



LAUSUNTO

Hallitusneuvos Jarmo Tiukkanen

17.2.2025

VN/13/2025

VN/13/2025-TEM-9

HE 179/2024 vp

Eduskunta / Hallintovaliokunta

Viite: Hallintovaliokunta tiistaina 18.2.2025 klo 12.15 / HE 179/2024 vp / Asiantuntijapyyntö

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

Työ- ja elinkeinoministeriö kiittää, että otsikossa mainitun hallituksen esityksen käsittely aloitetaan pian työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan käsittelyn jälkeen.

Ns. suoja-aikaa koskeva sääntely

Voimassa olevan sääntelyn mukaan, jos työntekijän työt loppuvat ennenaikaisesti ja asia tulee viranomaisten tietoon, oleskeluluvan peruuttaminen on mahdollista ottaa heti käsittelyyn. Maahanmuuttovirasto tosin on ilmoittanut noudattavansa itse käytäntöä, jonka mukaan se ei kolmen kuukauden aikana puutu ulkomaalaisen lupa-asiaan eli antaa mahdollisuuden löytää uusi työpaikka (säästää resursseja, jos työpaikka löytyy, jolloin ei ole edellytyksiä peruuttaa oleskelulupaa).

Esityksestä seuraa muutos nykytilaan siten, että asiasta säädettäisiin laissa, eikä se jäisi Maahanmuuttoviraston noudattaman käytännön varaan. Ehdotus perustuu hallitusohjelmaan ja EU-sääntelyyn. EU-sääntelystä johtuen asiasta on säädettävä laissa. Eli jos työnteon perusteella myönnettyyn oleskelulupa perustuva työsuhde päättyisi ennenaikaisesti (ts. se ei ole ollut tiedossa lupaa myönnettäessä), työntekijällä olisi mahdollisuus etsiä uusi työ tai muu peruste maassa oleskelunsa jatkamiseksi 3 tai 6 kuukauden aikana, kunhan oleskelulupa on voimassa sen ajan. Asia ei siis olisi enää Maahanmuuttoviraston käytännön varassa, vaan asiasta säädettäisiin virastoa velvoittavasti laissa.

Yhdistelmälapadirektiivin mukaan sääntelyssä on kyse siitä, että työttömyys ei sellaisenaan ole riittävä peruste luvan peruuttamiselle. Kyseessä on eräänlainen suoja-aika, jonka aikana oleskelulupaa ei saa peruuttaa, ei edes käynnistää sen peruuttamistoimenpiteitä. Direktiivin mukaan suoja-aika on lähtökohtaisesti kolme kuukautta, mutta se olisi kuusi kuukautta, jos ulkomaalaisella on ollut työperusteinen oleskelulupa yhdenjaksoisesti voimassa vähintään kaksi vuotta. Direktiivin sääntely on minimitaso, josta on säädettävä, ja direktiivin mukaan kansallisesti on sallittua säätää direktiivin sääntelyä pidemmistä suoja-ajoista.

Kansallisesti on päätetty tehdä poikkeukset direktiivin sääntelyyn tiettyjen lupaperusteiden osalta. Esityksen mukaan erityisasiantuntijan oleskeluluvan ja EU:n sinisen kortin haltijalla sekä yrityksen sisäisiä siirtoja tarkoittavan ns. ICT-lain johtajalla ja asiantuntijalla ja yrityksen yli- ja keski johdolla suoja-aika olisi aina kuusi kuukautta. Muissa työperusteisissa luvissa suoja-aika olisi kolme kuukautta, mutta kahden vuoden oleskelun jälkeen se olisi kuusi kuukautta.

On huomattava, että suoja-aika olisi sovellettavissa vain tilanteessa, jossa oleskelulupa on voimassa. Jos oleskelulupa on voimassa enää alle kolme tai kuusi kuukautta, suoja-aika olisi vain jäljellä olevan oleskeluluvan voimassaolon aika. Jos kyseessä on ollut määräaikaiseen työsuhteeseen

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

perustuva työsuhde ja määräaikaisuus päättyy samaan aikaan kuin oleskelulupa, ei suoja-aikaa olisi, koska lupakaan ei ole enää voimassa.

Käytännössä sääntely tarkoittaisi siis tilannetta, jossa työt tai töiden määräaikaisuus päättyy ennen-aikaisesti verrattuna siihen, miten oleskelulupaa myönnettäessä oli tiedossa ja millä tiedoin oleskeluluvan voimassaoloaika on lupaan merkitty.

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 oleskelulupiin, jotka on myönnetty muulla kuin työntöön perusteella, esim. perhesideluvat, mutta ei myöskään pysyviin oleskelulupiin, ei EU-kansalaisten oleskeluoikeuteen, eikä kausityöhön myönnettäviin lupiin.

Suoja-aika alkaisi työsuhteen päättymisen jälkeen. Sääntely tarkoittaisi siten sitä, että irtisanomis-aika vaikuttaisi säännön soveltamiseen, koska työsuhde säilyy voimassa ja palkanmaksu myös jatkuu irtisanomisajan, jolloin suoja-aika alkaisi vasta sen jälkeen. Lisäksi huomioitaisiin kilpailukieltosopimukset, joiden osalta säädettäisiin, että suoja-aika alkaisi sopimuksessa sovitun rajoitusajan jälkeen, vaikka työsuhde ei olisi voimassa. Työsopimuslain 3 luvun 5 §:n mukaan työntekijän kanssa voidaan laissa säädettävien edellytyksin 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.

Esitettävään sääntelyyn sisältyy vaatimus, että ulkomaalaisen toimeentulon tulee olla turvattu suojaajan 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.

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

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

EU-sääntely eli ns. yhdistelmälapudirektiivi tarkoittaa, että kaikki muutkin EU-jäsenmaat tulevat jatkossa säätämään suoja-ajasta vähintään direktiivissä säädetyllä 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-jäsenmaat 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 tai toimia peruuttamisharkinnan suorittamiseksi aloittaa määrättyä aikana, jos ulkomaalainen työntekijä jää työttömäksi ja oleskelulupa on voimassa.

Maassa olevien ulkomaalaisten työperusteisen oleskelulupien haltijoiden lukumäärää ei tiedetä täsmällisesti, mutta heitä lieenee 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.

VATT:n selvitys on hyvää tausta-aineistoa esityksen kannalta. On toki niin, ettei sillä ole suoraa vaikutusta itse sääntelyratkaisuun, ja on myös niin, että talouden suhdanteiden vaikutukset eivät kaikina aikoina tule täysimääräisesti huomioiduksi esityksen ratkaisuissa. Esityksen on kuitenkin katsottava olevan oikeansuuntainen ja etenkin siksi oikeassa suhteessa tavoitteeseen, että tämänkaltaisen sääntelyratkaisu ei tule sovellettavaksi kaikkien ulkomaalaisten työttömien tilanteissa, vaan aina joku tai jotkut heistä jäävät sen ulkopuolelle joko kokonaan tai osittain.

Hallituksen esityksen lausuntokierroksella ja työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kuulemisessa ja valiokunnan lausuntoon liitetyissä eriävissä mielipiteissä kiinnitettiin huomiota suoja-ajan pituuteen. On otettava huomioon, että myönnetyn oleskeluluvan voimassaoloaika asettaa rajan sääntelyn soveltamiselle ja myönnettyjen oleskelulupien pituuden vaihtelevat kuukausista neljään vuoteen, jolloin aina joku työntekijä jää ilman täysimääräistä suoja-aikaa johtuen juuri siitä, missä vaiheessa oleskeluluvan voimassaoloa työt loppuvat ennenaikaisesti.

On sääntelyehdotuksessa sekin puoli, ettei sitä tulla käyttämään väärin. Jos ulkomaalainen on vasta tullut maahan ja jää pian maahantulon jälkeen ”työttömäksi”, on tällöin selvittävää se seikka, ettei maahantulosäännöksiä ole kierretty. Sääntelyn mukaan oleskelulupa voidaan jatkossakin peruuttaa, jos luvan peruuttamiseksi ilmenee ulkomaalaislain 58 §:n perusteita, mutta jotka eivät liity työttömyyteen.

Jos ulkomaalainen on oleskellut maassa pitemmän ajan ja hänellä on perhettä, ehdotettava sääntely antaa suojaa. Mahdollisten perheenjäsenten oleskelulupien voimassaoloajat ovat enintään samalle ajalle tai lyhyemmälle ajalle myönnettyjä kuin perheenkokoajan eli työntekijän oleskelulupa. Kuten todettu, annettava suoja-aika olisi rajallinen kestoltaan, mutta on huomattava, että ulkomaalaislaki ja muu hallintomenettelyä koskeva sääntely merkitsee, että luvan peruuttamista ja maasta poistamista koskevat menettelyt toteutetaan laissa säädetyn mukaisesti. Vaikka suoja-aikasääntely voi antaa julkisuudessa negatiivisen viestin, lainsäädäntö tosiasiansa antaa ulkomaalaiselle oikeussuojaa määrämuotoisine menettelyineen, mukaan lukien kuulemismenettelyt, ja menettelyiden kestoineen sekä muutoksenhakuoikeuksineen. Vaikka suoja-aika olisi kulunut, mainitut muut prosessit voivat merkitä, ettei maasta poistaminen ole mahdollista kuin vasta tiettyjen vaiheiden jälkeen (itsenäinen maasta poistuminen on toki mahdollista milloin tahansa, mutta tällöin 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 työnteon taikka, jos lupa ei siihen oikeuta tai se ei ole enää voimassa, voisi hän 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 esitetä muutettavan lainkaan. Oleskeluluvan peruuttaminen liittyy siihen, millä perusteella oleskelulupa on myönnetty ja onko peruste edelleen olemassa, kun taas maasta poistamista koskeva harkinta on kokonaisharkinta, jossa otetaan laajemmin huomioon kaikki olosuhteet, kuten ulkomaalaislain 146 §:ssä säädetään. On siten mahdollista, kuten tälläkin hetkellä on mahdollista, että joissakin tilanteissa, vaikka oleskelulupa peruutettaisiin, maasta poistaminen ei tulisi kyseeseen.

Toimeentulon takautuva tarkastelu ja työttömyys

Lisäksi on huomioitava valtioneuvoston asetus työntekijän oleskeluluvan palkkarajan suuruudesta ([860/2024](#)), jossa säädetään työntekijän oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä olevasta 1 600 euron palkkarajasta sekä sen liittyminen takautuvaan luvan edellytysten valvontaan, onko toimeentulo ollut turvattu laskennallisesti kuukausittain edellisen luvan voimassaoloaikana. Tuohon liittyvän hallituksen esityksen ([HE 68/2024 vp](#)) s. 30 todetaan: ”Palkkarajan tulisi ylittyä laskennallisesti kuukausittain työntekijän oleskeluluvan voimassa ollessa ja tämä tarkistettaisiin jatkolupaharkinnassa.” ja ” Mikäli sille on hyväksyttävä syy, ettei palkkaa tiettyinä 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 epäjohtonmukaisuutta, pyritään se ehkäisemään ehdotettavan uuden ulkomaalaislain 58 a §:n 3 momentin säännöskohtaisilla perusteilla seuraavasti: ”Tämä tarkoittaisi vastaavasti sitä, että mahdollista oleskeluluvulle erikseen

säädettyä palkkarajaa ei sovellettaisi pykälän 1 momentin mukaisena työttömyysaikana. Näin ollen jatkolupaharkinnassa, jolloin toimeentulotasoa 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

Ehdotuksen mukaan säädettäisiin, että työnantajan on tehtävä ilmoitus Maahanmuuttovirastolle, kun sen työntekijän työsuhde päättyy ennenaikaisesti. Tämäkin sääntely perustuisi hallitusohjelman ohella myös yhdistelmälapadirektiiviin ja olisi uusi velvollisuus työnantajalle. Direktiivin mukaan tulee valita, kumpi tekee ilmoittamisen, työnantaja vai työntekijä. Koska ulkomaalaislaissa jo säädetään työnantajan ilmoittamisvelvollisuudesta, kun se ottaa palvelukseen ulkomaalaisen työntekijän, on johdonmukaista säilyttää myös uusi ilmoittamisvelvollisuus työnantajan velvollisuudeksi.

Aiemmin viranomaisilla ei ole ollut kattavasti tietoa siitä, mitä ulkomaalaisille työntekijöille maassa oleskelun aikana tapahtuu ja mitä muutoksia myönnetyn oleskeluluvan perusteena olevaan työsuhteeseen mahdollisesti tulee. Tavoitteena on, että Suomi saa pidettyä kiinni siitä ulkomaisesta työvoimasta, jota tarvitsemme ja joka jo on maassa töissä. Samaa aikaan on kuitenkin voitava reagoida siihen, jos oleskelu ei enää ole laissa säädettyjen ehtojen mukaista tai jos maahan ei ole saavuttu.

Työsuhde päättyy irtisanomiseen, irtisanoutumiseen tai sen purkautumiseen, mutta myös määräaikaisuuden päättymiseen ajallaan, mikä ei kuitenkaan ole tässä keskeistä. 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 työsuhde päättyy samaan aikaan oleskeluluvan päättymisen kanssa, kuten on tyypillistä määräaikaissa työsuhteissa.

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". Sanktiosääntelyn soveltamisen kannalta on selkeämpää, että määräajasta säädetään tarkasti.

Vastaavasti uutta ilmoittamisvelvollisuutta koskien esitetään säädettävän, 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. Tämä ei ole toivottavaa sen tavoitteen osalta, jossa tavoitellaan työnantajien hallinnollisen taakan keventämistä. Lisäys on onneksi 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. Ilmoittaminen on varmasti tuttua niille työnantajille, joilla jo on ulkomaista työvoimaa, mutta tuki uusi niille, joilla ei tällaista kokemusta vielä ole. 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

vastapainona sille, että oleskelulupamenettely on nopea, jatko-oleskeluluvat myönnetään jopa neljäksi vuodeksi ja työnteko-oikeutta laajennetaan.

Työnteko-oikeuden laajentaminen aidosti todetuille työvoimapula-aloille

Esityksessä ehdotetaan hallitusohjelmaan perustuen, että työntekijän oleskeluluvan (TTOL) haltijan työnteko-oikeus laajennettaisiin koskemaan työskentelyä aidosti todetulla työvoimapula-alalla.

TTOL:n tulee olla voimassa, jotta laajennettua työnteko-oikeutta sovellettaisiin. Sääntelyä sovellettaisiin nimenomaisesti työntekijän oleskeluluvan haltijoihin, koska tähän samaiseen ryhmään sovelletaan saatavuusharkintaa ja luvat myönnetään rajoitettuina eli ammattialakohtaisina.

Työnteko-oikeuden laajennuksen tarkoittamat ammatit säädettäisiin valtioneuvoston asetuksella, jotta listaus ammateista olisi uusittaessa mahdollisimman helposti. Laissa säädettäisiin asetuksen-antovaltuudesta. Asetuksella säädettävät ammatit, joihin työnteko-oikeuden laajentaminen tulisi kyseeseen, olisi valtakunnallinen listaus. Valtakunnallinen lista on kuitenkin suppeampi kuin yksittäiset alueelliset linjaukset, koska työvoimapulan on oltava valtakunnallista. Valtakunnallista lista ja alueelliset linjaukset laaditaan käytännössä samanaikaisesti ja samanlaisella menettelyllä pitkälti samojen toimijoiden toimesta ja ne ovat päällekkäin voimassa ja sovellettavissa.

Asetusta muutettaisiin lähtökohtaisesti kerran vuodessa, mutta muuttaminen olisi mahdollista useamminkin tilanteen niin vaatiessa.

Ehdotettavan uuden ulkomaalaislain 72 c §:n mukaan työ- ja elinkeinoministeriö määrittäisi yhteistyössä KEHA-keskuksen ja ELY-keskusten kanssa työvoimapula-alat, joilla on työvoiman saatavuusongelmia koko valtakunnan alueella. Työvoimapula-alat määritettäisiin työhallinnon ja Tilastokeskuksen työllisten ja työttömien määrää sekä avoimia työpaikkoja koskevan tilastoaineiston perusteella ja ottamalla huomioon 72 b §:ssä tarkoitetut alueelliset linjaukset. KEHA-keskus ja Uudenmaan ELY-keskus olivat kuultavina työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa.

Viime vuoden puolella työvoimapula-aloina korostuisivat erityisesti sosiaali- ja terveysala sekä tietyt palvelu- ja teollisuusalat.

Työnteko-oikeus työvoimapula-alalla alkaisi heti, kun TTOL on voimassa, ja kestäisi siihen saakka, kunnes oleskeluluvan voimassaoloaika päättyy. Jos asetusta muutettaisiin luvan voimassaolokana, ulkomaalaisella olisi oikeus jatkaa alkanutta työsuhdetta työsuhteen päättymiseen saakka, vaikka ammattiala olisi poistunut uudesta asetuksesta, kunhan oleskelulupa on edelleen voimassa. Jos oleskeluluvan voimassaolo päättyisi, päättyisi myös oikeus työskennellä työvoimapula-alalla. Kun ulkomaalainen hakee jatko-oleskelulupaa ja hän on työskennellyt työvoimapula-alalla, hän esittää hakemuksessaan oleskeluluvan perusteena kaikki ne työsuhteet, jotka hänellä on, jolloin uusi TTOL myönnetään niiden perusteella.