

17.2.2025

Eduskunta
Hallintovaliokunta
hav@eduskunta.fi

HE 179/2024 vp

Lausunto hallituksen esityksestä ulkomaalaislain muuttamisesta

Eduskunnan hallintovaliokunta on pyytänyt lausuntoa hallituksen esityksestä, jolla muutettaisiin ulkomaalaislakia ja eräitä muita lakeja, joissa säädetään ulkomaalaisen henkilön työnteko-oikeudesta. Esityksellä toteutettaisiin ns. kolmen kuukauden malli oleskeluluvan peruuttamisesta tilanteissa, joissa ulkomaalainen työntekijä jää työttömäksi.

Suomen Yrittäjät ei kannata esitystä. Esitys on kannatettava vain siltä osin, kun sillä toteutetaan EU:n ns. yhdistelmälapadirektiivin vähimmäisvaatimukset ja laajennetaan ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeutta valtakunnallisille työvoimapula-aloille. Suomen Yrittäjien lausunnon pääkohdat voidaan tiivistää seuraavasti:

- Esitys on omiaan heikentämään Suomen kilpailukykyä kansainvälisestä työvoimasta. Kaavamainen oleskeluluvan peruuttaminen kolmen tai kuuden kuukauden määräajassa ei anna riittävää suoja-aikaa uudelleen työllistymiseen.
- Ulkomaalaisen työntekijän työsuhteen päättymiseen liittyvä työnantajan ilmoitusvelvollisuus lisää työnantajan hallinnollista taakkaa eikä se ole välttämätön viranomaisvalvonnan kannalta.
- Työntekijän oleskeluluvalla työskentelevän ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille on järkevää, mutta myös alueelliset työvoimapula-alat olisi otettava huomioon.

Oleskeluluvan peruuttamisen suoja-aika

Esityksen mukaan työperusteista oleskelulupaa ei saisi peruuttaa kolmen tai kuuden kuukauden määräaikana siitä, kun ulkomaalainen työntekijä jää työttömäksi. Käytännössä esitys tarkoittaisi, että ulkomaalaisella työntekijällä olisi kolme tai kuusi kuukautta aikaa työllistyä uuteen työpaikkaan maasta poistamisen uhalla.

Esityksessä todetaan, että sillä tavoitellaan ulkomaalaisen työvoiman pysymistä maassa ja sitä, että ulkomaalainen työntekijä löytäisi uuden työpaikan

ja sitä kautta perusteen jatkaa maassa oleskelua. Vaikka nämä tavoitteet ovat tärkeitä, Suomen Yrittäjät huomauttaa, että esitys voi vaikuttaa juuri päinvastaisella tavalla. Se antaa ulkomaalaisille työntekijöille ja heidän perheenjäsenilleen viestin, ettei heidän oleskeluaan pidetä myönteisenä. Työperäistä maahanmuuttoa koskevan politiikan tiukentuminen voi heikentää Suomen kilpailukykyä kansainvälisistä osaajista. Esitetty muutos voi myös laajemmin vaikuttaa Suomen maakuvaan negatiivisesti.

Muutosta on perusteltu osaksi EU:n ns. yhdistelmälupadirektiivin vaatimuksilla. Direktiivin 11(4) artikla ei kuitenkaan edellytä juuri kolmen kuukauden määräajasta säätämistä, vaan siinä on kyse ainoastaan vähimmäissuojaajasta, jonka aikana oleskelulupaa ei ainakaan saa peruuttaa työttömyyden perusteella. Suomessa voitaisiin siten EU-oikeuden estämättä pitää voimassa ulkomaalaisten työntekijöiden kannalta edullisempia määräaikoja.

Suomen Yrittäjät pitää eräisiin työntekijäryhmiin sovellettavaa kuuden kuukauden määräaika tarpeellisenä, sillä eri ammattiryhmien ja toimialojen välillä voi olla merkittäviä eroja siinä, missä ajassa työllistyminen voisi tapahtua. Kuitenkin myös kuuden kuukauden suoja-aika voi olla liian lyhyt uudelleen työllistymiseen. Rekrytointiprosessit erityisesti korkeaa osaamista vaativiin tehtäviin voivat olla hyvin pitkiä.

Nykyisinkin ulkomaalaisen henkilön on poistuttava maasta oleskeluluvan umpeutuessa. Työperäinen oleskelulupa voidaan jo nykyisin peruuttaa, jos sen edellytykset ovat lakanneet oleskeluluvan voimassaoloaikana. Esitetty muutos kuitenkin kiristäisi nykyistä soveltamiskäytäntöä, sillä oleskelulupa päättyisi ja maasta poistaminen tulisi kysymykseen automaattisesti kolmen tai kuuden kuukauden työttömyyden jälkeen ilman harkinnanvaraisuutta.

Suomen pitäisi houkutella osaavaa kansainvälistä työvoimaa eikä luoda sääntelyä, joka voi tehdä Suomesta vähemmän houkuttelevan maan ulkomaisille työntekijöille. Myös ulkomaalaisen työvoiman pitovoimaa pitäisi parantaa. Heikkenevä huoltosuhde edellyttää, että Suomi saa osaavaa työvoimaa ulkomailta. Siksi Suomessa pitäisi välttää toimia, jotka voivat edesauttaa osaajien poistumista suomalaisilta työmarkkinoilta.

Työnantajan ilmoitusvelvollisuus

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi työnantajalle velvollisuus ilmoittaa työsuhteen päättymisestä Maahanmuuttovirastolle 14 päivän määräajassa työsuhteen päättymisestä. Lisäksi esityksellä pyritään tekemään työnantajan sähköisestä asioinnista Maahanmuuttoviraston kanssa pääsääntö.

Vaikka työnantajalla on ulkomaalaislain 82 §:n nojalla jo nykyisin varmistautumisvelvoite ulkomaalaisen työntekijän työnteko-oikeudesta ja velvollisuus

ilmoittaa ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisesta Maahanmuuttovirastolle, esitetty muutos laajentaisi työnantajan ilmoitusvelvollisuutta myös työsuhteen päättymistilanteisiin. Lisäksi työntekijän palkkaamiseen liittyvän ilmoituksen määräajasta säädettäisiin laissa täsmällisesti.

Uudet velvollisuudet lisäävät työnantajien hallinnollista taakkaa. Työnantajan ilmoitusvelvollisuuden tahallinen tai törkeään huolimattomuuteen perustuva laiminlyönti on myös kriminalisoitu. On kuitenkin huomattava, ettei työnantaja varsinaisesti saa hyötyä työsuhteen päättymistä koskevan ilmoituksen laiminlyönnistä. Rikosoikeudellinen seuraamus on siten varsin ankara. Työnantajan ilmoitusvelvollisuus ei myöskään ole viranomaisvalvonnan toteutumisen kannalta ehdoton edellytys. Viranomainen voisi toteuttaa valvontaa myös esimerkiksi tulorekisteristä saatavien tietojen perusteella.

Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille

Esityksen mukaan työntekijän oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus laajennettaisiin koskemaan aidosti työvoimapula-aloiksi todettuja toimialoja. Työntekijän oleskeluluvalla työskentelevällä ulkomaalaisella olisi siten mahdollisuus tehdä työtä oleskelulupansa voimassaoloaikana myös asetuksella määriteltävillä valtakunnalliseen listaukseen sisältyvillä ammattialoilla. Ulkomaalainen työntekijä voisi siten työskennellä myös muulla ammattialalla kuin mihin työntekijän oleskelulupa on myönnetty.

Suomen Yrittäjät pitää esitystä tältä osin järkevänä. Työnteko-oikeutta pitäisi kuitenkin laajentaa muillekin kuin valtakunnallisille työvoimapula-aloille. Myös alueelliset työvoimapula-alat pitäisi huomioida. Suomen Yrittäjät katsoo myös, että työnteko-oikeuden laajentamisen pitäisi koskea myös muita työntekoon oikeuttavia oleskelulupatyyppejä kuin työntekijän oleskelulupaa.

Suomen Yrittäjät toteaa myös, että nykyinen toimialasidonnainen ja työvoiman saatavuusharkintaan perustuva työntekijän oleskelulupa vaikeuttaa tarpeettomasti ulkomaisten työntekijöiden rekrytoimista. Suomen Yrittäjät katsoo, että työperäistä maahanmuuttoa jäykistävästä ja ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaamista rajoittavasta saatavuusharkinnasta tulisi luopua.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Albert Mäkelä
asiantuntija