

Vastaus kirjalliseen kysymykseen työharjoittelussa olevien turvapaikanhakijoiden muodostamasta riskistä

Eduskunnan puhemiehelle

Eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ssä mainitussa tarkoituksessa Te, Arvoisa puhemies, olette toimittanut asianomaisen ministerin vastattavaksi kansanedustaja Ritva Elomaan /ps näin kuuluvan kirjallisen kysymyksen KKV 366/2017 vp:

Kuinka hallitus aikoo varmistaa, ettei työharjoitteluun päädy sellaisia turvapaikanhakijoita jotka saattavat muodostaa riskin turvallisuudelle?

Vastauksena kysymykseen esitän seuraavaa:

Kansainvälistä suojelua hakevan vastaanotosta sekä ihmiskaupan uhrin tunnistamisesta ja auttamisesta annetun lain 29 §:n mukaan vastaanottokeskuksessa on järjestettävä työtoimintaa kansainvälistä suojelua hakevan ja tilapäistä suojelua saavan omatoimisuuden edistämiseksi. Kyseisen lain säätelemä työtoiminta on nimenomaisesti vastaanottokeskuksessa järjestettävää eikä sitä voida pitää työsuhteisena työnä. Ulkomaalaislain 79 §:n mukaan ulkomaalaisella on kansainvälistä suojelua haettuaan oikeus tehdä ansiotyötä ilman oleskelulupaa kolmen kuukauden maassa oleskelun jälkeen, jos hänellä on voimassaoleva vaadittava rajanylitykseen oikeuttava matkustusasiakirja. Ilman kyseistä asiakirjaa Suomeen saapuneen hakijan työnteon edellytyksenä on, että hän on hakemuksen jätettyään oleskellut maassa kuusi kuukautta. Oikeus tehdä työtä on siihen asti, kunnes hakemus on lainvoimaisesti ratkaistu eli siihen asti, kunnes Maahanmuuttovirasto, hallinto-oikeus tai korkein hallinto-oikeus on antanut asiassa ratkaisunsa tai korkein hallinto-oikeus on päättänyt olla myöntämättä valituslupaa.

Turvapaikanhakijan vastaanottokeskuksen ulkopuolella tekemä työharjoittelu täyttää usein työsopimuslain 1 §:n mukaiset työsuhteen tunnusmerkit ja näin ollen turvapaikanhakijoilla on oikeus työharjoitteluun ulkomaalaislaissa säädettyjen odotusaikojen rajoissa. Arvion siitä, täyttääkö vastaanottokeskuksen ulkopuolella tapahtuva työharjoittelu työsuhteen tunnusmerkit vai ei, tekee harjoittelun järjestäjä (työnantaja) ja se on tehtävä aina tapauskohtaisesti työsopimuslain mukaisena kokonaisuutena. Harjoittelun järjestäjä kantaa vastuun myös muista työnantajan velvollisuuksista, kuten velvollisuudesta ottaa huomioon kaikki lait ja asetukset, jotka koskevat juuri kyseistä alaa. Lakien ja asetusten sallimissa rajoissa työnantajalla on velvollisuus ottaa huomioon turvallisuuteen liittyviä seikkoja myös työntekijöitä ja harjoittelijoita palkatessaan. Työharjoittelun kestosta riippuen sovellettavaksi saattaa tulla esimerkiksi laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä ja näin ollen velvollisuus tarkastaa palkattavan rikosrekisteri.

Turvapaikanhakijaa ei voida asettaa muita työharjoittelijoita tai työntekijöitä huonompaan asemaan vain sen perusteella, että hän on turvapaikanhakija tai turvapaikanhakijataustainen. Jo pe-

Vastaus kirjalliseen kysymykseen KKV 366/2017 vp

rustuslain yhdenvertaisuuden vaatimus kieltää tämän. Työnantajalla on myös työsopimuslain mukaan lähtökohtaisesti velvollisuus kohdella työntekijöitään tasapuolisesti eikä työnantaja saa syrjiä työntekijöitään tai työnhakijoita. Laissa kiellettyjä syrjintäperusteita ovat muun muassa alkuperä, kansalaisuus, kieli ja uskonto. Syrjintä on kielletty työhön otettaessa, työnteon aikana ja työn päättämistilanteissa. Kiellettyä on myös työhönottotilanteessa valintakriteerien asettaminen syrjiviksi.

Helsingissä 9.10.2017

Sisäministeri Paula Risikko