Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

HE 68/2024 vp

Lausunto hallituksen esityksestä työntekijän oleskeluluvan tulorajan muuttamisesta

Eduskunnan hallintovaliokunta on pyytänyt lausuntoa hallituksen esityksestä, jolla muutettaisiin ulkomaalaislakia työntekijän oleskeluluvan tulorajan osalta. Muutoksella on tarkoitus nostaa työntekijän oleskeluluvan tulorajaa siten, että se on alakohtaisen työehtosopimuksen minimi, kuitenkin vähintään 1600 euroa. Tulorajasta säädettäisiin asetuksella, joka annettaisiin ulkomaalaislakiin lisättävän valtuutussäännöksen nojalla.

Suomen Yrittäjät pitää kannatettavana esityksen tavoitteita, joiden mukaan työperäisen maahanmuuton on vahvistettava julkista taloutta ja että maahan saapuvilla työntekijöillä on todellinen mahdollisuus elättää itsensä ansaitsemallaan palkalla. **Suomen Yrittäjät suhtautuu kuitenkin kriittisesti kaavamaiseen 1600 euron tulorajaan.**

Suomen Yrittäjien näkemyksen mukaan **tuloraja pitäisi asettaa siten, että se olisi alakohtaisen työehtosopimuksen minimi, tai jos työehtosopimusta ei ole, vähintään 1600 euroa kuukaudessa.** 1600 euroa olisi siten toissijainen tuloraja, jota sovellettaisiin vain, jos työnantajan toimialalla ei ole lainkaan työehtosopimusta. Työehtosopimuksen mukaisen kokoaikatyötä koskevan (vähimmäis)palkan maksaminen oikeuttaisi siten lähtökohtaisesti aina työtekijän oleskeluluvan tulorajan täyttymiseen.

Alalla voimassa olevan työehtosopimuksen mukaisen kokoaikatyötä koskevan vähimmäispalkan pitäisi olla riittävä myös työntekijän oleskeluluvan saamiseksi. Työehtosopimus on neuvoteltu työnantajaliiton ja työntekijäliiton kesken, jolloin sitä voidaan – lakisääteisen vähimmäispalkan puuttuessa – pitää osoituksena riittävästä kokoaikatyöstä maksettavasta palkasta. Tällöin työehtosopimuksen mukaista palkkaa on lähtökohtaisesti pidettävä työmarkkinaosapuolten mukaan sellaisena palkkana, jolla työntekijällä on mahdollisuus elättää itsensä.

On myös huomattava, että erilaiset työstä maksettavat lisät nostavat ulkomaisen työntekijän ansiotasoa. Monella työehtosopimusalalla erilaiset

säännöllisesti maksettavat lisät muodostavat merkittävän osuuden työntekijän kokonaispalkasta. Työehtosopimuksen mukainen peruspalkka ei siten usein vastaa työntekijän todellisia ansioita**. Suomen Yrittäjät katsoo, että tulorajan täyttymistä arvioitaessa olisi tarkasteltava työntekijän todellista ansiotasoa**, eikä yksin työehtosopimuksen mukaista peruspalkkaa.

Esityksen vaikutuksista

Suomen Yrittäjien näkemyksen mukaan tuloraja vaikeuttaa kolmansien maiden kansalaisten rekrytoimista juuri niillä aloilla, joille ulkomainen työvoima on elinehto. Tuloraja voi näillä aloilla johtaa siihen, että ulkomaisen työvoiman käyttö estyy, eikä kotimaasta välttämättä löydy riittävästi ammattitaitoista työvoimaa. Jos työn tuottavuus ei kohtaa vaadittavan palkan kanssa, työpaikka jää täyttämättä. Vaikutus työllisyyteen on tällöin negatiivinen. Vaikka palkkatason yleinen nousu lieventäisi esityksen kielteisiä vaikutuksia, mahdollisuus muuttaa tulorajaa asetuksella tuo epävarmuutta siihen, milloin ulkomaalaisen työvoiman käyttö on matalan palkkatason tehtävissä jatkossa mahdollista.

Esityksen vaikutukset kohdistuvat erityisesti maatalouteen, jossa ulkomainen työvoima on monen kriittisen työtehtävän kannalta elintärkeää. Moni tällainen tehtävä on luonteeltaan sellainen, ettei ulkomaista työvoimaa voida käyttää kausityölain mukaisilla luvilla. Siksi ulkomaalaislain tulorajalla on suora vaikutus näihin tehtäviin. Esitys vaikuttaisi myös siten, että työnantajan olisi yhä useammin tarjottava osa-aikatyön sijaan kokoaikatyötä ulkomaalaiselle työntekijälle. Tämän vuoksi esityksellä on vaikutusta etenkin kaupan ja kiinteistöpalvelualan toimialoilla, jossa toimialan luonteen takia osa-aikatyö on yleistä, eikä kokoaikatyötä usein voida tarjota.

Esityksen mukainen tuloraja asettaa lisäksi kotimaisen työvoiman ulkomaisia työntekijöitä heikompaan asemaan. Kotimaisen työvoiman kohdalla olisi mahdollista maksaa ulkomaalaisilta vaadittavan tulorajan alittavaa palkkaa. Jos samoihin tehtäviin palkataan ulkomainen henkilö, hänelle olisi maksettava enemmän. Vastaava vaikutus kohdistuisi työntekijöiden työaikaan. Kotimaiselle työntekijälle voitaisiin tarjota osa-aikatyötä tilanteissa, joissa ulkomaiselle työntekijälle kokoaikatyö olisi ainoa vaihtoehto tulorajan vuoksi.

Myönteistä esityksessä on se, että tulorajan voisi täyttää myös yhdestä tai useammasta osa-aikatyöstä saatavalla tulolla. Nämä tilanteet ovat kuitenkin todennäköisesti harvinaisia, sillä työntekijän maahantulo ei yleensä rakennu kahden (tai useamman) työsuhteen varaan, vaan ulkomainen työntekijä rekrytoidaan lähtökohtaisesti vain yhden työnantajan palvelukseen.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Albert Mäkelä
asiantuntija, OTM