



LAUSUNTO

6.11.2024

VN/1/2024
VN/1/2024-TEM-121

Hallitusneuvos Jarmo Tiukkanen
Erityisasiantuntija Kimmo Kari

HE 179/2024 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Viite: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta torstai 07.11.2024 klo 12.15 / HE 179/2024 vp / Asiantuntijapyyntö

TEM lausunto HE 179/2024 vp - TyV 7.11.2024 (ns. 3/6 kk:n sääntö, ta- ilmoittaminen ja työnteko-oikeuden laajentaminen)

Työ- ja elinkeinoministeriö kiittää, että otsikossa mainitun hallituksen esityksen käsittely aloitetaan. Ministeriö lausuu kunnioittavasti seuraavaa:

Ns. suoja-aikaa koskeva sääntely

Esityksen mukaan, jos työnteon perusteella myönnettyyn oleskelulupa perustuva työsuhde päättyisi ennenaikaisesti (ts. se ei ole ollut tiedossa lupaa myönnettäessä), oleskelulupaa ei voimassa olevan sääntelyn mahdollistavalla tavalla saisi peruuttaa, vaan työntekijällä olisi mahdollisuus etsiä uusi työ tai muu peruste maassa oleskelunsa jatkamiseksi. Tällä hetkellä tällaisesta suoja-ajasta ei säädetä laissa.

Esityksessä ehdotetaan, että suoja-ajasta säädetään hallitusohjelman lisäksi ns. yhdistelmälapadirektiivin pohjalta, koska direktiivin sääntely on joka tapauksessa saatettava kansallisesti voimaan.

Suoja-aika olisi lähtökohtaisesti kolme kuukautta, mutta se olisi kuusi kuukautta, jos ulkomaalaisella on ollut työperusteinen oleskelulupa yhdenjaksoisesti voimassa vähintään kaksi vuotta. Tämä on myös se EU-sääntelyn minimitaso, josta on kansallisesti säädettävä. Kuitenkin erityisasiantuntijan oleskeluluvan ja EU:n sinisen kortin haltijalla sekä yrityksen sisäisiä siirtoja tarkoittavan ns. ICT-lain johtajilla ja asiantuntijoilla ja yrityksen yli- ja keskihöhdolla suoja-aika olisi aina kuusi kuukautta.

Jotta suoja-aika olisi sovellettavissa, oleskeluluvan tulee olla voimassa. Jos oleskelulupa on voimassa alle kolme tai kuusi kuukautta, suoja-aika on vain jäljellä oleva oleskeluluvan voimassaolon aika. Jos kyseessä on ollut määräaikaiseen työsuhteeseen perustuva työsuhde ja määräaikaisuus päättyy samaan aikaan kuin oleskelulupa, ei suoja-aikaa ole. Jos määräaikaisuus päättyy ennen aikojaan, suoja-aikaa sovelletaan.

Kyseessä ei ole ns. työnhakulupa, jota haettaisiin erikseen ja jollaisesta säädetään tutkijoita ja opiskelijoita koskien EU-sääntelyyn perustuen ns. tutkija- ja opiskelijalain 10 §:ssä. Näin ollen suoja-aikaa koskevaa sääntelyä ei sovellettaisi tutkijoihin ja opiskelijoihin, mutta ei myöskään niihin oleskelupiin, jotka on myönnetty muulla kuin työnteon perusteella, esim. perhesideluvat, mutta ei myöskään pysyviin oleskelupiin, ei EU-kansalaisten oleskeluoikeuteen, eikä kausityöhön myönnettäviin lupiin.

Postiosoite
Postadress
Postal Address
Työ- ja elinkeinoministeriö

Käyntiosoite
Besöksadress
Office

Puhelin
Telefon
Telephone

Faksi
Fax
Fax

s-posti, internet
e-post, internet
e-mail, internet

PL 32
00023 Valtioneuvosto

Aleksanterinkatu 4
Helsinki

0295 16001
+358 295 16001

09 1606 2160
+358 9 1606 2160

kirjaamo.tem@gov.fi
www.tem.fi

Suoja-aika alkaisi työsuhteen päättymisen jälkeen. Sääntelyssä otettaisiin huomioon työsuhteen pituus siten, että siihen liittyvä irtisanomissuoja vaikuttaa säännön soveltamiseen, koska irtisanomissuojan aikana työsuhte säilyy voimassa ja palkanmaksu myös jatkuu, jolloin suoja-aika alkaa vastata tämän jälkeen. Lisäksi huomioitaisiin kilpailukieltosopimukset, joiden osalta säädettäisiin, että suoja-aika alkaisi sopimuksessa sovitus rajoitusajan jälkeen. Työsopimuslain 3 luvun 5 §:n mukaan työntekijän kanssa voidaan laissa säädettävien edellytysten tehdä kilpailukieltosopimus enintään vuoden ajaksi. Jos rajoitusaika on sovittu enintään kuudeksi kuukaudeksi, työntekijällä on oikeus korvaukseen, joka vastaa 40 %:a työntekijän palkasta, ja jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, korvaus on 60 % palkasta.

Esitykseen sisältyy vaatimus, että ulkomaalaisen toimeentulon tulee olla turvattu suoja-ajan kulumisen aikana. EU-sääntelyyn perustuen säädettäisiin lisäksi muita kuin em. poikkeuksia koskematta, että Maahanmuuttovirasto voisi pyytää ulkomaalaiselta selvitystä toimeentulosta, jos työttömyys kestää yli kolme kuukautta. Selvittämisvelvollisuus on mahdollisuus, jota käytännössä toteutettaisiin automaation keinoin. Ulkomaalaislakiin sisältyy kuitenkin keskeisenä sääntely, että luvan edellytykset, mukaan lukien toimeentuloedellytys, tulee täyttää luvan voimassaoloaikana.

Ns. 3/6 kk:n sääntely Pohjoismaissa ja EU-kontekstissa

Sääntely on hyvin linjassa muiden Pohjoismaiden sääntelyn kanssa. Ruotsissa on 3 kuukauden suoja-aika ja Tanskassa ja Norjassa, joissa pitää hakea erikseen oleskelulupa tähän tarkoitukseen lyhyessä määräajassa, puolestaan 6 kuukauden suoja-aika.

Ns. yhdistelmäladirektiivi tarkoittaa, että kaikki muutkin EU-maat tulevat jatkossa säätämään työttömyysajasta vähintään direktiivissä säädettyä minimitasolla, joka on 3 kuukautta ja kahden vuoden oleskelun jälkeen 6 kuukautta. Direktiivi on pantava jäsenmaissa täytäntöön 21.5.2026 mennessä, joten vielä ei ole tiedossa, miten muut EU-maat aikovat täytäntöönpanon tehdä. Se tiedetään, että sääntely on komission ehdottama, mutta direktiivin neuvottelujen aikana siihen lisättiin säännös mahdollisuudesta tarkistaa ulkomaalaisen toimeentulo, jos työttömyys kestää yli kolme kuukautta. Hallituksen esitys pitemmälle menevästä suojasta tietyille erillisryhmille on siten EU-oikeuden mukaan sallittua.

Ns. 3/6 kk:n sääntelyn vaikutukset

Kuten edellä on todettu, ehdotus merkitsee, ettei oleskelulupaa saa peruuttaa määrättyä aikana, jos ulkomaalainen työntekijä jää työttömäksi.

Maassa olevien ulkomaalaisten työperusteisen oleskelulupien haltijoiden lukumäärää ei tiedetä täsmällisesti, mutta heitä lienee maassa 40–50 000 henkilöä. VATT:n selvityksessä oli tarkastelussa Migrin UMA-järjestelmästä vuodet 2017–2021 ja lukuina noin 20 000 ulkomaalaisen määrä. Joka tapauksessa potentiaalisesti sääntelyn soveltamisen kohteena on suuri joukko ulkomaalaisia. Varsinaisesti soveltamiseen piiriin tulemiseen vaikuttaa monet seikat, mutta suuressa kuvassa etenkin talouden suhdanteiden voidaan arvioida siinä vaikuttavan. VATT:n Datahuoneen selvitys tarkasteli ei-pysyvällä työntekijän oleskeluluvalla Suomessa vuosina 2017–2021 oleskelleiden ulkomaalaisten työttömyysjaksoja. Sen mukaan vuosittain 2,5 % jäi työttömäksi ja ilmoittautui työttömäksi työnhakijaksi. Heistä reilu puolet työllistyi viimeistään kuuden kuukauden sisällä. Monien työttömyys kesti kuitenkin sitäkin pidempään, minkä takia uudelleentyöllistymistä tulee tukea.

On selvää, että maassa oleskelee eri asemassa olevia ulkomaalaisia, on esimerkiksi perheellisiä ja on vasta vähän aikaa oleskelleita, mutta myös jo pitemmän aikaa maassa oleskelevia ulkomaalaisia. Osalla ulkomaalaisia on määräaikainen yhden vuoden oleskelulupa, osalla pitempi, jopa neljän vuoden jatko-oleskelulupa. Mahdollisten perheenjäsenten luvat on myönnetty samalle ajalle, ja luvat ovat riippuvaisia työntekijän luvasta.

Sääntelyn soveltamisen vaikutusten kannalta on olennaista, missä tilanteessa se tulee sovellettavaksi. Jos ulkomaalainen on vasta tullut maahan ja jää pian työttömäksi, on selvittävää myös se seikka, ettei sääntelyä käytetä väärin. Sääntelyn mukaan oleskelulupa voidaan jatkossakin peruuttaa, jos luvan peruuttamiseksi ilmenee ulkomaalaislain 58 §:n perusteita, mutta jotka eivät liity työttömyyteen, esimerkiksi jos lupa tulisi peruuttaa yleisen järjestyksen ja turvallisuuden perusteella.

Jos ulkomaalainen on oleskellut maassa pitemmän ajan ja hänellä on perhettä, sääntely antaa suojaa. Toki annettava suoja-aika olisi rajallinen kestoaltaan, mutta on huomattava, että ulkomaalaislaki ja muu hallintomenettelyjä koskeva sääntely merkitsee, että luvan peruuttamista ja maasta poistamista koskevat menettelyt toteutetaan laissa säädetyllä mukaisesti. Vaikka suoja-aikasääntely voi antaa negatiivisen viestin, lainsäädäntö tosiasiaa antaa ulkomaalaiselle oikeussuojaa määrämuotoisine menettelyineen, mukaan lukien kuulemismenettelyt, ja menettelyiden kestoineen sekä muutoksenhakuoikeuksineen. Vaikka suoja-aika olisi kulunut, mainitut muut prosessit merkitsevät, ettei

maasta poistaminen ole mahdollista kuin vasta tiettyjen vaiheiden jälkeen (itsenäinen maasta poistuminen on toki mahdollista milloin tahansa, mutta tällöisen se on ulkomaalaisen oma valinta). Kun maassa oleskelu täten jatkuu, on ulkomaalaisen mahdollista jatkaa edelleen työnhakua, ja jos työpaikka löytyisi ja oleskelulupa olisi edelleen voimassa, voisi hän luvan niin salliessa aloittaa työntöön taikka, jos lupa ei siihen oikeuta, hän voisi hakea uutta oleskelulupaa aina siihen asti, kunnes prosessi on kokonaisuudessaan käyty läpi.

Kuten esityksessä todetaan, sillä ei muuteta ulkomaalaislain sääntelyä oleskeluluvan peruuttamisen osalta muuten kuin lisäämällä ehdotus uudeksi 58 a §:ksi oleskeluluvan peruuttamatta jättämisestä, eikä sääntelyä maasta poistamisesta muuteta lainkaan. Oleskeluluvan peruuttaminen liittyy siihen, millä perusteella oleskelulupa on myönnetty ja onko peruste edelleen olemassa, kun taas maasta poistamista koskeva harkinta on kokonaisuutena, jossa otetaan laajemmin huomioon kaikki olosuhteet, kuten ulkomaalaislain 146 §:ssä säädetään. On siten mahdollista, että joissakin tilanteissa, vaikka oleskelulupa peruutettaisiin, maasta poistaminen ei tulisi kyseeseen.

Toimeentulon takautuva tarkastelu ja työttömyys

Lisäksi on huomioitava HE 68/2024 vp ja siinä säädettävä työntekijän oleskeluluvan (TTOL) 1 600 euron palkkaraja sekä sen liittyminen takautuvaan luvan edellytysten valvontaan, onko toimeentulo ollut turvattu laskennallisesti kuukausittain edellisen luvan voimassaoloaikana. Tuon esityksen s. 30 todetaan: ”Palkkarajan tulisi ylittyä laskennallisesti kuukausittain työntekijän oleskeluluvan voimassa ollessa ja tämä tarkistettaisiin jatkolupaharkinnassa.” ja ”Mikäli sille on hyväksyttävä syy, ettei palkkaa tietynä kuukautena ole kertynyt, kuten että henkilö ei ole saapunut maahan heti kun lupa on myönnetty, voitaisiin tämä jatkolupaharkinnassa ottaa huomioon.”

Jotta ulkomaalaislain muutosten soveltamisessa ei tulisi esille epäjohtamukaisuutta, on uuden ulkomaalaislain 58 a §:n 3 momentin säännöskohtaisissa perusteluissa todettu näin: ”Tämä tarkoittaisi vastaavasti sitä, että mahdollista oleskeluluvulle erikseen säädettyä palkkarajaa ei sovellettaisi pykälän 1 momentin mukaisena työttömyysaikana. Näin ollen jatkolupaharkinnassa, jolloin toimeentulotaso arvioidaan takautuvasti, ei myöskään vaadittaisi, että erillinen palkkaraja on täytetty kuukausittain edellisen oleskeluluvan voimassaolon aikana siltä osin kuin henkilö on ollut työttömänä enintään pykälän 1 momentin mukaisen ajanjakson.”

Työnantajan ilmoittamisvelvollisuus ja sanktion uhka

Esityksen mukaan säädettäisiin, että työnantajan on tehtävä ilmoitus Maahanmuuttovirastolle, kun sen työntekijän työsuhte päättyy ennenaikaisesti. Sääntely perustuu hallitusohjelman ohella myös ns. yhdistelmälapidirektiiviin. Direktiivin mukaan tulee valita, kumpi tekee ilmoittamisen, työnantaja vai työntekijä. Koska ulkomaalaislaissa jo säädetään työnantajan ilmoittamisvelvollisuudesta, kun se ottaa palvelukseen ulkomaalaisen työntekijän, on luontevaa säilyttää myös uusi ilmoittamisvelvollisuus työnantajan velvollisuudeksi.

Aiemmin viranomaisilla ei ole ollut kattavasti tietoa, mitä ulkomaalaisille työntekijöille maassa oleskelun aikana tapahtuu ja mitä muutoksia luvan perusteena olevaan työsuhteeseen mahdollisesti tulee. Tavoitteena on, että saamme pidettyä kiinni siitä ulkomaisesta työvoimasta, jota tarvitsemme ja joka jo on maassa. Samaan aikaan on kuitenkin voitava reagoida siihen, jos oleskelu ei enää ole laissa säädettyjen ehtojen mukaista.

Työsuhte päättyy irtisanomiseen, irtisanoutumiseen tai sen purkautumiseen. Ilmoittamisvelvollisuus koskisi myös tilanteita, joissa työntekijä ei koskaan ilmesty työpaikalle eikä lainkaan aloita työntekoa. Tämä säädettäisiin siitä syystä, että aiemmin on tullut ilmi joitakin tilanteita, joissa myönnettyä oleskelulupaa on käytetty väärin todennäköisesti siirtymiseen muualle EU-alueella ilman tarkoitusta työntekoon ja oleskeluun Suomessa, jolloin tällaisista seikoista on syytä saada tietoa.

Ilmoittamisvelvollisuus ei koske niitä tilanteita, joissa oleskelulupa päättyy samaan aikaan työsuhteen päättymisen kanssa.

Työnantajaa koskien säädetään tällä hetkellä ilmoittamisvelvollisuudesta, kun se ottaa palvelukseen muun kuin unionin kansalaisen, tähän rinnastettavan tai tämän perheenjäsenen (ulkomaalaislain 82 §:n 2 mom.). Tämä ilmoitus olisi tehtävä jatkossa seitsemässä (7) vuorokaudessa, joka vastaisi nykyistä työsuojeluviranomaisen tulkintaa laissa säädettävästä ilmoituksen tekemisestä ”viivytyksestä”. Sanktionsääntelyn soveltamisen kannalta on selkeämpää, että määräajasta säädetään tarkasti. Vastaavasti uutta ilmoittamisvelvollisuutta koskien säädettäisiin, että ilmoitus olisi tehtävä selkeässä määräajassa, mutta se olisi tehtävä viimeistään 14 vuorokauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Pitempi määräaika antaisi työnantajalle enemmän aikaa asian hoitamiseen ja ottaisi huomioon muun muassa työsopimuslain 8 luvun 3 §:n säännöksen työsuhteen purkautuneena pitämisestä.

Uusi ilmoittamisvelvollisuus merkitsee työnantajan hallinnollisen taakan lisäämistä hieman. Lisäys on nähtävä pienenä ottaen huomioon olemassa oleva ilmoittaminen sekä sähköisen ilmoittamisen mahdollisuus. Esityksessä on arvioitu, että yhden ilmoittamisen tekeminen veisi noin 15 minuuttia ja maksaisi työnantajalle noin 10 euroa. Ilmoittamisen kautta kuitenkin saataisiin tietoa, miten ulkomaalainen työvoima liikkuu työmarkkinoilla.

Ilmoittamisvelvollisuuden tehosteena säädettäisiin hallitusohjelman mukaisesti sanktion uhkasta. Voimassa olevan ulkomaalaislain sääntelyn mukaan työnantajan ulkomaalaislain 82 §:n 2 momentin mukaiseen ilmoittamisvelvollisuuteen liittyy sanktion uhka. Siitä säädetään lain 186 ja 187 §:ssä, jolloin kyseeseen voi tulla työnantajan ulkomaalaisrikkomus ja ns. pidättäytymispäätös. Samaa sanktiosääntelyä olisi sovellettava myös uuteen työnantajaan koskevaan ilmoittamisvelvollisuuteen, kun otetaan huomioon velvollisuuden luonne ja samankaltaisuus olemassa olevaan ilmoittamisvelvollisuuteen verrattuna.

Työnantajien tekemät ilmoitukset täydentävät jatkossa oleskelulupien automaattista jälkivalvontaa, jota Maahanmuuttovirasto tekee eri rekistereistä kerättävän tiedon avulla. Valvontaa tehdään vasta-painona sille, että oleskelulupamenettely on nopea, jatko-oleskeluluvat myönnetään jopa neljäksi vuodeksi ja työnteko-oikeutta laajennetaan.

Työnteko-oikeuden laajentaminen aidosti todetuille työvoimapula-aloille

Esityksen mukaan TTOL:n haltijan työnteko-oikeus laajennetaan koskevaan työskentelyä aidosti todetulla työvoimapula-alalla. Oleskeluluvan tulee olla voimassa, jotta laajennettua työnteko-oikeutta sovellettaisiin. Sääntelyä sovellettaisiin työntekijän oleskeluluvan haltijoihin, koska tähän ryhmään sovelletaan saatavuusharkintaa ja luvat myönnetään ammattialakohtaisina.

Työnteko-oikeuden laajennuksen tarkoittamat ammatit säädettäisiin valtioneuvoston asetuksella, jotta listaus ammasteista olisi uusittaessa mahdollisimman helppoa. Laissa säädettäisiin asetuksen-antovaltuudesta. Asetuksella säädettävät ammatit, joihin työnteko-oikeuden laajentaminen tulisi ky-seeseen, olisi valtakunnallinen listaus. Valtakunnallinen lista on kuitenkin suppeampi kuin yksittäiset alueelliset linjaukset, koska työvoimapulan on oltava valtakunnallista.

Asetusta muutettaisiin lähtökohtaisesti kerran vuodessa, mutta muuttaminen olisi mahdollista use-amminkin tilanteen niin vaatiessa.

Ehdotettavan uuden ulkomaalaislain 72 c §:n mukaan työ- ja elinkeinoministeriö määrittäisi yhteis-työssä KEHA-keskuksen ja ELY-keskusten kanssa työvoimapula-alat, joilla on työvoiman saata-vuusongelmia koko valtakunnan alueella. Työvoimapula-alat määritettäisiin työhallinnon ja Tilasto-keskuksen työllisten ja työttömien määrää sekä avoimia työpaikkoja koskevan tilastoaineiston perus-teella ja ottamalla huomioon 72 b §:ssä tarkoitetut alueelliset linjaukset.

Tällä hetkellä työvoimapula-aloina korostuisivat erityisesti sosiaali- ja terveysala sekä tietyt palvelu- ja teollisuusalat.

Työnteko-oikeus työvoimapula-alalla alkaisi, kun TTOL on voimassa, ja kestäisi siihen saakka, kun-nes oleskeluluvan voimassaoloaika päättyy. Jos luvan voimassaoloaikana listaus muuttuisi, oikeus jatkaa alkanutta työsuhdetta kestäisi työsuhteen päättymiseen saakka, kunhan oleskelulupa on edel-leen voimassa. Jos oleskeluluvan voimassaolo päättyisi, päättyisi myös oikeus työskennellä työvoi-mapula-alalla. Kun ulkomaalainen hakee jatko-oleskelulupaa ja hän on työskennellyt työvoimapula-alalla, hän esittää hakemuksessaan oleskeluluvan perusteena kaikki ne työsuhteet, jotka hänellä on.

Valtakunnallisten työvoimapula-alojen määrittely

Ensimmäisessä vaiheessa ELY-keskukset käyvät toimialueillaan keskustelun sidosryhmiensä kanssa koskien alueensa työmarkkinanäkymiä ja sen jälkeen valitsevat alueiltaan seuraavaa vuotta koskevat työvoimapula-alat, joiden määrä vaihtelee alueen työmarkkinatilanteen mukaan. He käyttä-vät aineistonaan mm. KEHA:n tuottamaa tilastotietoa alueensa avoimista työpaikoista ja työnhaki-joista sekä mainittujen sidosryhmien eli alueensa kuntien, työnantajien, elinkeinoyhtiöiden, oppilai-tosten ym. laadullisia näkemyksiä työvoiman saatavuudesta, tilausnäkömystä ym.

Näin muodostettavien alueellisten listojen ammattialat löytyvät myös työluPALINjauksista, koska ne käyttävät samoja tietolähteitä. Erona on se, että työluPALINjaukseen voidaan kevyimmin perustein ottaa tilastollisesti kohtaanto-ongelmaisia ammattialoja, koska se "ohjaa" saatavuusharkintaa. Alu-eellista listaa puolestaan käytetään määrittämään aidosti todennettuja työvoimapula-aloja. TyöluPA-linjausta myös tarkastetaan puolivuositain.

Lopputuloksena saadaan jokaiselta ELY-alueelta hierarkkinen lista alueensa työvoimapula-aloista.

Toisessa vaiheessa kuvattujen listojen ammattialoista muodostetaan valtakunnallinen lista. Jokaisen ELY-keskuksen listan ammattialat pisteytetään TEM:ssä yhdessä KEHA-keskuksen kanssa huomioiden valtakunnan tasoinen tilastoaineisto, jossa väkirikas Uusimaa painaa eniten vaakakupissa, johtuen siitä, että monien alojen avoimia työpaikkoja ja työttömiä työnhakijoita on Uudellamaalla eniten, mutta tämän lisäksi merkitystä on myös sillä, kuinka monta kertaa tietty ammattiala esiintyy ELY-keskusten listoilla.

Tällöin valtakunnalliselle listalle päätyäkseen ammattialan ei tarvitse olla jokaisella ELY-keskuksen alueella työvoimapula-ala, vaan valtakunnallinen tilastoaineisto sekä esiintyvyysherrat ELY-keskusten listoilla määrittävät tämän. Periaatteessa vakava työvoimapula suuressa asutuskeskuksessa saattaa olla merkitsevämpi kuin esiintyvyys. Esiintyvyys korostaa ELY-keskusten vetämien keskustelujen avulla huomioitua laadullista puolta. "Valtakunnallisuus" puolestaan korostaa sitä, että listaa tullaan soveltamaan perustellusti valtakunnan alueella.

Ammattiala, jossa työvoimapula on vakavinta, on muodostettavassa listassa tilastollisesti ja esiintyvyyden perusteella ensimmäisenä, vaikkakaan säädettävässä asetuksessa listaus ei tule olemaan hierarkkinen. Arkikielellä voisi kuvata siis niin, että listalle päätyäkseen työvoimapula voi olla yhdellä alueella erittäin vakavaa tai useilla alueilla yleistä, mutta lievempää.

Koska kyse on työvoimapula-aloista, joka on vakiintunut määritelmä, ei listassa olevat ammatit voi olla suuressa ristiriidassa suoraan avointen tilastojen avulla pääteltävien työvoimapula-alojen kanssa. Määritelmää on perusteltua laajentaa puhtaasti tilastoihin perustuvasta tiukasta määritelmästä, koska työvoimapula-aloja tarkastellessa on tarkoituksenmukaista katsoa tulevaan ja toisaalta rikastaa tilastoaineistoa myös laadullisilla menetelmillä luomatta uutta tilastollista määritelmää työvoimapulalle.