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

HE 179/2024 vp

Lausunto hallituksen esityksestä ulkomaalaislain muuttamisesta

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 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. yhdistelmälupadirektiivin vähimmäisvaatimukset ja laajennetaan ulkomaalaisen työntekijän työteko-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. Suomen Yrittäjät pitää näitä tavoitteita tärkeinä. Suomen Yrittäjät huomauttaa kuitenkin, että esitys voi vaikuttaa juuri päinvastaisella tavalla. Se antaa ulkomaalisille 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.

Esityksessä on perustu muutosta osaksi EU:n ns. yhdistelmälupadirektiivin vaatimuksilla. On kuitenkin huomattava, ettei yhdistelmälupadirektiivin 11(4) artikla edellytä juuri kolmen kuukauden määräajasta säätämistä, vaan direktiivissä on kyse ainoastaan vähimmäissuoja-ajasta, jonka aikana oleskelulupaa ei ainakaan saa peruuttaa työttömyyden perusteella. Suomessa voitaisiin siten EU-oikeuden estämättä pitää voimassa ulkomaalaisten työntekijöiden kannalta edullisempia määräaikoja.

Esityksen mukaista pidempää kuuden kuukauden määräaikaa sovellettaisiin erityisasiantuntijan oleskeluluvan haltijoihin, EU:n sinisen kortin haltijoihin, yrityksen yli- ja keskijohtoon ja ns. ICT-lain tarkoittamiin johtajiin ja asiantuntijoihin. Kuuden kuukauden määräaika soveltuisi muihinkin työntekijäryhmiin, jos ulkomaalaisella työntekijällä on ollut työnteon perusteella myönnetty oleskelulupa vähintään kahden vuoden ajan.

Suomen Yrittäjät pitää kuuden kuukauden määräaikaa tarpeellisena, 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. Erityisesti korkeaa osaamista vaativissa tilanteissa rekrytointiprosessit voivat olla hyvin pitkiä.

Myös nykyisen sääntelyn mukaan 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 TE-toimistolle (1.1.2025 alkaen Maahanmuuttovirastolle), esitetty muutos laajentaisi työnantajan ilmoitusvelvollisuutta myös työsuhteen päättymistilanteisiin. Lisäksi työntekijän palkkaamiseen liittyvän ilmoituksen määräajasta säädettäisiin laissa täsmällisesti. Tämä ilmoitus olisi tehtävä seitsemän päivän määräajassa siitä, kun työnantaja on ottanut ulkomaalaisen työntekijän palvelukseen.

Uusi velvollisuus lisää työnantajien hallinnollista taakkaa. Vaikka kyse on samantapaisesta velvoitteesta, joka työnantajalla on jo nyt ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisen yhteydessä, ilmoituksen tekeminen tuo työsuhteen päättymiseen uuden velvoitteen työnantajalle. Vaikka hallinnollisen taakan lisäys ei yksin ole kovin suuri, on huomattava, että työnantajan ilmoitusvelvoitteen tahallinen tai törkeään huolimattomuuteen perustuva laiminlyönti on kriminalisoitu. Työnantajan ei kuitenkaan voida katsoa hyötyvän ilmoituksen laiminlyönnistä, joten laiminlyönnin seuraamus voi olla ankara. Työnantajan ilmoitusvelvollisuus ei myöskään ole viranomaisvalvonnan toteutumisen kannalta ehdoton edellytys. Viranomainen voi toteuttaa valvontaa myös esimerkiksi tulorekisteristä saatavien tietojen perusteella.

Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille

Esityksen mukaan työtekijän 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. Muutos ei vaikuttaisi sellaisiin oleskelulupiin, joihin liittyy rajoittamaton työnteko-oikeus.

Suomen Yrittäjät pitää esitystä tältä osin järkevänä. Suomen Yrittäjät katsoo kuitenkin, että työnteko-oikeutta pitäisi laajentaa muillekin kuin valtakunnallisille työvoimapula-aloille. Myös alueelliset työvoimapula-alat olisi tarpeen huomioida, sillä ulkomaalainen työntekijä voi liikkua Suomessa alueelta toiselle työtä etsiessään. 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, OTM