



Eduskunta Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

-

00102 Eduskunta

HE 68/2024 vp

**Pirkanmaan TE-toimiston lausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle, perjantai
06.09.2024 / HE 68/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain
muuttamisesta**

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt Pirkanmaan TE-toimistolta kirjallista lausuntoa koskien hallituksen esitystä eduskunnalle ulkomaalaislain muuttamisesta (HE 68/2024 vp). Pirkanmaan TE-toimisto on lisäksi antanut lausuntonsa esitysluonnoksesta sekä osallistunut lain valmistelutyöryhmään.

Pirkanmaan TE-toimisto pitää ehdotettua lakiesitystä ulkomaalaislain 72 a §:n muuttamisesta ja ulkomaalaislain muuttamisesta annetun lain 72 §:n muuttamisesta pääosin perusteltuna ja kannatettavana. Palkkarajan asettaminen ei olennaisesti muuttaisi TE-toimiston tekemää kokonaisharkintaa oleskelulupapäätökseen liittyen. TE-toimiston tehtävänä olisi edelleen varmistaa, että työnantaja on huolehtinut työnantajavelvoitteistaan ja kykenee niistä huolehtimaan myös jatkossa ja että työehdot ovat työehtosopimuksen ja muiden säännösten mukaiset. Lisäksi TE-toimiston tehtävänä olisi edelleen varmistaa, että työntekijän oleskeluluvalla työskentelevän ansiotulot riittävät turvattuun toimeentuloon Suomessa oleskelun aikana. Tällä hetkellä palkan tulee olla vähintään työttömyysturvalaissa tarkoitettulla tavalla työssäoloehto kartuttavan suuruinen. Samaa vähimmäistoimeentulorajaa on sovellettu myös osa-aikatyötä tekeviin.

Palkkarajan asettamisella saattaa olla kahdenlaisia vaikutuksia osa-aikatyöhön. Toisaalta työnantajat voivat osa-aikatyön sijaan tarjota useammin kokoaikatyötä, mutta monella alalla tämä ei työn luonteesta johtuen ole välttämättä realistista. On siis todennäköistä, että osapäätöskäsittelyyn tulee lisääntyvissä määrin hakemuksia, joissa hakijalla on useita työsuhteita ja työnantajia, jolloin yhteenlasketuilla ansioilla saavutetaan asetettu palkkaraja. On myös mahdollista, että työnantaja vakuuttaa ensimmäisen luvan hakuvaiheessa enemmän työtunteja, kuin mitä todellisuudessa on tarjota. Koska palkkarajaa sovelletaan ainoastaan työntekijän oleskeluluvalla maahan saapuviin, voi tämä johtaa siihen, että osa-aikaisiin työsuhteisiin palkataan mieluummin esimerkiksi sellaisia kolmannen maan kansalaisia, joiden maassaoloperuste ei liity työhön (esimerkiksi opiskelijat).

4.9.2024

Osa-aikatyön lisäksi asetettavalla palkkarajalla saattaa olla vaikutuksia sellaisilla aloilla tai ammateissa, joissa työ on kausi- tai sesonkiluonteista tai joissa palkka nykyiselläänkin jää lähelle työttömyysturvalain työssäoloehdon mukaista vähimmäistoimeentuloa. Tällaisia ovat esimerkiksi maatalous- ja puutarha-ala, teknologiateollisuuden ala, lentoemännät ja stuertit, sanomalehtien varhaisjakelijat, henkilökohtaiset avustajat, parturit ja kynsiteknikot sekä kotitaloustyöntekijät ja lastenhoitajat. Näillä aloilla palkkarajan saavuttaminen ensimmäistä lupaa haettaessa edellyttäisi joko kokoaikatyön tai työehtosopimuksen minimipalkkaa korkeamman palkan tarjoamista. Palkkarajalla voi olla vaikutusta myös oppisopimuskoulutukseen, joka on yleinen erityisesti sosiaali- ja terveysalalla.

Pirkanmaan TE-toimisto pitää kannatettavana sitä, että palkkarajaa tarkasteltaessa voitaisiin jatkolupaharkinnassa huomioida myös lisät ja muut palkanosat sekä ottaa huomioon tilanteet, joissa palkkaa ei esimerkiksi ole kertynyt joka kuukaudelta. Tällaiset tilanteet voivat liittyä esimerkiksi siihen, että hakija ei ole saapunut Suomeen heti luvan alettua tai työ on joko työnantajasta tai hakijasta johtuen keskeytynyt. Lain soveltamisen kannalta on keskeistä, miten tulorajan toteutumista arvioidaan takautuvasti ja tuleeko tulorajan olla täyttynyt jatkoluissa joka kuukausi edellisen oleskeluluvan aikana vai laskennallisesti kuukausittain edellisen luvan ajalta. Harkinnassa tulee varmistua siitä, että hakijoita kohdellaan yhdenvertaisesti. Palkkarajaan liittyvä asetuksenantovaltuutus ja palkkarajan mahdollinen nostaminen tuo myös jonkin verran epävarmuutta työn jatkuvuuteen, jos työnantajalla ei ole mahdollista tarjota työtä siten, että palkkaraja jatkossa ylittyisi. Onkin tärkeää, että esitys sisältää siirtymäsäännöksen, jonka mukaan 72 §:n 1 momentin 3 kohtaa ryhdyttäisiin soveltamaan työntekijän oleskeluluvan jatkolupahakemuksiin vasta 1. helmikuuta 2025.

Jatkolupaharkinnan osalta käsittely muuttuu jonkin verran myös niissä tilanteissa, joissa työnantaja on vaihtunut. Tällä hetkellä hakijan minimoitoimeentulon täyttymistä tai edellisen luvan yhteydessä vakuutettujen ehtojen toteutumista ei tarkastella, jos hakijan työnantaja on vaihtunut edellisestä luvasta. Käytännössä on riittänyt, että hakijalla on ollut joitakin tuloja edellisen luvan ajalta. Esityksessä palkkarajan tulisi kuitenkin ylittyä takautuvasti myös silloin, kun henkilö on edellisen luvan voimassaoloaikana vaihtanut työnantajaa. Näissä tilanteissa arvioitavaksi tulee esimerkiksi se, mikä on hyväksyttävä katko työsuhteiden välissä.

Palkkarajan nostamisen vaikutukset työvoiman saatavuuteen ovat yleisesti ottaen melko vähäiset, kuten on todettu myös selvityksessä tulorajan asettamisen vaikutuksista työvoiman saatavuuteen ja julkistalouteen (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2024:21). Eniten työvoiman saatavuus rajoittuisi sellaisilla aloilla tai niissä työtehtävissä, joissa osa-aikatyö on yleistä. Palkkarajan asettaminen saattaa alkuvaiheessa lisätä kielteisten osapäätöksien tai työnantajille lähetettävien täydennyspyyntöjen määrää, mutta vaikutus tulee todennäköisesti olemaan lyhytaikainen. Tällä voi

4.9.2024

kuitenkin olla vaikutusta jo saavutettuihin varsin nopeisiin käsittelyaikoihin työntekijän oleskelulupahakemusten kohdalla.

Tämä asiakirja on hyväksytty viraston sähköisessä asianhallintajärjestelmässä. Asian on esitellyt palvelupäällikkö Annina Rantala ja ratkaissut vt. johtaja Airi Mast.

Tämä asiakirja KEHA/63480/2024 on hyväksytty sähköisesti / Detta dokument KEHA/63480/2024 har godkänts elektroniskt

Esittelijä Rantala Annina 04.09.2024 10:29

Hyväksyjä Mast Airi 04.09.2024 12:21