



Hallintovaliokunta
hav@eduskunta.fi

Asia: HE 68/2024 vp

Kirjallinen asiantuntijalausuntopyyntö/ Uudenmaan TE-toimiston lausunto Eduskunnan hallintovaliokunnalle asiassa: HE 68/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta

Eduskunnan hallintovaliokunta on pyytänyt Uudenmaan TE-toimistolta kirjallista asiantuntijalausuntoa koskien hallituksen esitystä eduskunnalle ulkomaalaislain muuttamisesta (HE 68/2024 vp). Uudenmaan TE-toimisto on lisäksi antanut lausuntonsa esitysluonnoksesta sekä osallistunut lain valmistelutyöryhmään. Työlupa-asioita käsitellään TE-toimistoissa yhdessä neljän eri TE-toimiston muodostamassa Valtakunnallisessa työlupapalvelussa. Pirkanmaan TE-toimisto on antanut lausunnon samaan asiaan Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 28.08.2024.

Uudenmaan TE-toimisto pitää ehdotettua lakiesitystä ulkomaalaislain 71 §, 72 § ja 72 a §:n muuttamisesta ja ulkomaalaislain muuttamisesta annetun lain 71 §, 72 § ja 72 a §:n muuttamisesta pääosin perusteltuna ja kannatettavana.

Esitetyn palkkarajan asettaminen ei olennaisesti muuttaisi TE-toimiston tekemää kokonaisharkintaa oleskelulupapäätökseen liittyen. TE-toimiston tehtävänä olisi edelleen varmistaa ulkomaalaislain mukaiset edellytykset työntekijän oleskeluluvan myöntämiselle. Tämä tarkoittaa, että TE-toimiston tulisi edelleen varmistua siitä, 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 oleskeluvalla työskentelevän ansiotulot riittävät turvattuun toimeentuloon Suomessa oleskelun aikana. Tällä hetkellä palkan tulee olla vähintään työttömyysturvalaissa tarkoitettulla tavalla työssäoloehto kartuttavan suuruinen (1399 €/kk vuonna 2024). Samaa vähimmäistoimeentulorajaa on sovellettu myös osa-aikatyötä tekeviin.

Uudenmaan TE-toimiston näkemyksen mukaan palkkarajan asettamisella saattaa olla erityistä vaikutusta etenkin osa-aikatyöhön ja tiettyihin matalapalkka-aloihin. Palkkarajaa asettaessa tulevaisuudessa tulee myös huomioida yleisimpien työehtosopimusten palkkakehitys, jotta palkkaraja ei

10.9.2024

mahdollisesti nousisi näiden yli ja näin ollen vaikeuttaisi työllistymistä myös mahdollisilla pula-aloilla.

Osa-aikatyöhön palkkarajan asettaminen voi vaikuttaa kahdella eri tavalla. Toisaalta työnantajat voivat osa-aikatyön sijaan tarjota useammin koko-aikatyötä, mutta monella alalla tämä ei työn luonteen takia ole välttämättä realistista tai mahdollista. On siis todennäköistä, että osapäätöskäsittelyyn tulee lisääntyvissä määrin hakemuksia, joissa hakijalla on useita työsuhteita ja työnantajia, jolloin yhteenlasketuilla ansioilla saavutetaan asetettu palkkaraja. Näissä tilanteissa on huomioitava, että hakemuksissa joissa, työntekijällä on useampi, kun yksi työnantaja työntekijän toteutuvaa toimeentuloa on hankalampi valvoa. Tulorekisterissä näkyvästä toimeentulosta osa voi olla koostunut esim. kevytyrittäjänä toimimisesta. Osa-aikatyön osalta on myös mahdollista, että työnantaja vakuuttaa ensimmäisen luvan hakuvaiheessa enemmän työtunteja, kuin mitä todellisuudessa on tarjota. Koska palkkarajaa sovelletaan ainoastaan työntekijän oleskeluluulla maahan saapuviin, voi tämä johtaa siihen, että osa-aikaisiin työsuhteisiin palkataan mieluummin esimerkiksi sellaisia kolmannen maan kansalaisia, joiden maassaoloperuste ei liity työhön (esimerkiksi opiskelijat tai perheside).

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 (matalapalkka-alat). 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 koko-aikatyön tai työehtosopimuksen minimipalkkaa korkeamman palkan tarjoamista. Työehtosopimuksen minimipalkkaa korkeamman palkan tarjoaminen on melko harvinaista. Palkkarajan asettamisella on näiden ammattialojen osalta erilaisia vaikutuksia eri alueilla, koska mainitut matalapalkkaiset alat ovat perinteisesti keskittyneet tiettyihin kuntiin. Uudellamaalla vaikutuksia voi olla etenkin lentoemäntiin ja stuertteihin, pikaruokatyöntekijöihin sekä kotitaloustyöntekijöihin ja lastenhoitajiin.

Huomioitavaa on myös, että asetettavalla palkkarajalla voi olla vaikutusta myös oppisopimuskoulutukseen, joka on yleinen erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, tilanteissa, joissa työntekijä ei tee koko-aikaista työtä ja oppisopimukseen sisältyy työn ohessa koulupäiviä, joista ei makseta palkkaa.

Uudenmaan TE-toimisto pitää kannatettavana sitä, että palkkarajaa tarkasteltaessa tehdään ero ensimmäisten ja jatkolupien välillä. Ensimmäisissä luvissa on tärkeää, että työnantaja vakuuttaa hakijan toimeentulon ylittävän asetetun palkkarajan. On kuitenkin tärkeää, että jatkolupaharkinnassa voitaisiin 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, mahdolliset lomautukset tulisi myös huomioida erikseen

10.9.2024

uuden lain mukaisessa viranomaisen harkintavallassa etenkin, jos lomautus on ollut luvan aikana vain tilapäistä. 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 (esim. työntekijän palkka on ylittänyt keskiarvoisesti palkkarajan niinä kuukausina, kun työntekijä on ollut töissä. Osa-aikatyössä tämä on tärkeää huomioida, koska tarjotut tunnit voivat vaihdella kuukausittain ja tarjottujen tuntien ta-soittumisjakso voi vaihdella työehtosopimuksittain. 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. Epävarmuuden poistamiseksi tulevaisuudessa, jos palkkaraja muuttuu, olisi myös hyvä huomioida mahdolliset siirtymäsäännökset tulevaisuuden muutoksien osalta.

Jatkolupaharkinnan osalta käsittely muuttuu jonkin verran myös niissä tilanteissa, joissa työnantaja on vaihtunut. Tällä hetkellä hakijan minimitoimeentulon 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. Katkoa työsuhteiden välissä arvioidessa, olisi hyvä ottaa huomioon myös lakiehdotus liittyen 3/6kk sääntö ja sen yhteensovittaminen tilanteissa, joissa arvioidaan toimeentuloa tilanteissa, joissa ulkomaalaisen työsuhte on oleskeluluvan aikana päättynyt.

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 julkaisuja 2024:21). Eniten työvoiman saatavuus rajoittuisi sellaisilla aloilla tai niissä työtehtävissä, joissa osa-aikatyö on yleistä, kuten ravintola-ala ja postinjakeluun liittyvät työtehtävät. Palkkarajan asettaminen saattaa alkuvaiheessa lisätä kielteisten osapäätöskien tai työnantajille lähetettävien täydennyspyyntöjen määrää, mutta vaikutus tulee todennäköisesti olemaan lyhytaikainen. Tällä voi kuitenkin olla vaikutusta jo saavutettuihin varsin nopeisiin käsittelyaikoihin työntekijän oleskelulupahakemusten kohdalla. Uudenmaan TE-toimiston näkemyksen mukaan käsittelyaikojen pidentymisen välttämiseksi on erittäin tärkeää panostaa työnantajien tiedottamiseen uudesta palkkarajasta nyt ja mahdollisesti tulevaisuudessa, kun palkkaraja saattaa muuttua.

10.9.2024

Tämä asiakirja on hyväksytty viraston sähköisessä asianhallintajärjestelmässä. Asian on esitellyt palveluvastaava Satu Lappi ja ratkaissut johtaja Minna Helenius.

Liitteet	Kirjoita tähän
Jakelu	Kirjoita tähän
Tiedoksi	Kirjoita tähän

Tämä asiakirja KEHA/66726/2024 on hyväksytty sähköisesti / Detta dokument KEHA/66726/2024 har godkänts elektroniskt

Helenius Minna L 13.09.2024 12:21

Lappi Satu 13.09.2024 12:12