

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

Hallintovaliokunnalle

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 179/2024 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan lausunnon antamista varten. Lausunto on annettava hallintovaliokunnalle.

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- hallitusneuvos Jarmo Tiukkanen, työ- ja elinkeinoministeriö
- erityisasiantuntija Kimmo Kari, työ- ja elinkeinoministeriö
- neuvotteleva virkamies Harri Sivula, sisäministeriö
- asiantuntija Elisa Korkman, yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto
- johtava asiantuntija Janne Kinnunen, Maahanmuuttovirasto
- johtaja Eerik Tarnaala, Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue
- maahanmuuttopäällikkö Jaana Suokonautio, Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristö-keskus
- hankepäällikkö Santtu Sundvall, KEHA-keskus
- palvelupäällikkö Annina Rantala, Pirkanmaan TE-toimisto
- kehityspäällikkö Annamari Soikkeli, Business Finland Oy
- henkilöstöjohtaja Ira Silvendoin, Valmet Automotive Oyj
- pääluottamusmies Jouni Varjonen, Valmet Automotive Oyj
- asiantuntija Mikko Räsänen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- johtava asiantuntija Suvi Pulkkinen, Keskuskauppakamari
- johtaja Taina Vallander, STTK ry
- asiantuntija, OTM Albert Mäkelä, Suomen Yrittäjät ry
- johtava tutkija Merja Kauhanen, Työn ja talouden tutkimus LABORE
- erikoistutkija, dosentti Pasi Saukkonen

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- oikeusministeriö
- sosiaali- ja terveysministeriö

Valiokunnan lausunto TyVL 15/2024 vp

- Verohallinto
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- Akava ry
- Ammattiliitto Pro ry
- Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
- Insinööriliitto IL ry
- Tekniikan Akateemiset TEK
- Rakennusliitto ry
- Teollisuusliitto ry
- Suomen startup-yhteisö

VALIOKUNNAN PERUSTELUT

Yleistä

Hallituksen esityksessä työperusteinen oleskelulupa sidotaan työhön siten, että oleskelulupaa ei saa peruuttaa laissa säädettävänä määräaikana, jos ulkomaalainen työntekijä jää työttömäksi. Lisäksi työnantajalle tulee velvollisuus ilmoittaa työsuhteen loppumisesta Maahanmuuttovirastolle sanktion uhalla. Esityksessä laajennetaan myös työntekijän oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus koskemaan aloja, jotka on todettu työvoimapula-aloiksi.

Esityksen taustalla on hallitusohjelman kirjaus siitä, että oleskelulupa sidotaan nykyistä vahvemmin työhön siten, että Suomesta on poistuttava, jos henkilön työsuhde loppuu eikä hän ole kolmen kuukauden kuluessa solminut uutta työsuhdetta. Esityksen mukaan aika on kuusi kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli kaksi vuotta tai ulkomaalaisella on erityisasiantuntijan oleskelulupa tai hänellä on oleskelulupa yrityksen yli- tai keski johdossa toimimista varten.

Esityksen taustalla on myös EU-lainsäädäntö. Kolmansien maiden kansalaisille jäsenvaltion alueella oleskelua ja työskentelyä varten myönnettävää yhdistelmä lupaa koskevasta yhden hake muksen menettelystä sekä jäsenvaltiossa laillisesti oleskelevien kolmansista maista tulleiden työntekijöiden yhtäläisistä oikeuksista annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/1233, jäljempänä yhdistelmä lupadirektiivi, on annettu 24.4.2024 ja se on saatettava kansallisesti voimaan 21.5.2026 mennessä. Yhdistelmä lupadirektiivin 11 artiklan 4 kohdan a alakohdan mukaan oleskelulupaa ei saa peruuttaa kolmen kuukauden aikana siitä, kun työntekijä on jäänyt työttömäksi, ja kuuden kuukauden aikana, jos työntekijä on ehtinyt työskennellä vähintään kahden vuoden ajan. Yhdistelmä lupadirektiivin mukaan jäsenvaltio voi kuitenkin sallia sen, että yhdistelmä luvan haltija on työttömänä pidemmän ajanjakson.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää kannatettavana, että sääntelyä oleskelulupien peruuttamisesta selkeytetään. Tähän mennessä työsuhteen päättymisestä on ilmoitettu vaihtelevasti, eikä viranomaisen ole usein saanut siitä lainkaan tietoa. Tämä on asettanut työntekijät eriarvoiseen asemaan, sillä oleskeluluvan peruuttaminen ja siihen liittyviin toimiin ryhtyminen on riippunut pitkälti siitä, onko työnantaja ilmoittanut työsuhteen päättymisestä vai ei, ja siten se on vaikuttanut myös siihen, kuinka kauan työntekijällä on ollut mahdollisuus etsiä uusia töitä. Valiokunta pitää myös perusteltuna työnteko-oikeuden laajentamista työvoimapula-aloille. Muutos antaa paremmat edellytykset vastata työvoimapulaan ja vahvistaa mahdollisuuksia pitää kiinni Suomeen muuttaneista työntekijöistä.

Valiokunnan lausunto TyVL 15/2024 vp

Suoja-aika

Esityksen mukaan ulkomaalaiselle työntekijälle taataan tietty aika etsiä uusi työpaikka, jos hänen oleskelulupansa on voimassa ja siihen perustuva työsuhde päättyy. Uuden työn etsimistä koskeva aika on voimassa vain tilanteissa, joissa oleskelulupa on vielä voimassa ja sen pituus on tällöin enintään voimassa olevan luvan jäljellä oleva pituus, mutta kuitenkin enintään kolme tai kuusi kuukautta riippuen maassa oleskelun pituudesta ja oleskeluluvasta. Kyseessä on muutos voimassa olevaan sääntelyyn, koska tällä hetkellä suoja-ajasta ei säädetä laissa ja oleskeluluvan peruuttamista koskeva prosessi on periaatteessa mahdollista käynnistää heti, kun Maahanmuuttoviraston tietoon tulee, etteivät luvan edellytykset enää täyty.

Suoja-aika alkaa työsuhteen päättymisen jälkeen. Irtisanomisaika vaikuttaa säännöksen soveltamiseen, koska irtisanomisajan aikana työsuhde säilyy voimassa ja palkanmaksu jatkuu, jolloin suoja-aika alkaa vasta tämän jälkeen. Lisäksi huomioidaan kilpailukieltosopimukset, joiden osalta säädetään, että suoja-aika alkaa vasta sopimuksessa sovitun rajoitusajan jälkeen. Esityksen mukaan ns. kasvuyrittäjät eivät kuulu sääntelyn piiriin. Ulkomaalaislain mukaan oleskelu Suomessa on laillista siihen asti, kun maastapoistamispäätös on tullut täytäntöönpanokelpoiseksi. Henkilön hakiessa hallinto-oikeudelta muutosta oleskeluluvan peruuttamista koskevaan päätökseen oikeus oleskella ja edelleen hakea työtä Suomessa jatkuu siihen saakka, kunnes tuomioistuimen päätös on täytäntöönpanokelpoinen.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että sääntely on linjassa muiden Pohjoismaiden sääntelyn kanssa. Ruotsissa on kolmen kuukauden suoja-aika. Tanskassa ja Norjassa työntekijän tulee tehdä ilmoitus töiden päättymisestä (Tanskassa kahdessa päivässä ja Norjassa viikossa), mikä on edellytys sille, että hän voi saada työnhakuvuosiin kuudeksi kuukaudeksi. Yhdistelmälapadirektiivi tarkoittaa käytännössä, että kaikissa EU-maissa tullaan säätämään vähintään direktiivin minimitasojen mukaisista suoja-ajoista.

Työnantajan ilmoitusvelvollisuus

Esityksen mukaan työnantajan on tehtävä ilmoitus Maahanmuuttovirastolle, kun sen työntekijän työsuhde päättyy ennaikaisesti. Sääntely perustuu hallitusohjelman lisäksi yhdistelmälapadirektiiviin. Yhdistelmälapadirektiivin mukaan tulee valita, tekeekö ilmoituksen työnantaja vai työntekijä. Suomessa ulkomaalaislaissa säädetään työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta sen ottaessa palvelukseensa ulkomaalaisen työntekijän, joten myös uusi ilmoitusvelvollisuus työsuhteen ennaikaisesta päättymisestä on esityksen mukaan katsottu luontevaksi säätää työnantajan velvollisuudeksi.

Aiemmin viranomaisilla ei ole ollut kattavasti tietoa, mitä ulkomaalaisille työntekijöille maassa oleskelun aikana tapahtuu ja mitä muutoksia luvan perusteena olevaan työsuhteeseen mahdollisesti tulee. Työsuhteen irtisanomisen, työntekijän irtisanoutumisen tai työsuhteen purkautumisen lisäksi ilmoitusvelvollisuus koskee tilanteita, joissa työntekijä ei koskaan ilmesty työpaikalle eikä lainkaan aloita työntekoa. Tätä perustellaan esityksessä sillä, että aiemmin on esiintynyt tilanteita, joissa myönnettyä oleskelulupaa on käytetty väärin todennäköisesti siirtymiseen muualle EU-alueelle ilman työskentely- ja oleskelutarkoitusta Suomessa, jolloin viranomaisten on syytä saada tietoa myös tällaisista tapauksista. Selvytyksen vuoksi valiokunta toteaa, että ilmoitusvelvollisuus ei koske niitä tilanteita, joissa oleskelulupa ja työsuhde päättyvät samaan aikaan.

Valiokunnan lausunto TyVL 15/2024 vp

Ulkomaalaislain 82 §:n 2 momentin mukaan työnantajan, joka ottaa palvelukseensa muun kuin unionin kansalaisen, tähän rinnastettavan tai tämän perheenjäsenen, tulee viivytyksettä toimittaa Maahanmuuttovirastolle tieto palkkaamastaan työntekijästä, työsuhteen kestosta, palkasta ja sovellettavasta työehtosopimuksesta sekä ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus. Tiedot on toimitettava sähköistä asiointijärjestelmää käyttäen tai jos se ei ole mahdollista, paperisena. Esityksen mukaan tämä ilmoitus on jatkossa tehtävä seitsemässä vuorokaudessa, joka vastaa työsuojeluviranomaisen nykyistä tulkintaa ilmoituksen tekemisestä ”viivytyksettä”. Sanktio-sääntelyn soveltamisen kannalta on selkeämpää, että määräajasta säädetään tarkasti.

Vastaavasti uudelle työsuhteen ennenaikaista päättymistä koskevalle ilmoitusvelvollisuudelle säädetään tarkka 14 vuorokauden määräaika työsuhteen päättymisestä. Pidempi määräaika antaa esityksen mukaan työnantajalle enemmän aikaa asian hoitamiseen ja ottaa huomioon mm. työso-pimustilain 8 luvun 3 §:n säännöksen työsuhteen purkautuneena pitämisestä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että uusi ilmoitusvelvollisuus merkitsee lisäystä työn-antajan hallinnolliseen taakkaan. Esityksen mukaan kyse ei kuitenkaan ole merkittävästä lisäyksestä huomioiden nykyinen ilmoitusvelvollisuus sekä sähköisen ilmoittamisen mahdollisuus. Esityksessä arvioidaan, että yhden ilmoituksen tekeminen vie noin 15 minuuttia ja maksaa työn-antajalle noin 10 euroa. Työnantajien tekemät ilmoitukset täydentävät jatkossa myös oleskelu-lupien 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

Esityksen mukaan työntekijän oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus laajennetaan oikeudeksi tehdä töitä todetulla työvoimapula-alalla. Oikeuden käyttäminen ei edellytä uuden oleskeluluvan hakemista, vaan siihen riittää, että maassa oleskelun perusteena oleva työntekijän oleskelulupa on voimassa. Sääntelyä sovelletaan työntekijän oleskeluluvan haltijoihin, koska tähän ryhmään so-velletaan saatavuusharkintaa ja luvat myönnetään ammattialakohtaisina.

Työnteko-oikeuden laajennuksen piiriin kuuluvat ammatit on tarkoitus säätää valtioneuvoston asetuksella, jotta listausta ammasteista on mahdollista päivittää mahdollisimman joustavasti. Kyse on valtakunnallisesta listauksesta. Valtakunnallinen listaus on suppeampi kuin yksittäiset alueel-liset linjaukset, koska työvoimapulan on oltava valtakunnallista. Asetusta muutetaan lähtökohtai-sesti kerran vuodessa, mutta sen muuttaminen on mahdollista myös sitä useammin tilanteen niin vaatiessa.

Ehdotetun ulkomaalaislain uuden 72 c §:n mukaan työ- ja elinkeinoministeriö määrittää yhteis-työssä KEHA-keskuksen ja ELY-keskusten kanssa työvoimapula-alat, joilla on työvoiman saa-tavuusongelmia koko valtakunnan alueella. Työvoimapula-alat määritetään työhallinnon ja Tilastokeskuksen työllisten ja työttömien määrää sekä avoimia työpaikkoja koskevan tilastoai-neiston perusteella ja ottamalla huomioon ulkomaalaislain 72 b §:ssä tarkoitettut alueelliset lin-jaukset.

Valiokunnan lausunto TyVL 15/2024 vp

Esityksen mukaan työnteko-oikeus työvoimapula-alalla kestää oleskeluluvan päättymiseen saakka. Jos listaus muuttuu luvan voimassaoloaikana, oikeus jatkaa alkanutta työsuhdetta jatkuu työsuhteen päättymiseen saakka, kunhan oleskelulupa on edelleen voimassa.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää työvoimapula-aloihin liittyvää asetuksenantovaltuutusta sekä ehdotettua työnteko-oikeuden laajentamista perusteltuina. Lopuksi valiokunta korostaa, että lainsäädännön vaikutuksia ja toimivuutta on tärkeä seurata tarkasti.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSESITYS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta esittää,

että hallintovaliokunta ottaa edellä olevan huomioon.

Helsingissä 11.12.2024

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Saara-Sofia Sirén kok
varapuheenjohtaja Lauri Lyly sd
jäsen Miko Bergbom ps
jäsen Fatim Diarra vihr
jäsen Jessi Jokelainen vas
jäsen Tuomas Kettunen kesk
jäsen Mikko Lundén ps
jäsen Niina Malm sd
jäsen Anders Norrback r
jäsen Karoliina Partanen kok
jäsen Jorma Piisinen ps
jäsen Mikko Polvinen ps
jäsen Piritta Rantanen sd
jäsen Timo Suhonen sd
varajäsen Terhi Koulumies kok
varajäsen Markku Siponen kesk
varajäsen Ville Valkonen kok

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

istuntoasiainneuvos Miika Suves

Valiokunnan lausunto TyVL 15/2024 vp
Eriävä mielipide 1

Eriävä mielipide 1

Perustelut

Hallituksen esityksen sisältö

Hallituksen esityksessä HE 179/2024 vp ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi ehdotetaan, että työperusteisella oleskeluluvalla Suomessa työskentelevän olisi työn loppuessa ennenaikaisesti löydettävä työ jatkossa kolmessa (pääsääntö) tai kuudessa (tietty ryhmät) kuukaudessa. Työnantajalle myös säädettäisiin sanktion uhalla velvollisuus ilmoittaa työperusteisella oleskeluluvalla olevan työn ennenaikaisesta päättymisestä. Lisäksi työntekijän oleskeluluvan työnteko-oikeus laajennetaan alkuperäisen toimialan lisäksi koko Suomessa todennetuille työvoimapula-aloille.

3/6 kuukauden aikaraja

Esitetyt aikarajat uudelleen työllistymiselle ovat liian tiukat. Useat lausunnonantajat olivat tästä yhtä mieltä. Lakiesitys tulee heikentämään Suomen kilpailukykyä ja houkuttelevuutta ulkomaisen osaajien silmissä sekä pahentamaan osajapulaa. Osaajista kilpaillaan jo tällä hetkellä eri valtioiden välillä ja tämä esitys heikentää Suomen asemaa tässä kilpailussa.

Esityksessä on kyse jo maassa olevista henkilöistä, jotka ovat voineet olla Suomessa työluvalla pitkäänkin. He ovat jo maassa ja ovat tutustuneet suomalaiseen työelämään ja -kulttuuriin. He ovat jo kotoutuneet Suomeen ja heillä on myös mahdollisuus työllistyä helpommin kuin tänne työnperässä juuri tulleilla. Osalla on myös perhe mukana.

Heille saattaa esimerkiksi huonon suhdannetilanteen vuoksi tulla eteen tilanne, jossa työsuhde päättyy heistä riippumattomista syistä. Näissä tilanteissa esimerkiksi haja-asutusalueilla voi olla vaikeaa löytää uutta työtä. Lisäksi henkilön omaisuuden realisointi, esimerkiksi omistusasunnon myyminen on erittäin vaikeaa näin lyhyessä ajassa kaikkialla Suomessa.

Lakimuutos tuo epävarmuutta myös koko perheelle, kun muiden perheenjäsenten oleskeluluvat ovat usein riippuvaisia perheenkokoajan työperäisestä oleskeluluvasta. Epävarmuus tulevaisuudesta vaikeuttaa perheiden kotoutumista uuteen maahan ja tulevaisuuden suunnitelmia on vaikeaa tehdä. Lisäksi kynnyksien tuoda perhe maahan ja kotoutua vähenee.

Työllistymiseen kolmessa tai kuudessa kuukaudessa vaikuttavat mm. hakuprosessien pituus ja yleinen työllisyystilanne. Työnhaku- ja rekrytointiprosessit ovat vieraskielisillä työnhakijoilla pitkiä, epätyypilliset työsuhteet yleisiä ja työllisyys ylipäättään suhdanneherkempää. Heikko suhdannetilanne voi johtaa uuden työn saamisen viivästymiseen, kun työvoimasta on ylitarjontaa ja avoimia työpaikkoja vähemmän.

Tutkimusten mukaan ei-pysyvillä työperäisen oleskeluluvan omaavilla henkilöillä alkaneesta työttömyysjaksosta noin 55 prosenttia kesti yli kolme kuukautta. Noin 40 prosentilla yli puoli vuotta. Uuden työn löytäminen kolmen kuukauden sisällä on haasteellista myös syntyperäisille

Valiokunnan lausunto TyVL 15/2024 vp
Eriävä mielipide 1

suomalaisille. Esimerkiksi kaikista ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan saajista Suomessa 55,3 prosenttia oli työttömänä yli kolme kuukautta vuonna 2022. Työllistyminen työttömyysjak-solta on siis sekä syntyperäisillä suomalaisilla että työperäisillä maahanmuuttajilla suunnilleen yhtä pitkiä.

Näistä syistä johtuen olisi järkevää, että oleskelulupa olisi kaikille yhtä pitkä, mutta pidempi kuin kolme kuukautta. Se olisi myös selkeä maahanmuuttajille, työnantajille sekä oleskeluluvan myöntäjille. Esimerkiksi Tanskassa ja Norjassa työhakuviiisumin voi saada määräajassa työttö-mäksi ilmoittautumisen jälkeen kuudeksi kuukaudeksi. Lähes kaikki lausunnonantajat puoltavat pidempää suoja-aikaa.

Esitettyä kolmen kuukauden suoja-aikaa pitävät liian lyhyenä Keskuskauppakamari, Business Finland Oy, yhdenvertaisuusvaltuutettu, Uudenmaan ELY-keskus, KEHA-keskus, Suomen start-up-yhteisö ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry, STTK ry, SAK ry, Suomen Yrittäjät ry, Työn ja talouden tutkimus LABORE, Akava ry, Insinööriliitto ry, Ammattiliitto Pro ry, Teollisuusliitto ry, Valmet Automotive Oyj Uusikaupunki, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Tekniikan Akateemiset TEK.

Sääntelyn selkiyttäminen

Asianomaisten ja viranomaistulkinnan kannalta on hyvä, että työperäisen oleskelulupien peruut-tamista koskevaa sääntelyä selkeytetään. Tähän saakka työsuhteen päättymisestä on ilmoitettu vaihtelevasti, eikä viranomainen ole usein saanut asiasta ollenkaan tietoa. Tilanne on asettanut työntekijät eriarvoiseen asemaan.

Tulorekisteriä ja sinne ilmoittamista tulisi kehittää siten, että viranomaisten olisi helpompi toden-taa työskentelyjaksot Suomessa. Sitä edellyttää myöskin hallituksen esityksessä HE 68/2024 vp määritelty 1 600 euron vähimmäistuloraja.

Työperäinen hyväksikäyttö

Useat lausunnonantajat nostivat esille sen, että maastapoistamissääntö voi johtaa työperäisen hy-väksikäytön lisääntymiseen. Riski hyväksikäyttöön voi kasvaa, mikäli henkilön tulee oleskelu-lupaa jatkaakseen ottaa vastaan mikä tahansa työpaikka, millä tahansa työehdoilla. Lisäksi työn-antajien ilmoittamisvelvollisuus työperusteisella oleskeluluvalla olevan työn päättymisestä voi li-sätä työntekijän riippuvuutta työnantajasta. Kun työntekijän oleskelulupa on sidottu vahvemmin työsuhteeseen, työnantaja saa huomattavan vallan työntekijään nähden.

Työperäinen hyväksikäyttö on kasvava ilmiö Suomen työmarkkinoilla. Useilla aloilla ilmenneet tapaukset ovat osoittaneet, että kyse ei ole yksittäisistä tapauksista vaan laajemmasta ongelmasta. Siksi työntekijöiden hyväksikäytön estoa on edistettävä erilaisin toimin ei vain seurattava työ- ja elinkeinoministeriön sekä Maahanmuuttoviraston toimesta.

Alipalkkaus tulisi kriminalisoida, jotta yritykset eivät voisi saavuttaa kilpailuetuja polkemalla työntekijöiden palkkoja. Lisäksi ammattiliitoille tulisi säätää kanneoikeus, jotta työntekijöiden oikeuksia voitaisiin puolustaa paremmin etenkin haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöi-den, kuten juuri työperäisten maahanmuuttajien osalta.

Valiokunnan lausunto TyVL 15/2024 vp
Eriävä mielipide 1

Saatavuusharkinnan yhteensopivuus

Esityksen mukaan hallitus säilyttää nykymuotoisen saatavuusharkintajärjestelmän. Työntekijän oleskelulupahakemukseen sovelletaan saatavuusharkintaa, kun lupaa haetaan ensimmäisen kerran. Lisäksi myös jatkolupahakemukseen sovelletaan saatavuusharkintaa, jos lupaa haetaan toiselle ammattialalle kuin jolle ensimmäinen lupa oli myönnetty. Mikäli työsuhde on kestänyt yli yhdeksän kuukautta ja se päättyy, hakija välttää saatavuusharkinnan ja tämä voi hakea töitä valtakunnallisesti listatulta työvoimapula-aloilta.

Erot alueellisten linjausten ja valtakunnallisen listauksen välillä eivät tule riittävällä tavalla selväksi ja erot voivat vaikuttaa negatiivisesti saatavuusharkintajärjestelmään. VM totesi jo lakiesityksen lausuntopalautteessa, että esityksestä ei käy selkeästi ilmi valtakunnallisen linjauksen lisäarvo suhteessa olemassa oleviin alueellisiin linjauksiin.

EU:n yhdistelmädirektiivi

Esityksen liittyy myös EU-lainsäädännön alainen yhdistelmädirektiivi. Se on saatettava kansallisesti voimaan 21.5.2026 mennessä. YhdistelmäluPADirektiivissä säädetään suoja-aikojen minimiehdoista. Direktiivin 11 artiklan 4 kohdan a alakohdan mukaan oleskelulupaa ei saa peruuttaa kolmen kuukauden aikana siitä, kun työntekijä on jäänyt työttömäksi, ja kuuden kuukauden aikana, jos työntekijä on ehtinyt työskennellä vähintään kahden vuoden ajan. YhdistelmäluPADirektiivin mukaan jäsenvaltio voi kuitenkin sallia sen, että yhdistelmäluvan haltija on työttömänä pidemmän ajanjakson.

Suomi on ottamassa tämän lakiesityksen myötä käyttöön suoja-ajan minimiehdon kolmen kuukauden rajallaan, vaikka minimisuoja-aikaa olisi voitu säätää pidemmäksi. On tärkeää seurata, miten muut maat tulevat toimimaan direktiivin pohjalta, koska väljempien suoja-aikojen implementointi voi taata muille maille kilpailuedun kansainvälisistä osaajista.

Seuranta

Hallituksen esityksellä on jo nyt todettu olevan negatiivisia vaikutuksia työperäisten maahanmuuttajien mielikuvaan Suomesta kohdemaana. Lisäksi työperäisen hyväksikäytön mahdollista lisääntymistä on seurattava ja sen pohjalta ryhdyttävä toimiin.

Mielipide

Edellä olevan perusteella esitämme,

että hallintovaliokunta ottaa edellä olevan huomioon.

Helsingissä 11.12.2024

Lauri Lyly sd
Piritta Rantanen sd
Niina Malm sd
Timo Suhonen sd
Jessi Jokelainen vas

Valiokunnan lausunto TyVL 15/2024 vp
Eriävä mielipide 2

Eriävä mielipide 2

Perustelut

Suomen Yrittäjät toteavat lausunnossaan, että ulkomaalaisen työntekijän työsuhteen päättymiseen liittyvä työnantajan ilmoitusvelvollisuus lisää työnantajan hallinnollista taakkaa, eikä se ole välttämätön viranomaisvalvonnan kannalta. Suomen yrittäjät toteavat myös lausunnossaan, että 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.

Esityksessä lakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työnantajalle tulisi ilmoitusvelvollisuus kolmansien maiden kansalaisten työsuhteiden päättymisestä, joka täytyy tehdä Maahanmuuttovirastolle. Ilmoitusvelvollisuutta on arvioitu enemmän perinteisten työsuhteiden näkökulmasta ja muun muassa vuokratyötä ei ole huomioitu.

Kolmannen maan kansalaisella voi olla useampia työsuhteita eri työnantajilla ja ne voivat olla lyhyitäkin työsuhteita oleskelunsa aikana. Esityksessä ei oteta tätä näkökulmaa huomioon. Keskustan valiokuntaryhmä katsookin, että tämä lakiesitys tulee aiheuttamaan kohtuuttomasti lisää byrokratiaa sekä kustannuksia henkilöstöalan yrityksille ja kohtuuttomasti lisätyötä Maahanmuuttovirastolle.

Elinkeinoelämän keskusliitto toteaa lausunnossaan seuraavasti, että Maahanmuuttovirastolla on oikeus tulorekisterin tietojen hyödyntämiseen. Rekisteristä on nähtävillä pakollisena tietona palkanmaksu lähes reaaliajassa: maksaja ilmoittaa tiedot maksetuista suorituksista viiden päivän kuluessa maksuajasta. Täydentävänä tietona voidaan antaa tietoja mm. palvelussuhteen voimassaolosta. Useissa palkanmaksujärjestelmissä myös täydentävät tiedot siirtyvät automaattisesti tulorekisteriin. Tieto työsuhteen päättymisestä voidaan ilmoittaa tulorekisteriin jopa ennakkotietona.

Tämän vuoksi voisi olla tarkoituksenmukaista, että työnantajilla ei olisi ilmoitusvelvollisuutta ja se korvattaisiin Maahanmuuttoviraston tulorekisteriin perustuvalla seurannalla. Tämä vähentäisi yritysten hallinnosta taakkaa merkittävästi. Toinen mahdollisuus olisi, että työnantajan ilmoitusvelvollisuus poistettaisiin, jos kolmannen maan kansalainen työllistyy uudestaan 14 vuorokauden sisällä edellisen työsuhteen päättymisestä.

Mielipide

Edellä olevan perusteella esitämme,

että hallintovaliokunta ottaa edellä olevan huomioon.

Helsingissä 11.12.2024

Tuomas Kettunen kesk
Markku Siponen kesk

Valiokunnan lausunto TyVL 15/2024 vp
Eriävä mielipide 3

Eriävä mielipide 3

Perustelut

Hallituksen esityksessä HE 179/2024 vp ehdotetaan, että työperusteisella oleskeluluvalla Suomessa työskentelevän olisi työn loppuessa saatava uusi työpaikka kolmessa tai kuudessa kuukaudessa. Tämän lisäksi työnantajalla olisi velvollisuus ilmoittaa työn päättymisestä. Lisäksi työntekijän oleskeluluvan työnteko-oikeus laajennetaan koko Suomessa työvoimapula-aloille.

Kolmen sekä kuuden kuukauden suoja-aika on liian lyhyt

Hallituksen esittämä kolmen/kuuden kuukauden maastapoistumissääntö on osa hallituksen maahanmuuttopolitiikan kokonaisuutta, joka heikentää Suomen maakuvaa, vaikeuttaa osaaajapulan ratkaisemista sekä aiheuttaa ongelma maassa jo oleville, suomalaisen yhteiskunnan osana oleville ihmisille.

Lausunnonantajat ja asiantuntijat ovat olleet laajasti sitä mieltä, että esityksessä esitetyt kolmen sekä kuuden kuukauden suoja-ajat ovat liian lyhyet. Rekrytoinnit voivat olla hyvin pitkäkestoisia, jolloin pelkästään työnhakuprosessiin voi kulua yli kolme kuukautta. Lisäksi esimerkiksi kessäaikaan voi olla vähemmän avoimia työpaikkoja tarjolla, jolloin työllistyminen kolmessa kuukaudessa voi olla erityisen vaikeaa. Yhä yleistyvät soveltuvuusarvioinnit ja useat haastattelukierrokset venyttävät rekrytointiprosesseja entisestään tulevaisuudessa.

Kuten yhdenvertaisuusvaltuutettu lausunnossaan korostaa, maahanmuuttajalle nopea työllistyminen kolmessa kuukaudessa voi olla erityisen haastavaa pelkästään jo syrjinnänkin vuoksi. Suomen työelämässä esimerkiksi alkuperään ja kielitaitoon perustuva rekrytointisyrjintä on valitettavasti hyvin yleistä. Syrjintä korostuu erityisesti EU:n ulkopuolelta tulevien työnhaussa, jossa syrjintä voi viivästyttää työllistymistä ja pidentää työttömyysjaksoja.

Maastapoistumissääntö osuu jo Suomessa työskenteleviin henkilöihin. Hallituksen esitys on jo nyt lisännyt Suomessa työskentelevien ulkomaalaisten epävarmuutta ja haluttomuutta jatkaa työntekoa Suomessa.

Esityksellä on vaikutuksia lapsiin ja perheisiin

Kolmen ja kuuden kuukauden sääntö vaikuttaa työntekijöiden lisäksi heidän perheisiinsä. Maastapoistumissääntö luo epävarmuutta Suomeen jäämisestä ja heikentää perheenjäsenten halua sopeutua ja kotoutua. Lasten sosiaalisiin verkostoihin ja toimintaympäristöön kohdistuvat äkilliset muutokset ja perheen kohtaama epävarmuus eivät ole lapsen edun mukaista.

Maastapoistumissääntö voi johtaa myös työperäisen hyväksikäytön lisääntymiseen. Samalla työnantajien ilmoittamisvelvollisuus työperusteisella oleskeluluvalla olevan työn päättymisestä voi lisätä työntekijän riippuvuutta työnantajasta.

Valiokunnan lausunto TyVL 15/2024 vp
Eriävä mielipide 3

Ihmislähtöinen maahanmuuttopolitiikka vastaa myös työvoimapulaan

Hallituksen esitys maastapoistumissäännöstä on Suomen talouden ja työllisyyden kannalta ongelmallinen. Esitys heikentää Suomen houkuttelevuutta osaajien kohdemaana, kun osaajien työ- ja oleskeluoikeuden pysyvyys on epävarma. Tämä ei edistä osaajien houkuttelua Suomeen.

On selvää, että ilman merkittävää panostusta maahanmuuttoon Suomen taloutta ei saada kestäväälle uralle. Suomen tulisi asettaa työvoimaa koskevaksi tavoitteeksi kolminkertaistaa nettomaahanmuutto suhteessa 2000-luvun keskiarvoon. Tavoitteena tulee olla vähintään 400 000 uutta työllistä vuoteen 2040 mennessä.

Maahanmuuttoon ei tule kuitenkaan suhtautua vain talouden lukuina, vaan kokonaisina ihmisinä tarpeineen ja toiveineen. Suomeen tarvitaan uusia asukkaita, jotka saapuvat rakentamaan tänne elämänsä pitkäjänteisesti. Hallituksen esitys on täysin tämän tavoitteen vastainen.

Mielipide

Edellä olevan perusteella esitän,

että hallintovaliokunta ottaa edellä olevan huomioon.

Helsingissä 11.12.2024

Fatim Diarra vihr