 tasolla myös tulevana vuosikymmeninä.
- Tilastokeskuksen ennuste arvioi, että nykyisellä syntyvyydellä alle 15-vuotiaiden määrä laskee vuoteen 2070 mennessä noin 700 000:een, kun taas yli 65-vuotiaiden määrä nousee kahteen miljoonaan.
- **Maahanmuutto** on väestönkasvun pääasiallinen lähde.

Ilman työperäistä maahanmuuttoa yritysten kasvu tyrehtyy ja hyvinvointiyhteiskunnan on vaikea toimia

- Työvoimapula aiheuttaa monia vakavia sekä taloudellisia että yhteiskunnallisia seurauksia:
 - Talouskasvu hidastuu ja yritysten investoinnit tyrehtyvät. Innovaatioiden määrä vähenee, sillä T&K-investoinnit vaativat osaavaa henkilöstöä. Työvoimapula heikentää tuottavuuden kasvua, mikä vaikuttaa pitkän aikavälin talousnäkymiin.
 - Kilpailukyky heikkenee ja yritykset siirtävät toimintojaan maihin, joissa on saatavilla osaavaa työvoimaa.
 - Työvoimapula johtaa julkisten palveluiden kriisiin. Muun muassa sote-alan krooninen pula työntekijöistä johtaa hoitojonojen kasvuun, hoivakotien sulkemiseen ja ikäihmisten jäämiseen ilman apua. Myös varhaiskasvatus ja koulutus kärsivät, kun opettajia ja kasvattajia ei saada riittävästi.

1. Viranomaisprosesseja nopeutettava ja byrokratiaa karsittava, jotta kansainvälinen rekrytointi olisi sujuvampaa

- Viranomaisprosessien nopeuttaminen kansainvälisissä rekrytoinneissa ei ole vain hallinnollinen kysymys – se on strateginen investointi Suomen kilpailukykyyn, talouskasvuun ja osaajapulan ratkaisemiseen.
- Hitaat prosessit estävät osaajien saapumisen ajoissa, jolloin yritykset menettävät kasvumahdollisuuksia. Lupaprosessin kankeus ja hitaus heikentävät myös työnantajamielikuvaa ja vaikeuttavat rekrytointia.
 - Kansainväliset osaajat arvostavat selkeitä, tehokkaita ja ennakoitavia prosesseja, jotka kertovat siitä, että Suomi on valmis vastaanottamaan heidät.
- Nopeammat prosessit tukevat yrityksiä, houkuttelevat osaajia ja vahvistavat Suomen asemaa globaalissa osaajakilpailussa.

Nopeutetaan työnhakijan koko oleskelulupaprosessia siten, ettei sen enimmäiskestoaikea ylitä 14 vuorokautta

Nykytilanne: Oleskelulupaprosessin vaiheet

- Ns. kolmannen maan kansalainen tarvitsee Suomessa työskennellessään työntekijän oleskeluluvan (TTOL). Oleskelulupaprosessiin kuuluu useita vaiheita. Hakemus lähetetään verkossa, jonka jälkeen henkilön tulee varata aika ulkomailla sijaitsevaan edustustoon tunnistautumista varten.
 - Joihinkin edustustoihin (esim. Intia) on vaikea saada aikoja tunnistautumista varten, ja ajan saaminen voi kestää jopa kuukausia. Tämä viivästyttää oleskelulupaprosessia joskus jopa kuukausilla.
- Oleskeluluvan käsittelyaikaan ei lasketa tunnistautumiseen kuluvaan aikaa. Aika alkaa kulua, kun tunnistautuminen on tehty ja Migri on vastaanottanut hakemuksen käsittelyn kannalta oleelliset tiedot.
- Ennen luvan myöntämistä Migri selvittää, voiko työtehtävään saada kohtuullisessa ajassa sopivaa työvoimaa Suomesta tai EU/ETA -alueelta (**saatavuusharkinta**). Jos näin on edes teoreettisesti, lupaa ei myönnetä. Oleskelulupahakemuksia saatetaan hylätä, vaikka työnantajat eivät yrityksistään huolimatta ole onnistuneet rekrytoimaan työvoimaa Suomesta. Jos ammattiala on todettu alueellisessa työilupalinjauksessa työvoimapulasta kärsiväksi alaksi, saatavuusharkintaa ei sovelleta kyseisellä ammattialalla.
 - Saatavuusharkinnassa hyödynnetään muun muassa työvoimabarometriä, joka ei anna luotettavaa kuvaa alueellisen työvoiman määrästä ja osaamisesta.
 - Saatavuusharkinta on turhaa, sillä yritykset eivät rekrytoi kolmansista maista työvoimaa, jos heidän tarvitsemaansa työvoimaa olisi Suomessa tarjolla. Saatavuusharkinta hidastaa kansainvälisiä rekrytointeja.

Nopeutetaan työnhakijan koko oleskelulupaprosessia siten, ettei sen enimmäiskestoaikea ylitä 14 vuorokautta

Nykytilanne: Käsittelyajat

- Työperäisten oleskelulupien (TTOL) prosessista puuttuu logiikka ja ennakoitavuus. Lupien lakisääteinen käsittelyaika on 2 kuukautta. Migrin tavoitteena on käsitellä työ- ja koulutusperusteiset oleskeluluvat keskimäärin 30:ssä vrk:ssa.
 - Tavoite ei ole vuonna 2025 toteutunut. Työntekijän oleskeluluissa 30.6.25 mennessä kaikkien työperusteisten oleskelulupien käsittelyaika on ollut keskimäärin 61 vrk. Toisinaan hakemusprosessi voi kestää kuukausia tai jopa lähes vuoden.
- Erityisosaajien lupaprosessissa on käytössä ns. pikakaista, joka mahdollistaa sähköiselle oleskelulupahakemukselle päätöksen 14 vuorokauden kuluessa.
- Myös perheen yhdistämiseen liittyvien lupien käsittely on hidasta. Kun työntekijä saa tuoda perheensä mukanaan, hänen motivaationsa jäädä Suomeen pitkäaikaisesti kasvaa.
- Pitkä käsittelyaika aiheuttaa epävarmuutta työnantajille ja työntekijöille eikä paranna Suomen maakuva. Yhteiskunta menettää verotuloja ja viivästys heikentää yritysten tuottavuutta, kun työntekijä ei pääse aloittamaan työtään ajoissa. Pitkän prosessin vuoksi voi käydä niin, että työnantajalla ei ole enää tarvetta työntekijän työpanokselle. Työntekijä saattaa myös valita toisen työskentelymaan, sillä osaavasta työvoimasta käydään maailmalla kovaa kilpailua.

**Työntekijän koko
oleskelulupaprosessia
nopeutettava siten, ettei
sen enimmäiskesto aika
ylitä 14 vuorokautta.**

Miten se tehdään?

- Säädetään lainsäädännöllä sitova 14 vuorokauden käsittelyaikatakuu myös työntekijän oleskelulupapäätöksiin. Käsittelyaikaan tulisi sisällyttää myös edustustoissa tunnistautumiseen kuuluva aika.
- Huolehditaan, että edustustoissa ja Migrissä on riittävästi resursseja
- Poistetaan työvoiman saatavuusharkinta, kuten Ruotsi on tehnyt jo aiemmin.

Sallitaan alan vaihtaminen ilman uutta työlupaa työluvan voimassa ollessa

Nykytilanne:

- Oleskelulupa määrittää, millä ammattialalla ja missä tehtävissä työntekijä saa työskennellä. Jos työntekijä haluaa vaihtaa uudelle ammattialalle, hänen on haettava sitä varten uusi työntekijän oleskelulupa, ellei uusi työ ole ammattialalla, joka on listattu valtakunnalliseksi työvoimapula-alaksi.
- Lista työvoimapula-ammateista perustuu pitkälti työvoimabarometriin, jossa tilannetta tarkastellaan valtakunnallisesti ja auttamattomasti jälkijunassa. Listalla korostuvat julkisen sektorin sote-työpaikat, joihin valtaosalla työntekijän oleskeluluvalla Suomessa olevista ulkomaalaisista ei ole pätevyyttä. Siten käytännössä työntekijät eivät voi siirtyä toiselle alalle ilman uutta työlupaa.
- Jos työntekijän siirtyminen toiselle ammattialalle estetään, Suomeen jo kotiutunut henkilö joutuu lähtemään Suomesta ja kotoutumiseen käytetyt resurssit ovat menneet hukkaan.

Miten se tehdään?

- Mahdollistetaan työluvan voimassa ollessa ammattialan vaihto kaikille aloille ilman uuden luvan hakemista. Tämä edistää myös työvoiman liikkuvuutta.
- Jos tämä ei ole mahdollista, työvoimapula-alat pitäisi määritellä tarkoituksenmukaisemmalla tavalla, jossa huomioidaan alueellisuus, ajankohtaisuus ja työnantajien todellinen työvoiman tarve.
- Siten varmistetaan, että yritykset saavat osaavaa työvoimaa, ja Suomeen jo kotiutuneet työntekijät voivat jatkaa työskentelyä.

**Alan vaihtaminen
sallittava ilman uutta
työlupaa työluvan
voimassa ollessa.**

Nopeutetaan digitaalisen tunnistautumisen käyttöönottoa

Nykytilanne:

- Saadakseen henkilötunnuksen ja verokortin Suomeen tulevat ulkomaalaiset työntekijät joutuvat asioimaan henkilökohtaisesti verotoimistossa tai Digi- ja väestötietovirastossa. Henkilötunnusta tarvitaan mm. pankkiasiointiin.
- Tunnistautuminen on byrokraattista. Verotoimistoja on vähennetty ja aukioloaikoja on supistettu merkittävästi. Esimerkiksi Lapissa pitkien välimatkojen vuoksi tilanne on erittäin vaikea varsinkin sesonkiaikana.
- Kun tunnistautuminen on hidasta ja hankalaa, työntekijöiden työn aloittaminen viivästyy, verotulot vähenevät, yritys ei saa tarvitsemaansa työvoimaa. Valtio menettää myös kulutusveroja, sillä esimerkiksi Lapissa turistit jäävät vaille palveluita.

Nopeutetaan digitaalisen tunnistautumisen käyttöönottoa.

Miten se tehdään?

- Helpotetaan ulkomaalaisten tunnistautumista digitaalisesti siten, että lentoasemille ja satamiin hankitaan nopeasti tunnistautumisautomaatteja, joista ulkomaalaiset työntekijät saavat heti maahan saapuessaan henkilötunnuksen ja verokortin.
- Selvitetään, voidaanko eIDAS-uudistuksen myötä käyttöönotettavaa digitaalista identiteettilompakkoa hyödyntää ns. kolmansista maista tulevien tunnistautumisessa ja verokortin saamisessa.
- Ennen kuin tämä on mahdollista, Verohallinnon on huolehdittava siitä, että verotoimistoissa on riittävät resurssit ja aukioloajat tai pohditaan sitä, voisiko verokortin ja henkilötunnuksen saada jo edustoista.

Luovutaan hallinnollista taakkaa aiheuttavista työsuhteiden alkamis- ja päättymisilmoituksista

Nykytilanne:

- Työnantajien on ilmoitettava ns. kolmansista maista tulevien ulkomaalaisten työsuhteiden alkamisesta ja työluvan voimassa ollessa päättyvistä työsuhteista Maahanmuuttoviraston EnterFinland-asiointipalveluun.
- Ilmoitusvelvollisuus lisää merkittävästi yritysten hallinnollista taakkaa.
- On hyvin todennäköistä, että ilmoituksia jää tekemättä merkittävä määrä, mikä heikentää tilastojen luotettavuutta.
- Työnantajat ilmoittavat tulorekisteriin kaikkien työntekijöiden palkkatiedot. Siten tulorekisteristä olisi saatavissa myös työsuhteen alkamis- ja päättymistiedot.

Miten se tehdään?

- Hyödynnetään tulorekisterissä jo olemassa olevia tietoja ja luovutaan työnantajien ilmoitusten tekemisistä.
- Näin helpotetaan merkittävästi työnantajien hallinnollista taakkaa.
- Tulorekisterin tiedot ovat luotettavampia, siten myös tilastojen luotettavuus paranisi.

Luovutaan hallinnollista taakkaa aiheuttavista työsuhteiden alkamis- ja päättymisilmoituksista hyödyntämällä tulorekisterin tietoja.

2. Suomen työmarkkinoiden vetovoimaa lisättävä, jotta pärjäämme kansainvälisessä kilpailussa

Nykytilanne:

- Suomi kilpailee kansainvälisestä työvoimasta muiden länsimaiden kanssa. Suomen kilpailuasetelmaa ei helpota syrjäinen sijainti, korkeat verot ja erikoinen kieli. Siksi Suomen vetovoimaa tulee lisätä kaikin mahdollisin keinoin.
- Epävarmuus siitä, saako ulkomaalainen työntekijä jäädä Suomeen ja se, että on hankalaa saada tunnustetuksi omaa pätevyyttään tai ulkomaalaisia tutkintoja, vähentävät Suomen vetovoimaa. Vetovoimaa heikentää myös se, ettei omia viranomaisasioitaan voi aina hoitaa sujuvasti englanniksi.

Rakennetaan nopeampi pysyvän oleskeluluvan malli

Nykytilanne:

- Suomessa työntekijöiden oleskeluluvat ovat usein määräaikaisia ja kestää pitkään ennen kuin työntekijä saa pysyvän oleskeluvan.
- Tämä aiheuttaa epävarmuutta ja vaikeuttaa työntekijän ja hänen perheensä sitoutumista yhteiskuntaan. Epävarmuus ja huoli vaikuttaa kotoutumiseen, kielen opiskeluun ja halukkuuteen rakentaa elämä Suomeen.
- Epävarmuus vähentää Suomen vetovoimaa ja vaikeuttaa yritysten mahdollisuuksia saada osaavaa työvoimaa.

Rakennetaan nopeampi pysyvän oleskeluluvan malli.

Miten se tehdään?

- Rakennetaan nopeampi pysyvän oleskeluluvan malli muiden työperäisten maahanmuutto-väylien rinnalle.
- Mallissa laadittaisiin vuosittain alueellisesti suunnitelma, kuinka paljon, mille aloille ja millaista työvoimaa tarvitaan.
- Mallissa työntekijät saisivat nopeammin pysyvän oleskelun, jos he täyttävät tietyt kriteerit mm. koulutuksen, kielitaidon, iän ja työkokemuksen osalta. Malli on läpinäkyvä ja objektiivinen, mikä lisää luottamusta sekä työntekijöiden että yhteiskunnan näkökulmasta. Malli myös vähentää byrokratiaa ja nopeuttaa prosesseja.
- Malli voisi tuoda Suomelle useita hyötyjä tilanteessa, jossa väestö ikääntyy ja osaajapula kasvaa. Samantapaista mallia on hyödynnetty muun muassa Kanadassa ja Australiassa ja se on osoittautunut tehokkaaksi tavaksi hallittuun maahanmuuttoon ja maahanmuuttajien parempaan työllisyysasteeseen. Pysyvä oleskelulupa helpottaa kotoutumista ja lisää sitoutumista yhteiskuntaan.

Tunnustetaan pätevyudet ja tutkinnot nopeammin

Nykytilanne:

- Kun kyse on ns. säännellyistä ammateista (esim. lääkäri, sairaanhoitaja, opettaja), ulkomaisen tutkinnon tunnustamisesta tarvitaan viranomaispäätös. Päätöksen tekee Opetushallitus, Valvira, Traficom tai muu alakohtainen viranomainen. Ohjeistus voi olla hajanaista ja vaikeasti saatavilla eri kielillä, mikä vaikeuttaa asiointia.
- Tutkinnon tunnustaminen on myös kallista.
 - Valvira veloittaa esimerkiksi sairaanhoitajan tutkinnon tunnustamisesta noin 2000 €.
- Tunnustamismenettely voi olla myös pitkä ja byrokraattinen, asian käsittelyyn osallistuu eri viranomaisia (esim. Opetushallitus ja Valvira) ja käsittelyajat voivat vaihdella merkittävästi.
 - Esimerkiksi ulkomaalaisen lääkärin on suoritettava ammattitaidon selvittämiseksi kuulustelu, jolla varmistetaan hänen pätevyytensä. Kuulustelu koostuu kolmesta erikseen suoritettavasta osasta. Kuulusteluja järjestetään liian vähän tarpeeseen nähden ja niihin on valtava jono. Tutkinnon tunnustamisen viivästyminen johtaa siihen, että työntekijä ei voi työskennellä koulutustaan vastaavassa tehtävässä, mikä heikentää hänen kotoutumistaan ja toimeentuloaan.

Miten se tehdään?

- Pätevyyksien ja tutkintojen tunnustamista pitää nopeuttaa ja sen tulee olla työntekijöille maksutonta.
- Tutkintojen tunnustamisen tulisi olla selkeää ja standardisoitua, prosessin pitäisi olla ennakoitavissa ja samanlainen koko Suomessa.
- Digitaalisia arviointityökaluja on kehitettävä ja jo tunnustetuista ulkomaalaisista tutkinnoista pitäisi olla yhteinen tietokanta.
- Työvoiman työmarkkinoille pääsyn nopeuttamiseksi työvoimapula-aloille pitäisi olla nopeutettu prosessi.
- Yhteistyötä oppilaitosten kanssa tulee lisätä.

**Tunnustetaan pätevyyydet
ja tutkinnot nopeammin.**

Lievennetään kielitaitovaatimuksia julkisen sektorin työpaikoilla ja mahdollistetaan asiointi englanniksi

Nykytilanne:

- Monissa julkisen sektorin tehtävissä vaaditaan erinomaista suomen kielen osaamista, vaikka työ voitaisiin hoitaa auttavalla suomen kielen taidolla tai esimerkiksi englanniksi. Tämä vaikeuttaa erityisesti täällä jo asuvien vieraskielisten mahdollisuuksia työllistyä ja kotoutua.
- Osa viranomaisista tarjoaa esimerkiksi palveluita myös englanniksi. On kuitenkin viranomaisia ja julkisia toimijoita, joissa asiointi englanniksi on vaikeaa (esimerkiksi pankit, terveyspalvelut). Tämä hidastaa kotoutumista ja kuormittaa myös lisääntyneillä yhteydenotoilla ja väärinymmärryksillä.

**Lievennetään
kielitaitovaatimuksia
julkisen sektorin
työpaikoilla ja
mahdollistetaan asiointi
englanniksi.**

Miten se tehdään?

- Selkeytetään, milloin julkisen sektorin työpaikoissa erinomainen suomen kieli on välttämätöntä ja milloin riittää vaatimattomampi taso. Tämä lisäisi vieraskielisten työntekijöiden osuutta julkisen sektorin tehtävissä, antaisi heille enemmän työllistymismahdollisuuksia ja toimisi myös hyvänä esimerkkinä yrityksille.
- Varmistetaan, että asiointi kaikkien viranomaisten kanssa voidaan hoitaa vähintään englanniksi.

3) Valvontaa ja seuraamuksia tiukennettava, jotta hyväksikäyttö ja syrjintä voidaan estää

- Ulkomaalaisten työntekijöiden lisääntyminen Suomessa on valitettavasti johtanut myös työperäisen hyväksikäytön lisääntymiseen.
- Tyypillisiä ongelmia ovat: alipalkkaus ja lisien maksamatta jättäminen, ylipitkät työpäivät ilman korvauksia, puuttuva työaikakirjanpito, epäinhimilliset asumisolosuhteet ja valeyrittäisyys.
- Suomi on sitoutunut kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, jotka edellyttävät kaikkien työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua ja suojelua.
- Suomen maine oikeudenmukaisena ja tasa-arvoisena yhteiskuntana kärsii, jos ulkomaisen työvoiman kohtelu on huonoa. Se heikentää reilun työelämän periaatteita ja vaikuttaa investointeihin ja kansainväliseen yhteistyöhön. Yritykset, jotka noudattavat lakeja ja maksavat asianmukaisia palkkoja, joutuvat epäreiluun kilpailu-asemaan.
- Vaikka valvontaa on tehostettu, rikkomuksiin syyllistyneiden työnantajien vastuuttaminen on vaikeaa. Esitutkinnot voivat kestää vuosia, eikä rikosoikeudellinen prosessi aina toteudu tehokkaasti.

Valvontaa ja seuraamuksia tiukennettava, jotta hyväksikäyttö ja syrjintä voidaan estää

Miten se tehdään?

- Vahvistetaan lainsäädäntöä kiristämällä seuraamuksia niille, jotka syyllistyvät hyväksikäyttöön. Seurataan alihankintaketjuja ja estetään valeyrittäjyys.
- Tehostetaan viranomaisvalvontaa ja lisätään työsuojelutarkastuksia riskialoilla. Parannetaan viranomaisten välistä tiedonvaihtoa (Työsuojelu, Verohallinto, Migri).
- Lisätään neuvontaa ja tiedotusta mm. tarjoamalla monikielisiä oppaita työntekijöille, järjestämällä tietoiskuja ja kampanjoita.
- Lisätään ohjeistusta työnantajille ja tarjotaan koulutusta eettisestä rekrytoinnista ja monimuotoisuuden johtamisesta.
- Varmistetaan tukipalvelujen ja oikeusturvan saatavuus. Vahvistetaan uhrien pääsyä oikeusapuun ja sosiaalipalveluihin. Otetaan käyttöön anonyymit palautekanavat (esim. AVI) työntekijöille ja järjestöille.
- Laajennetaan työntekijöiden työnteke-oikeutta työvoimapula-aloille ja mahdollistetaan työn vaihto hyväksikäyttötilanteessa. Tuetaan kotoutumista ja kielikoulutusta.
- Nopeutetaan esitutkintaa ja oikeusprosesseja ja varataan tähän riittävät resurssit.

Kiitos!

Ota yhteyttä:

Henkilöstöala HELA

Merru Tuliara

toimitusjohtaja

merru.tuliara@henkilostoala.fi

040 562 6466

www.henkilostoala.fi

