Helsinki Työllisyyspalvelut
Sysselsättningstjänster
Employment Services

19.2.2025

Taneli Kuusiholma
Johtava asiantuntija
Helsingin työllisyyspalvelut

Lausunto

Helsingin työllisyyspalvelujen lausunto hallintovaliokunnalle hallituksen esityksestä 179/2024 vp eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

Yleistä

Helsingin työllisyyspalvelut kiittää mahdollisuudesta tulla kuulluksi ulkomaalaislain muuttamisesta. Esityksessä esitetään työttömäksi jääneelle työperusteisella oleskeluluvalla oleskelevalle ulkomaalaiselle suoja-aikaa, jonka aikana oleskelulupaa ei saisi peruuttaa sekä työnteko-oikeutta laajennettavaksi aidoille työvoimapula-aloille. Lisäksi esityksessä työnantajalle säädettäisiin velvollisuus ilmoittaa työsuhteen loppumisesta Maahanmuuttovirastolle.

Helsingin työllisyyspalvelujen näkemyksen mukaan ehdotettu suoja-aika olisi tarpeettoman lyhyt työmarkkinoiden sujuvan toiminnan kannalta ja että työnteko-oikeuden laajentaminen olisi oikeansuuntainen uudistus, joka ei kuitenkaan tunnista työmarkkinoiden alueellisia eroja. Työnantajan velvoitteiden lisääminen esitetysti kasvattaisi työnantajien kynnystä ulkomaalaisen työvoiman palkkaamiseen ja näin ollen uhkaisi Suomen taloudellista kestävyyttä.

Suoja-aika

Muutoksistaan huolimatta sääntelyehdotus ei anna työntekijöille riittävän pitkää suoja-aikaa etsiä uusi työpaikka. Sääntelyehdotus heikentää Suomen houkuttelevuutta, työmarkkinoiden toimivuutta ja työntekijöiden siirtymistä työmarkkinoiden sisällä. Lisäksi ehdotus voi vaikeuttaa työperusteisella oleskeluluvalla maahan tulleiden ja heidän perheenjäsentensä asettautumista ja kotoutumista Suomeen.

Hallituksen esityksessä mainitaan, että kolmen kuukauden työnhakuaika olisi riittävä aika uuden työsuhteen etsimiselle, sillä rekrytointi olisi yleensä käynnistynyt työsuhteen ollessa vielä voimassa (s. 27). Tosiasiallisesti työnhaku alkaa usein vasta työsuhteen päättyessä. Työntekijällä ei ole aina ennakkotietoa työsuhteen päättymisestä eikä täten syytä aloittaa työnhakua työsuhteensa kestäessä. Työsuhteen päättyminen tulee työntekijälle useissa tapauksissa yllätyksenä, erityisesti jos kyse on koeajalla tapahtuvasta työsuhteen purkamisesta.

Työntekijällä ei välttämättä ole riittäviä työnhakutaitoja nopeaan työllistymiseen, ensimmäisen työn saaminen Suomessa on voinut perustua henkilöstöpalveluyrityksen osaamiseen. Työnhakutaitojen parantaminen työllisyyspalveluissa voi viedä huomattavan osan kaavaillusta kolmen kuukauden työnhakuajasta, jolloin pidempi työnhakuaika olisi perusteltavissa kohtaannon ja työllisyyden edistämiseksi. Lisäksi ulkomaalaistaustaisella työnhakijalla on tutkitusti vaikeampaa hakea töitä. Akhlaqin tutkimuksen (TEM 2025) mukaan päästäkseen työhaastatteluun ulkomaalaistaustaisella

nimellä tulee edelleen lähettää 1,37-2,48 -kertaisesti enemmän hakemuksia kuin suomalaisella nimellä.

Ehdotuksen suoja-aika on riittämätön myös siksi, että eri alojen suhdannetilanteet ja rekrytointiprosessit voivat viivästyttää uuden työpaikan löytymistä. Suhdanneherkillä aloilla työpaikan löytyminen voi kestää kauemmin kuin kolme kuukautta, minkä vuoksi työntekijä voi joutua palaamaan lähtömaahansa tai vaihtamaan maata. Suhdanteen parantuessa työnantajalla voi olla vaikeuksia löytää osaavia ja alan käytännöt tuntevia työntekijöitä.

Kuten esityksessä todetaan, myös korkeasti koulutettujen osaajien kohdalla rekrytointiprosessit voivat olla pitkäkestoisia (s. 57) useine haastattelukierroksineen ja soveltuvuusarviointeineen sekä niiden keskelle osuvine lomakausineen. Yritysjohdon ja asiantuntijoiden rekrytointien kestoa lisäävät myös kilpailukieltosopimukset ja turvallisuusselvitykset, minkä vuoksi kuuden kuukauden suoja-aika uuden työpaikan saamiseen voi olla riittämätön. Olisi kohtuutonta, että ulkomainen osaaja ja hänen mahdolliset perheenjäsenensä joutuvat poistumaan maasta kesken rekrytointiprosessin suoja-ajan umpeutumisen vuoksi.

Kolmen tai kuuden kuukauden työnhakuaika edellyttää kattavaa tiedottamista, että työntekijät tehostavat työnhakuaan ja parantavat sijoittumistaan työhakuajan sisällä osaamistaan vastaaviin tehtäviin.

Muut suoja-aikaa koskevat huomiot

Helsingin seudun työmarkkinoiden ominaispiirre on voimakas dynaamisuus sekä työntekijöiden kyky ja valmius vaihtaa työtä ja työpaikkaa tilanteiden muuttuessa. Piirre on tukenut työelämän joustavuutta ja työntekijöiden sijoittumista mahdollisimman tuottavaan työhön. Rajoitukset, jotka estävät työntekijöiden vapaata liikkuvuutta, heikentävät Helsingin seudulle tärkeää työmarkkinoiden dynaamisuutta.

Työperusteisella oleskeluluvalla olevan työntekijän kannustin vaihtaa työpaikkaa (oleskelulupansa työnteko-oikeuden rajoissa) voi olla aiempaa heikompi, sillä työntekijän prioriteettina on todennäköisesti työpaikan pysyvyyden varmistaminen. Työntekijällä voi olla kannustin säilyttää työpaikka, johon ei ole tyytyväinen tai jossa tulee työnantajan kaltoin kohtelemaksi. Työpaikan vaihtamiseen liittyy aina riskitekijöitä mm. koeajan ja oman osaamisen sopivuuden suhteen. Riskien välttäminen voi heikentää työmarkkinoiden toimivuutta, koska työntekijällä on aiempaa korkeampi kynnys vaihtaa esimerkiksi korkeamman osaamisvaatimuksen työpaikkaan.

Esitetyn sääntelyn myötä työperusteisella oleskeluluvalla olevan työntekijän menettäessä työnsä työntekijälle syntyy tarve löytää uusi työpaikka nopeasti. Kiireellä löydetty työpaikka ei välttämättä ole työmarkkinoiden toiminnan tai tuottavuuden kannalta optimaalinen, jos työntekijän osaaminen ja kyvykkyys mahdollistaisivat korkeamman osaamisen työn tekemisen. Riskinä on, että ulkomaalainen työntekijä ajautuu pikemminkin heikommin palkattuun työtehtävään välttääkseen maasta poistamisen.

Ehdotetun 58 a §:n 2 momentin mukaan Maahanmuuttovirastolla on oikeus tarkistaa ulkomaalaisen toimeentulo, jos hänellä on ollut muu kuin erityisasiantuntijan, kasvuyrittäjän tai yrityksen yli- tai keskijohdon tehtävissä toimimista varten myönnetty

oleskelulupa. Maahanmuuttovirastolla ei olisi oikeutta tarkistaa toimeentuloa em. kolmen poikkeuksen osalta. Esitysluonnoksessa eri lupatyyppien erottelua ei perustella riittävästi eikä myöskään perustella sitä, miksi oikeus tai syy tarkistaa toimeentulo riippuisi työperäisen oleskeluluvan perusteesta. Erottelu asettaa eri työntekijän oleskeluluvalla olevat henkilöt eriarvoiseen asemaan.

Työnantajan ilmoitusvelvollisuus

Esitys 7 tai 14 päivän määräajoista on tiukka vaatimus, ja määräaikoja tulisi pidentää tai ilmoitusvelvollisuus poistaa. Hallitusohjelman mukaan hallitus keventää yritysten hallinnollista taakkaa ja hallitus on ilmoittanut tavoitteekseen purkaa vähintään 300 yrityksiä ja kansalaisia haittaavaa normia (VN, 2024). Ilmoitusvelvollisuus ja sakkouhka lisäävät byrokratiarasitetta varsinkin pienille ja keskisuurille yrityksille, joilla on jo useammin muita esteitä palkata työntekijöitä ulkomailta ja vastata työvoiman tarpeeseensa, jos alueen työmarkkinoilta ei löydy soveltuvaa työvoimaa.

Työntekijän töiden päättyminen liittyy usein tilanteeseen, jossa työnantaja joutuu irtisanomaan useita työntekijöitä. Joukkoirtisanomistilanteissa työnantajalla on hoidettavanaan lukuisia lakisääteisiä velvoitteita, joista keskeisimmät liittyvät irtisanottujen työntekijöiden tilanteiden selvittämiseen ja heidän tukemiseensa mm. muutosturvan palvelun kautta. Ilmoituksen työntekijöiden töiden päättymisestä Maahanmuuttovirastolle ei voida katsoa kuuluvan työnantajan kiireellisimpiin velvollisuuksiin työntekijöiden töiden päättyessä. Siten ei myöskään voida katsoa, että ilmoituksen tekemiselle tulisi asettaa tiukkoja määräaikoja.

Työnantajan velvollisuus ilmoittaa Maahanmuuttovirastolle työntekijän töiden päättymisestä aiheuttaa organisaatiolle lisätyötä, tiedottamistehtävän sekä edellyttää esihenkilöiden kouluttamista ja ohjaamista uuteen tehtävään.

Helsingin kaupunki katsoo myös, että Maahanmuuttoviraston resurssit tulee käyttää työperäisen maahantulon sujuvoittamiseen ja oleskelulupien käsittelyn nopeuttamiseen valvonnan sijaan.

Työnteko-oikeuden laajentaminen

Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille on kannatettavaa. Esitys on kuitenkin ongelmallinen sen valtakunnallisen laajuuden vuoksi. Tarkoituksenmukaista olisi mahdollistaa työnteko-oikeus valtakunnallisten työvoimapula-alojen (72 c §) lisäksi myös alueellisilla työvoimapula-aloilla (72 b §).

Työmarkkinatilanteet ovat harvoin yhdenmukaisia kaikkialla Suomessa – siksi lainsäätäjä on nähnyt tarpeen säätää alueellisista työlupalinjauksista eikä pelkästään valtakunnallisesta linjauksesta. Helsingin seudulla on monia työvoimapula-ammatteja, jotka eivät nouse pula-ammateiksi muualla Suomessa. Jos nämä ammatit eivät nouse valtakunnallisen työvoimapula-asetuksen ammateiksi, ei uudesta lakiesityksestä ole juurikaan apua työvoimapulan hillitsemisessä.

Esityksen 81 c §:n 2 momentin mukaan työnteko-oikeus säilyy vain sen työsuhteen loppuun, joka on alkanut 72 c §:n nojalla annetun asetuksen ollessa voimassa. Tällöin työvoimapula-alalla työskennellyt työntekijä ei välttämättä saisi jatkaa töitään uudessa työsuhteessa, jos hänen ammattinsa on työskentelyn aikana poistettu valtakunnallisten työvoimapula-alojen listalta. Ammatti voi kuitenkin edelleen olla alueellisesti merkittäväkin työvoimapula-ala.

Sääntely luo lukkiutumisvaikutuksen yhdelle työnantajalle ja sitä kautta suuren potentiaalin väärinkäytöstilanteille. Vaarana on myös menettää suomalaiseen työelämään jollekin alalle integroituneen henkilön työpanos. Ei ole tarkoituksenmukaista, että työntekijältä estettäisiin työskentely alalla, jonka työvoimapulaan hän on onnistuneesti vastannut.

Muut huomiot hallituksen esityksestä

Hallituksen esityksen tavoitteet ovat kannatettavia, mutta esitys ei sellaisenaan edistä riittävästi tavoitteiden saavuttamista. Esityksen tavoitteena on, että ulkomainen työvoima pysyisi maassa ja mahdollisen työttömyyden ja sen keston aikana löytäisi uuden työpaikan ja sitä kautta perusteen jatkaa maassa oleskelua. Tavoitteena on myös, että Suomeen kotoutuneelle tai kotoutumisen aloittaneelle olisi mahdollista jatkaa asumista Suomessa ja että perheen aikuisten ja lasten sosiaalisiin verkostoihin ja toimintaympäristöihin ei tulisi keskeytystä tai muutosta. Esityksessä ehdotetut muutokset ovat hyviä verrattuna hallitusohjelman kirjauksiin, mutta niillä voi olla edelleen haitallinen vaikutus asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen.

Työperusteinen maahanmuutto on välttämätöntä Suomen taloudelle ja yhteiskunnalle. Työvoiman saatavuus on yksi suurimmista haasteista, joita Suomi kohtaa tulevina vuosikymmeninä. Julkisen talouden parantamiseen tarvitaan kasvua ja työllisyyttä. Tällä vuosituhannella työllisten määrän kasvu Helsingissä on perustunut yksinomaan maahanmuuttoon. Työhöntuloa ja kiinnittymistä Suomeen tulee tukea eikä rajoittaa. On varmistettava, ettei Suomi menetä osaavia tekijöitään eikä mainettaan houkuttelevana työskentelymaana. Erityisasiantuntijoiden osalta on jo havaittavissa negatiivista kehitystä. Maahanmuuttoviraston tilastojen mukaan vuonna 2024 erityisasiantuntijat hakivat 42 % vähemmän ensimmäisiä oleskelulupia verrattuna kolmeen edelliseen vuoteen. TEK tekniikan akateemisten ja Insinööriliiton Survey for international experts in Finland 2024 -selvityksessä vain 52 % kansainvälisistä tekniikan alan asiantuntijoista suosittelisi Suomea asuin- ja työskentelypaikaksi ulkomaalaiselle.

Esityksessä tunnistetaan oikein, että esitetyt muutokset saattavat vaikuttaa Suomen houkuttelevuuteen kansainvälisten osaajien keskuudessa. Julkisuudessa esityksen painopisteenä ymmärretään olevan ulkomaisen työvoiman maasta poistaminen maassa pysymisen ja maahan kotoutumisen sijaan, minkä vuoksi Suomelle on syntynyt merkittävää mainehaittaa. Suomen houkuttelevuutta pitää vahvistaa verrattuna kilpailijamaihin. Hallitusohjelman kirjauksen aiheuttama mainehaitta Suomelle on suurempi kuin esitettyjen muutosten mahdollinen hyöty. Kuten esityksessä todetaan, tilastojen mukaan työperusteisella oleskeluvilla oleskelevat maahanmuuttajat työllistyvät jo nyt hyvin ja vain hyvin pieni osa heistä on työttömänä yli kolme kuukautta. On Suomen etu, että osaava ulkomainen työvoima työllistyy ja voi jäädä maahan.