



Lausunto

Hallitusneuvos Jarmo Tiukkanen
Maahanmuutto- ja kotoutumisyksikkö

11.5.2026

VN/12/2026
VN/12/2026-TEM-56

HE 80/2026 vp

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys ulkomaalaislain muuttamisesta - yhdistelmälapadirektiivin täytäntöönpano

Viite: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta tiistai 12.05.2026 klo 12.15 / HE 80/2026 vp / Asiantuntijapyyntö

Työ- ja elinkeinoministeriö kiittää esityksen ottamisesta käsittelyyn ja lausuu esityksestä seuraavaa:

Esityksellä pantaisiin täytäntöön uudelleen laadittu niin sanottu yhdistelmälapadirektiivi, jonka tarkoituksena on helpottaa EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisten oleskelua ja työntekoa EU:ssa yhden lupamenettelyn avulla. Direktiivi on osittain pantu täytäntöön 11.6.2025 voimaan tulleella ulkomaalaislain sääntelyllä 3/6 kuukauden suoja-ajasta, jos työperusteisen oleskeluluvan haltijan työsuhde päättyy ennen aikaisesti. Lisäksi esityksellä ehdotetaan tehtävän säädöshuoltoa.

Mainitun direktiivin tulee olla kansallisesti täytäntöön pantuna viimeistään 21.5.2026, josta tullaan myöhästymään. Täytäntöön pantavana on enää tosin vain osa direktiivin sääntelystä, koska uudistetun direktiivin katsottiin valmistelun aikana vastaavan ulkomaalaislain sääntelyä mm. luvan hakemisesta ja työnantajan vaihtamisesta – ja olevan sääntelynä direktiiviä joustavampaa.

1) Työssä hyväksikäytetylle 3 kuukautta enemmän suoja-aikaa

Esityksen mukaan laissa säädettäisiin, että mainittua sallittua suoja-aikaa (työttömyysaikaa), jonka aikana oleskelulupaa ei saa peruuttaa, pidennettäisiin kolmella kuukaudella, jos ulkomaalaisen työolojen perusteella on aihetta epäillä erityistä hyväksikäyttöä. Suoja-ajan pidentämisen kesto noudattaa direktiivissä säädettyä minimikestoa, josta on vähintään säädettävä.

Erityistä hyväksikäyttöä osoittavilla työoloilla tarkoitettaisiin ns. työnantajasanktiodirektiivissä säädettyjä työoloja, mukaan lukien sukupuoleen perustuvasta tai muusta syrjinnästä johtuvat työolot, kun työehdot ovat räikeässä epäsuhteessa laillisten työntekijöiden työehtoihin nähden, mikä esimerkiksi vaikuttaa työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen ja on ihmisarvoa alentavaa.

Maahanmuuttovirasto arvioisi, milloin säännöstä olisi sovellettava, ja se voisi asian harkinnassa ottaa huomioon ulkomaalaisen kertomat seikat, mutta myös muilta viranomaisilta, kuten esimerkiksi työsuojeluviranomaiselta, poliisilta tai rajaviranomaiselta, saamansa tiedot.

2) Viranomaiselle tarkka 30 pvän lisäaika tehdä päätös ja käsittelyajan keskeytyminen

Esityksessä ehdotetaan, että laissa säädettäisiin nykyistä täsmällisemmin siitä, miten kauan lupaviranomainen voi pidentää päätöksen tekemiselle varattua käsittelyaikaa poikkeuksellisissa, hakemuksen monimutkaisuuteen liittyvissä olosuhteissa. Yhdistelmädirektiivistä johtuen käsittelyajan

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

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

pidentämiselle tulisi maksimiaika, kun tällä hetkellä siitä ei säädetä, vaan se on avoin. Ajasta säättäminen olisi perusteltua kohdentaa yrittäjän ja kasvuyrittäjän oleskeluluvan osapäätösharkintaan, joka on työläämpää tehdä kuin Maahanmuuttoviraston lopullisen päätöksen tekeminen.

Lisäksi ehdotetaan direktiiviin liittymättömästi ja lausuntokierroksella esiin nostetusti, että hakemuksen käsittelyajan kulumisen keskeytyisi, jos lupaviranomainen joutuisi odottamaan toisen viranomaisen selvitystä hakemukseen. Tällä hetkellä tätä mahdollisuutta ei ole, koska lain mukaan käsittelyajan kulumisen keskeytyy, jos viranomainen joutuu pyytämään tai hankkimaan asiassa lisäselvitystä. Laissa ei siten säädetä, että viranomainen voisi odottaa toisen viranomaisen, esim. poliisin tai työsuojelun, selvitystä, jolla on merkitystä hakemuksen ratkaisemiseen. Muutos olisi siksi perusteltu, koska ehdotuksen taustalla on tavoite suojata hakijaa esimerkiksi työperäiseltä hyväksikäytöltä tai ihmiskaupalta, torjua laitonta maahantuloa ja edistää sisäistä turvallisuutta.

3) Palautetaan ulkomaalaislain 45 §:n 1 momentin 3 kohtaan työnteko-oikeus

Esityksessä ehdotetaan, että ulkomaalaislain 45 §:n 1 momentin 3 kohdan perusteella myönnettyyn oleskelulupaan aiemmin liittynyt työnteko-oikeus palautettaisiin. Kun yhdistelmälapadirektiivin 3/6 kk:n sääntely tuli voimaan 11.6.2025 (HE 179/2024 vp), sääntelyssä tapahtui huomaamatta oikeustilan muutos, jossa 45 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaiseen lupaan liittynyt työnteko-oikeus putosi sääntelystä pois, ja nyt työnteko-oikeus palautettaisiin siihen takaisin.

Kyse on tilapäisestä oleskeluluvasta, joka myönnetään tilapäisenä, jos on muu erityinen syy luvan myöntämiselle. Tällaisia oleskelulupia myönnettiin vuonna 2024 yhteensä 479 ensimmäistä oleskelulupa ja 103 jatkolupaa. Näissä luvissa ovat mm. ne diplomaattien perheenjäsenet, joille UM ei myönnä lupaa, ja seurustelusuhteen perusteella myönnetty luvat.

Näin ollen ulkomaalaislain 81 a §:ään, jossa säädetään työnteko-oikeudesta oleskeluluvan nojalla, palautettaisiin rajoitettu työnteko-oikeus 45 §:n 1 momentin 3 kohtaan liittyväksi siten kuin siitä säädettiin ennen 11.6.2025. Tällöin oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus koskisi tehdä työtä erityisasiantuntijana, toimia yrityksen yli- tai keskitöiden tehtävissä, kansainvälisessä järjestössä, urheilijana, valmentajana, urheilutuomarina, kulttuurin alalla tai uskonnollisessa yhteisössä.

4) Työnantajailmoitus tehtävä kaikista palvelukseen otetuista kolmannen maan kansalaisista

Tällä hetkellä ulkomaalaislaissa säädetään, että työnantajan on toimitettava tieto palkkaamastaan työntekijästä, työsuhteen kestosta, palkasta, työtunneista ja sovellettavasta työehtosopimuksesta Maahanmuuttovirastolle, kun se ottaa palvelukseensa muun kuin unionin kansalaisen, tähän rinnastettavan tai tämän perheenjäsenen.

Maahanmuuttovirasto, joka ottaa vastaan em. ilmoituksia, saattoi ministeriön tietoon esityksen valmistelun aikana, että työnantajat kokevat hankalaksi täyttää ilmoittamisvelvollisuuden, koska ne eivät voi kysyä palkkaamaltaan työntekijältä tämän perhesuhteista, jolloin ne eivät voi täysin varmistua, onko ilmoittaminen tehtävä vai voiko sen jättää tekemättä. Tilanne ei ole tyydyttävä, koska ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyöntiin liittyy sanktion uhka.

Esityksessä ehdotetaan, että työnantajan ilmoittamisvelvollisuutta, kun se ottaa palvelukseensa kolmannen maan kansalaisen, selvennettäisiin laissa.

Työnantajan ilmoittamisvelvollisuudesta on säädetty ulkomaalaislaissa muutaman vuosikymmenen ajan ja siitä säädetään mainitussa työnantajasanktiodirektiivissä, mutta aiemmasta lainvalmistelun esitöistä ei löytynyt perustelua tai EU-säännöstä, miksi perheenjäsenistä on tässä yhteydessä säädetty.

Lausuntokierroksella muutamassa lausunnossa nostettiin esille, olisiko ehdotus vastoin ns. vapaan liikkuvuuden direktiiviä EU-kansalaisen perheenjäsenen oleskelukortin hakemista koskevan sääntelyn kanssa. On huomattava, että perheenjäsenen oleskelukortin hakemisesta säädetään vapaan liikkuvuuden direktiivissä, eikä hakemisen osalta vaadita selvitystä työsuhteesta, ja hakemisen tuloksena perheenjäsenelle myönnetään ”unionin kansalaisen perheenjäsenen oleskelukortti”. Oleskelukorttia hakee perheenjäsen itse, eikä kukaan muu voi hänen puolestaan sitä hänelle hakea.

Työnantajan ilmoittamisvelvollisuudessa on sen sijaan tarkoituksena varmistaa, että tilanteessa, jossa työsuhte ei tule viranomaisen arvioitavaksi lupahakemuksen yhteydessä, työsuhteen ehdoista voidaan varmistua työnantajan tekemän ilmoittamisen kautta. Kyse on siten eri asiasta kuin on kyse unionin kansalaisen perheenjäsenen oleskelukortin myöntämisestä. Lisäksi on huomattava, että työnantajan ilmoittamisvelvollisuudesta ei säädetä vapaan liikkuvuuden direktiivissä ja että toimijana ilmoittamisessa on työnantaja, ei työntekijä. Näin ollen EU-sääntely ei estä esityksen mukaisen selkeyttävän muutoksen säätämistä lakiin.

Lisäksi erityisesti työsuojeluviranomainen lausui esityksen lausuntokierroksella, että viranomaisilla on ollut jossain määrin eriävä näkemys, miten mainittu työnantajan ilmoittamisvelvollisuus velvoittaa työnantajaa, kun kyseessä on lähetetty työntekijä, ja että säännös on ollut myös tässä suhteessa hieman epäselvä, kun sanamuoto on "palkkaamastaan..., kun se ottaa palvelukseensa...". Sääntelyn ja valvonnan selkeyttämiseksi lakiin lisättäisiin säännös – EU-sääntelyn sen salliessa – siitä, että työnantajan ilmoittamisvelvollisuus koskisi myös tilannetta, jossa on kyse työntekijän lähettämisestä Suomeen ja työn tekemisestä Suomessa. Ilmoittamisvelvollisuutta sovellettaisiin lähetettäviin yrityksiin, kun ne lähettävät sijoittautumisvaltiossa palkatun ja palvelukseen otetun muun kuin unionin tai tähän rinnastettavan kansalaisen työntekijän Suomeen. Koska työntekijän lähettämisen tilanteessa palvelukseen ottaminen on tapahtunut ennen maahan saapumista, ei olisi perusteltua säätää ilmoittamisvelvollisuutta siihen, vaan siihen hetkeen, kun lähetetty työntekijä aloittaa työskentelyn Suomessa, josta hetkestä työnantajalla on tieto.

Liitteet ppt-esitys (YhdistelmäluoD – HE 80-2026 vp)

Jakelu Eduskunta/työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Tiedoksi TEM/MAKO
valiokuntakutsut.tem@gov.fi