



Eduskunta Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta  
00102 Eduskunta

HE 179/2024 vp

**Pirkanmaan TE-toimiston lausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle 13.11.2024 klo 11.30 / HE 179/2024 vp, Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi**

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt Pirkanmaan TE-toimistolta kirjallista lausuntoa koskien hallituksen esitystä eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 179/2024 vp). Pirkanmaan TE-toimisto on lisäksi antanut lausuntonsa esitysluonnoksesta sekä osallistunut lain valmistelutyöryhmään.

Esityksessä ehdotetaan, että Suomessa olevalle ulkomaalaiselle työntekijälle taattaisiin eräänlainen suoja-aika etsiä uusi työpaikka, mikäli hänen oleskelulupansa on vielä voimassa ja siihen perustuva työ päättyy. Suoja-aika olisi enintään luvan voimassaolon jäljellä oleva pituus, mutta kuitenkin enintään kolme tai kuusi kuukautta riippuen maassa oleskelun pituudesta. Oleskelulupaa ei siis saisi peruuttaa eikä sitä koskevaa menettelyä aloittaa suoja-ajan aikana, vaikka tieto töiden päättymisestä tulisi Maahanmuuttoviraston tietoon.

Pirkanmaan TE-toimiston näkemyksen mukaan on kannatettavaa, että sääntelyä oleskelulupien peruuttamista koskien tarkennetaan ja selkeytetään, sillä tällä hetkellä työsuhteen päättymisestä ilmoittaminen on ollut vaihtelevaa ja usein viranomainen ei ole saanut lainkaan tietoa työsuhteen päättymisestä. Tämä on asettanut työntekijät myös eriarvoiseen asemaan, sillä oleskeluluvan peruuttaminen ja siihen liittyviin toimiin ryhtyminen on riippunut pitkälti siitä, onko työnantaja ilmoittanut työsuhteen päättymisestä vai ei ja siten se on vaikuttanut myös siihen, kuinka kauan työntekijällä on mahdollisuus etsiä uusia töitä. Esityksessä kuitenkin ehdotetaan, että aika, jolloin oleskelulupaa ei saisi työsuhteen päätyttyä peruuttaa, riippuisi oleskeluluvan kestosta. Pääsääntöisesti tämä aika olisi kolme kuukautta, jos oleskelulupa olisi ollut voimassa alle kaksi vuotta ja kuusi kuukautta, jos oleskelulupa on ollut voimassa vähintään kahden vuoden ajan. Lisäksi erityisasiantuntijoilla, EU:n sinisen kortin haltijoilla, yrityksen yli- ja keski johdolla sekä ns. ICT-lain tarkoittamilla johtajilla ja asiantuntijoilla aika olisi kuusi kuukautta.

Pirkanmaan TE-toimisto on lausuntopalautteessaan todennut, että lain soveltamisen kannalta olisi selkeämpää, että aika etsiä uusi työpaikka olisi

11.11.2024

samanpituisen riippumatta luvan kestosta. Tämä olisi myös työntekijöiden kannalta yhdenvertaisempaa. Määräajan laskeminen ainoastaan työperusteisen luvan kestoon perustuen ei myöskään huomioi tilanteita, joissa työntekijä on esimerkiksi työskennellyt perhesidelluvalla jo pidempään, mutta lupatyyppi on myöhemmin vaihtunut työperusteiseksi tai työntekijällä on taustalla useita määräaikaisia työperusteisia lupia. Todelliseen määräajan kestoon vaikuttaisi lisäksi se, kuinka paljon oleskeluluvan kestosta on jäljellä. Suoja-ajan laskennan alkaminen irtisanomisajan tai mahdollisen kilpailukieltosopimuksessa määritellyn rajoitusajan jälkeen on kannatettavaa. Näissä tilanteissa tulee kuitenkin ottaa huomioon se, miten viranomaisen saa tiedon edellä mainituista määräajoista. Lakiesityksessä ei ole myöskään tarkennettu, miten suoja-aika lasketaan tilanteissa, joissa työttömyysjaksoja on useampia. Työntekijä voi esimerkiksi luvan voimassaolon aikana jäädä työttömäksi alkuperäisestä työstään ja sitten työllistyä toiseen työhön joko luvan perusteena olevalle ammattialalle tai työvoimapula-alalle ja myöhemmin jäädä työttömäksi myös tästä työstä. Suoja-ajan laskentaa tällaisissa tilanteissa tulisi tarkentaa.

Pirkanmaan TE-toimisto kiinnittää huomiota myös siihen, miten esitys suhteutuu oleskeluluvalla säädettyyn erilliseen palkkarajaan (HE 68/2024 vp). Esityksessä palkkaraja on huomioitu siten, ettei jatkolupaharkinnassa toteutunutta toimeentuloa tarkasteltaessa otettaisi huomioon mahdollista työttömyysaikaa siltä osin, kuin henkilö on ollut työttömänä enintään 58 § 1 momentin mukaisen ajanjakson. Tämä tarkennus on tärkeä, mutta voi hankaloittaa toteutuneen toimeentulon ja palkkarajan täyttymisen tarkastelua käytännössä.

Työnantajan velvollisuuksiin liittyvän 82 §:n 2 momentin 3 kohdassa säädetty työnantajan ilmoittamisvelvollisuus töiden päättymisestä on tärkeä lisäys. Ilmoitus tulisi tehdä tilanteissa, joissa työntekijä ei ole aloittanut töitä lainkaan tai jos työsuhte on päättynyt tai purkautunut ennen oleskeluluvan voimassaolon päättymistä. Jo tällä hetkellä työnantajan tulee tehdä ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle, kun hän ottaa palvelukseensa muun kuin unionin kansalaisen. Tästä syystä on myös perusteltua, että ilmoituksen tekee nimenomaan työnantaja. Viranomaisen näkökulmasta on tärkeää, että lakiesityksessä painotetaan sähköisen asiointijärjestelmän (Enter Finland) käyttöä, sillä paperilomakkeiden käsittely ja ilmoitusten manuaalinen tallentaminen hidastaa käsittelyä. Työnantajan ilmoittamisvelvollisuus töiden päättymisestä voi mahdollisesti myös ehkäistä laitonta työntekoa ja muuta väärinkäyttöä esimerkiksi niissä tilanteissa, joissa työntekijä palkataan työnantajan palvelukseen, mutta todellisuudessa työtä ei aloiteta ollenkaan hakemuksessa vakuutetussa työsuhteessa. Ehdotettu neljäntoista vuorokauden määräaika on riittävä ja erityisesti jälkivalvonnan kannalta on tärkeää, että tieto töiden päättymisestä saadaan reaaliajassa. Uuteen ilmoittamisvelvollisuuteen liittyvistä määräajoista sekä ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä mahdollisesti aiheutuvasta sanktiosta tulee informoida työnantajia selkeästi ja hyvissä ajoin sekä varmistaa, että työnantajilla on riittävä osaaminen sähköisen asiointijärjestelmän käyttöön.

11.11.2024

Esityksessä ehdotetaan, että työntekijän oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus laajennetaan oikeudeksi tehdä töitä todetulla työvoimapula-alalla. Laajennus koskisi vain työntekijän oleskelulupaa, jossa tällä hetkellä lupa myönnetään tietylle alalle tai aloille. Lain 72 c §:ssä säädettäisiin työvoimapula-aloista, joilla on työvoiman saatavuusongelmia koko valtakunnan alueella. Työvoimapula-alat säädettäisiin erillisellä valtioneuvoston asetuksella. Pirkanmaan TE-toimisto kiinnittää huomiota työvoimapula-alojen määrittelyn sekä alueellisten linjausten sykliin. ELY-keskusten alueelliset linjaukset päivitetäisiin puolivuositain, mutta lakiesityksessä työvoimapula-alojen säätämistä vuosittain pidettäisiin lähtökohtana. Työvoimapula-alojen ja alueellisten linjausten päivittäminen tulisi tapahtua samanaikaisesti, jotta ne eivät olisi ristiriidassa keskenään ja ennakointi olisi helpompaa. Työvoimapula-alojen määrittelyssä tulisi ottaa myös huomioon työntekijän tosiasiallinen mahdollisuus työllistyä alalle. Työnantajan tulisi varmistaa, että työntekijällä on myös työvoimapula-alalle työllistyessään mahdolliset työssä vaadittavat pätevyydet, luvat sekä hyväksytty terveydentila. Lisäksi on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että sekä alueelliset linjaukset että listaus työvoimapula-aloista olisivat mahdollisimman helposti saatavilla.

Laajennettu työnteko-oikeus ja mahdollisuus työllistyä työvoimapula-alalle voi käytännössä mahdollistaa tilanteet, joissa työntekijä kolmen tai kuuden kuukauden suoja-ajan aikana palkataan lyhyisiin työsuhteisiin alkuperäistä työsuhdetta huonommilla ehdoilla. On myös mahdollista, että 1600 euron palkkaraja ei täyty työvoimapula-alan työssä, koska erillistä lupaa ei tässä vaiheessa myönnetä eikä viranomainen siten pysty varmistumaan siitä, että toimeentulo on turvattu. Jälkivalvonnassa tulisi kiinnittää huomiota siihen, minkälaisiin työvoimapula-alojen tehtäviin on työllistetty ja onko näissä tehtävissä noudatettu ulkomaalaislain 71 §:n ja 71 b §:n mukaisia edellytyksiä. Työnteko-oikeuden laajentaminen todetuille työvoimapula-aloille mahdollistaa kuitenkin työntekijän työllistymisen helpommin muihin tehtäviin, kuin mihin hänen oleskelulupansa oikeuttaa sekä mahdollistaa myös lisätöiden tekemisen. Myös yritykset voivat hyötyä siitä, että työntekijä on mahdollista rekrytoida nopeammin, vaikkakin työsuhteen jatkaminen edellyttää uuden luvan hakemista viimeistään ennen suoja-ajan päättymistä.

Ehdotetut esitykset suoja-ajasta uuden työpaikan etsimiseen, työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta töiden päättyessä sekä työnteko-oikeuden laajentamisesta ja työvoimapula-alojen valtakunnallisesta listauksesta eivät merkittävästi vaikuta lupaharkintaan, koska työnteon perusteella myönnettävän oleskeluluvan yleiset edellytykset pysyvät ennallaan. On kuitenkin tärkeä varmistaa toimiva moniviranomaisyhteistyö, jotta mahdollisiin haasteisiin ja väärinkäytöksiin voidaan puuttua.

Tämä asiakirja on hyväksytty viraston sähköisessä asianhallintajärjestelmässä. Asian on esitellyt Palvelupäällikkö Annina Rantala ja ratkaissut Johtaja Airi Mast.

Tämä asiakirja KEHA/78975/2024 on hyväksytty sähköisesti / Detta dokument KEHA/78975/2024 har godkänts elektroniskt

Esittelijä Rantala Annina 11.11.2024 15:37

Hyväksyjä Mast Airi 11.11.2024 15:39