

Hallintovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

JOHDANTO

Vireilletulo

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

Lausunto

Asiasta on annettu seuraava lausunto:

- työelämä- ja tasa-arvovaliokunta TyVL 15/2024 vp

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- hallitusneuvos Jarmo Tiukkanen, työ- ja elinkeinoministeriö
- erityisasiantuntija Pekka Lindroos, sisäministeriö
- hankepäällikkö Arto Leinonen, valtiovarainministeriö
- johtava asiantuntija Janne Kinnunen, Maahanmuuttovirasto
- prosessinomistaja Tuuli Huhtilainen, Maahanmuuttovirasto
- johtava asiantuntija Mervi Sievinen, Maahanmuuttovirasto
- poliisitarkastaja Marjo Tyynelä, Poliisihallitus
- johtava asiantuntija Sari Wulff, Verohallinto
- johtava juristi Arja Pajjo, Kansaneläkelaitos
- projektipäällikkö Maija Niskavirta, Suomen Kuntaliitto
- erikoissuunnittelija Marina Finckenberg, Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
- johtava asiantuntija Taneli Kuusiholma, Helsingin työllisyyspalvelut
- johtava asiantuntija, maahanmuutto ja työllisyys Eve Kyntäjä, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- johtava asiantuntija Miika Sahamies, Akava ry
- johtava asiantuntija Milka Kortet, Palvelualojen työnantajat PALTA ry
- toimitusjohtaja Merru Tuliara, Henkilöstöala HELA ry
- asiantuntija Elsa Korkman, Kansallinen ihmiskaupparaportointi
- juristi Sonja Vahtera, Lapsiasiavaltuutetun toimisto

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- oikeusministeriö
- työ- ja elinkeinoministeriö
- sosiaali- ja terveysministeriö
- Poliisihallitus
- Verohallinto
- Helsingin hallinto-oikeus
- Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue
- Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
- Oulun seudun työllisyysalue
- Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy
- KEHA-keskus
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- STTK ry
- Keskuskauppakamari
- Suomen Yrittäjät ry
- Rakennusliitto ry
- Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi ulkomaalaislakia, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa osaamistasoa vaativaa työtä varten annettua lakia, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annettua lakia ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annettua lakia.

Esityksen mukaan työperusteinen oleskelulupa sidotaan työhön siten, että oleskelulupaa ei saa peruuttaa laissa säädettävänä määräaikana, jos ulkomaalainen työntekijä jää työttömäksi. Työnantajalle esitetään säädettävän velvollisuus ilmoittaa työsuhteen loppumisesta Maahanmuuttovirastolle sanktion uhalla. Työntekijän oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus ehdotetaan laajennettavan koskemaan aloja, jotka on aidosti todettu työvoimapula-aloiksi. Lisäksi työnantajan asioinnissa ehdotetaan tarkennettavan sähköisen ja paperisen asioinnin sääntelyä.

Kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetun lain muutoksenhakusääntelyyn tehtäisiin säädöshuoltoa.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.4.2025.

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp

VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

Yleistä

Esityksessä ehdotetaan, että ulkomaalaiselle työntekijälle taataan tietty aika uuden työpaikan etsimiseen, jos hänen työsuhteensa päättyy ennenaikaisesti tai yllättäen, ja hänen oleskelulupansa on edelleen voimassa. Lisäksi työnantajalle ehdotetaan ilmoittamisvelvollisuutta Maahanmuuttovirastolle, jos työsuhde päättyy ennenaikaisesti. Ilmoittamisvelvollisuuteen liittyy sanktion uhka. Esityksessä ehdotetaan myös työntekijän oleskeluluvan haltijan työnteko-oikeuden laajentamista koskemaan työskentelyä aidosti todetulla työvoimapula-alalla.

Esityksen taustalla on hallitusohjelmakirjaus työperusteisen oleskeluluvan sitomisesta nykyistä vahvemmin työhön siten, että Suomesta on poistuttava, jos henkilön työsuhde loppuu, eikä hän ole kolmen kuukauden kuluessa solminut uutta työsuhdetta. Kirjaus löytyy myös laissa sanktion uhalla säädettävästä Maahanmuuttovirastolle tehtävästä työnantajan ilmoituksesta työperusteisellä oleskeluluvalla Suomessa oleskelevan työsuhteen loppumisesta. Esitykseen vaikuttaa lisäksi EU:n yhdistelmä lupadirektiivi¹, joka on saatettava kansallisesti voimaan 21.5.2026 mennessä.

Esityksen tavoitteena on, että ulkomainen työvoima pysyy maassa ja mahdollisen työttömyyden aikana löytää uuden työpaikan ja siten perusteen jatkaa maassa oleskelua. Hallituksen esityksestä ilmenevistä syistä ja saamansa selvityksen perusteella hallintovaliokunta pitää esitystä tarpeellisena ja tarkoituksenmukaisena. Hallintovaliokunta puoltaa hallituksen esitykseen sisältyvien lakiehdotusten hyväksymistä tästä mietinnöstä ilmenevin huomautuksin ja muutosehdotuksin.

Suoja-aikaa koskeva sääntely

Esityksessä ehdotetaan yhdistelmä lupadirektiivin mukaisesti säädettäväksi työperäisen oleskeluluvan erityisestä suoja-ajasta, jonka aikana oleskelulupaa ei saa peruuttaa, jos työntekijä jää ennenaikaisesti tai yllättäen työttömäksi. Uuden työn etsimistä koskeva aika on voimassa vain tilanteessa, jossa 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. Lisäksi kansallisesti ehdotetaan säädettäväksi, että erityisasiantuntijoilla, EU:n sinisen kortin haltijoilla, yrityksen yli- ja keskijohdolla ja ICT-oleskeluluvan saaneilla johtajilla ja asiantuntijoilla suoja-aika on kuusi kuukautta riippumatta maassa olon kestosta.

Suoja-ajasta ei ole aiemmin säädetty laissa ja oleskeluluvan peruuttamista koskeva prosessi on ollut mahdollista käynnistää heti, kun Maahanmuuttovirasto on saanut tiedon, ettei luvan edellytykset enää täyty. Toisaalta säännös ei ole myöskään velvoittanut Maahanmuuttovirastoa ryhtymään toimenpiteisiin.

Valiokunnan saamassa selvityksessä osa lausunnonantajista piti suoja-aikojen pituuksia riittä-mättöminä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa lausunnossaan (TyVL 15/2024 vp) hallinto-

¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/1233 kolmansien maiden kansalaisille jäsenvaltion alueella oleskelua ja työskentelyä varten myönnettävää yhdistelmä lupaa koskevasta yhden hakemuksen menettelystä sekä jäsenvaltiossa laillisesti oleskelevien kolmansista maista tulleiden työntekijöiden yhtäläisistä oikeuksista (uudelleenlaadittu teksti)

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp

valiokunnalle, 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 työnhakuviisumin kuudeksi kuukaudeksi. Yhdistelmäluopadirektiivi tarkoittaa käytännössä sitä, että kaikissa EU-maissa tullaan säätämään vähintään direktiivin minimitasojen mukaisista suoja-ajoista.

Hallintovaliokunta kiinnittää edellä todetun lisäksi huomiota siihen, että ehdotettujen ajanjaksojen pituutta arvioitaessa määräajat alkavat kulua vasta irtisanomisajan jälkeen. Lisäksi valiokunta toteaa, että ehdotuksessa on myös huomioitu kilpailukieltosopimukset, joiden osalta suoja-aika alkaa sopimuksessa sovitun rajoitusajan jälkeen, vaikka työsuhde ei ole enää voimassa.

Hallintovaliokunnan huomiota on kiinnitetty myös suoja-ajan päättymisen ajankohtaan. Epäselvyyttä on muun muassa aiheuttanut se, edellytetäänkö henkilöltä uudessa työsuhteessa aloittamista suoja-ajan kuluessa vai riittääkö uuden työsopimussuhteen solmiminen varmistamaan oleskeluluvan jatkon.

Hallintovaliokunta toteaa, että ulkomaalaislain (301/2004) lähtökohtana on, että ulkomaalaisen toimeentulon tulee olla turvattu, ja että jatkolupavaiheessa taaksepäin katsoen voidaan todeta, että se on ollut turvattu. Työperusteisissa luvissa tämä tarkoittaa riittävien palkkatulojen olemassaoloa kuukausittain. Hallituksen esitys tuo tähän muutoksen, sillä ehdotettuna suoja-aikana tuota vaatimusta ei ole. Valiokunnan saaman selvityksen mukaan uuden työn tulee alkaa ja siitä saatavan palkan näkyä tulorekisterissä viimeistään välittömästi suoja-ajan päättymisen jälkeen ja vähintään tasolla, jolla työperusteinen lupa voidaan myöntää. Valiokunta toteaa selvyyden vuoksi, että Maahanmuuttovirasto voi peruuttaa voimassa olevan luvan tai hylätä uuden hakemuksen, jos ilmenee, että palkkatuloja ei välittömästi suoja-ajan jälkeen ole ollut riittävästi.

Työnteko-oikeuden laajentaminen

Voimassa olevan ulkomaalaislain 72 §:n mukaan työntekijän oleskelulupaa myönnettäessä työnteko-oikeus määritetään yhdelle tai useammalle ammattialalle, jolla työtä saa tehdä. Työntekijä saa vaihtaa työnantajaa vapaasti luvan voimassaoloaikana, kunhan ammattiala ei muutu. Jos ammattiala muuttuu, tulee työntekijän hakea uutta oleskelulupaa ja työnteko-oikeus alkaa vasta uuden luvan myöntämisestä. Ehdotuksen mukaan työntekijän oleskelulupaan liittyvä työnteko-oikeus laajennetaan koskemaan aloja, jotka on todettu valtakunnallisiksi työvoimapula-aloiksi. Edellytyksenä kuitenkin on, että oleskelulupa on edelleen voimassa. Maassa oleskelun jatkamisen kannalta on keskeistä, että listauksen mukainen työsuhde tarjoaa ulkomaalaiselle riittävät tulot, jotta hänen oleskelulupaansa ei peruuteta, ja että hänen on mahdollista saada uusi oleskelulupa työnteon perusteella.

Hallintovaliokunta pitää työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan (TyVL 15/2024 vp) tavoin perusteltuna työnteko-oikeuden laajentamista työvoimapula-aloille. Muutos antaa paremmat edellytykset vastata työvoimapulaan ja vahvistaa mahdollisuuksia pitää kiinni Suomeen muuttaneista työntekijöistä.

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp

Hallintovaliokunta pitää kuitenkin puutteena sitä, että hallituksen esityksestä ei käy ilmi, mitä työvoimapula-alojen valtakunnallista listausta sovelletaan silloin, kun listaus muuttuu suoja-ajan aikana. Hallituksen esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa (s. 46) todetaan, että säännöksessä ei säädettäisi työvoimapula-alojen määrittämisen sykliä, mutta ottaen huomioon niiden määrittämisen ja säätämisen menettelyt, kerran vuodessa tapahtuvaa säätämistä voitaisiin pitää lähtökohtana. Valiokunta pitää tärkeänä, että oleskeluluvan haltijalla, hänen työnantajallaan sekä viranomaisilla on selkeä ja ajantasainen tieto sallituista ammattialoista. Valiokunta katsoo, että kun kyse on aidosti todetuista työvoimapula-aloista, suoja-ajan aikana voidaan edellä mainitussa tilanteessa jo maassa olevan työvoiman pysymisen ja työllistymisen näkökulmasta, soveltaa sekä voimassa olevaa, että aiemmin henkilön työttömyysjakson alkaessa voimassa ollutta asetusta. Valiokunta ehdottaa yksityiskohtaisissa perusteluista ilmenevällä tavalla ehdotettuun 81 a §:ään uutta 3 momenttia täsmentämään sääntelyä tältä osin.

Työnantajan ilmoittamisvelvollisuus

Esityksen 1.—3. lakiehdotuksiin ehdotetaan säädettäväksi työnantajalle velvollisuus ilmoittaa ulkomaalaisen työntekijän työsuhteen päättymisestä Maahanmuuttovirastolle 14 päivän määräajassa työsuhteen päättymisestä. Hallintovaliokunta pitää ehdotusta kannatettavana. Tähän mennessä työsuhteen päättymisestä on ilmoitettu vaihtelevasti, eikä viranomaisiin ole usein saanut siitä lainkaan tietoa. Tämä on asettanut työntekijät eriarvoiseen asemaan, sillä oleskeluluvan peruuttaminen ja siihen liittyviin toimiin ryhtyminen on riippunut siitä, onko työnantaja ilmoittanut työsuhteen päättymisestä vai ei, ja siten se on vaikuttanut myös siihen, kuinka kauan työntekijällä on ollut mahdollisuus etsiä uusia töitä.

Hallintovaliokunnan kuulemisissa on kiinnitetty erityistä huomiota lyhytkestoisiin työsuhteisiin kuten esimerkiksi keikkatöihin ja niiden päättymisestä johtuvaan ilmoittamisvelvollisuuteen. Hallintovaliokunnan saaman selvityksen mukaan esitykseen sisältyvä työnantajan uusi ilmoittamisvelvollisuus koskee vain tilannetta, jossa työnteon perusteella myönnetyn oleskeluluvan peruste putoaa pois ennen aikaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että jos ulkomaalaisen oleskelulupa säilyy eli varsinainen työsuhde taustalla säilyy, mutta luvan voimassaoloaikana tehty lisätö päättyy sen lyhytkestoisuuden, irtisanomisen tai muun seikan takia, ei ilmoittamisvelvollisuutta lisätöiden päättymisen osalta ole, koska sillä ei ole vaikutusta myönnettyyn oleskelulupaan eikä suoja-ajan. Valiokunta toteaa selvyyden vuoksi, että ilmoittamisvelvollisuutta ei siten sovelleta työsuhteen päättymiseen, jos kyseinen työsuhde ei ole ollut oleskeluluvan myöntämisen peruste.

Lisäksi valiokunta tähdentää, että tilanteessa, jossa työntekoa koskeva oleskelulupa on myönnetty kahden tai useamman työsuhteen perusteella ja niistä yksikin päättyy, ehdotetun ulkomaalaislain 82 §:n 2 momentin 3 kohdassa tarkoitettua ilmoittamisvelvollisuutta sovelletaan siihen työnantajaan, jota työsuhteen päättyminen koskee. Tyypillisimmin tällaisia tilanteita esiintyy esimerkiksi siivouksen perusteella myönnettyissä luvissa, joissa useat kotitaloudet ovat yhdessä työllistäneet ulkomaalaisen siivoustyöhön. Hallintovaliokunta katsoo, että useamman työnantajan tilanteessa yhden työnantajan päättäessä työsuhteen työnantajalla ei välttämättä ole käsitystä kyseessä olevan työsuhteen merkityksestä oleskelulupaan. Yhden työsuhteen poistuminen ei välttämättä tarkoita, että luvan peruste putoaa pois, mutta ilmoituksen saanut Maahanmuuttovirasto pystyy tällöin paremmin arvioimaan työsuhteen kokonaistilannetta ja esimerkiksi palkan määrää ja ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin, jos ilmenee, ettei esimerkiksi palkkatuloja ole riittävästi.

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp

Tulorekisterin hyödyntäminen

Valiokunnan kuulemisissa osa lausunnonantajista esitti ehdotetun työnantajan ilmoittamisvelvollisuuden korvattavaksi Verohallinnon tulorekisteritietojen hyödyntämisellä työnantajien hallinnollisen taakan keventämiseksi. Valiokunnan saaman selvityksen mukaan työnantajat ilmoittavat jo nykyisin tulorekisteriin tiedot maksetuista palkoista ja joiltakin osin myös tiedon työsuhteen päättymisestä. Myös Maahanmuuttovirasto hyödyntää muiden viranomaisrekisterien ohella tulorekisteriä jo nyt oleskelulupien jälkivalvonnassa.

Voimassa olevan ulkomaalaislain mukaan 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. Ilmoittaminen tapahtuu Enter Finland -verkkopalvelussa. Valiokunnan kuulemisessa on tuotu esiin, että myös ilmoituskanava työsuhteen ennaikaista päättymistä varten on toteutettu Enter Finland -palveluun. Tätä on valmisteluvaiheessa pidetty tehokkaimpana toteuttamistapana saada ilmoitukset suoraan ilman välivaiheita Maahanmuuttovirastolle, jolloin suoja-ajan alkaminen ja sen kesto ovat myös helposti todettavissa. Samoin ehdotettu ilmoittamistapa on todettu selkeimmäksi soveltaa sanktiosääntelyyn, koska velvollisuudet säädetään laissa ja velvollisuuksien laiminlyönti on siten helposti todettavissa.

Valiokunnan saaman selvityksen mukaan ilmoittamisvelvollisuus on mahdollista järjestää myös tulorekisterin kautta. Tämä edellyttää kuitenkin erilaisia lainsäädäntöön ja järjestelmiin liittyviä muutoksia, joiden suunnittelu ja toteuttaminen ehdotetulla aikataululla ei kuitenkaan ole mahdollista.

Valiokunta pitää tulorekisterin monipuolista hyödyntämistä järkevänä tavoitteena yritysten hallinnollisen taakan vähentämiseksi ja pitää tärkeänä tulorekisterin hyödyntämisen selvittämistä edellä mainittuihin tarkoituksiin. Samalla valiokunta ehdottaa selvitettäväksi, onko voimassa oleva työnantajan ilmoittamisvelvollisuus edellä todetusta palvelukseen ottamisesta myös mahdollista toteuttaa tulorekisterissä.

Seuranta

Valiokunta toteaa saamansa selvityksen sisältävän toisiinsa nähden osin ristiriitaisiakin näkemyksiä niin suoja-ajan kesto, työnteko-oikeuden laajentamiseen kuin työsuhteen päättymisestä ilmoittamiseenkin ja näiden säännösten soveltamiseen. Hallintovaliokunta pitää tärkeänä, että sääntelyn toimivuutta ulkomaisen työvoiman pysyvyyteen maassa, uuden työpaikan löytymiseen sekä työnantajien hallinnollisen taakan kasvuun seurataan ja tarvittaessa annetaan esitys sääntelyn muuttamiseksi.

VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Laki ulkomaalaislain muuttamisesta

81 a §. Työnteko-oikeus oleskeluluvan nojalla. Edellä yleisperusteluissa valiokunta toteaa, että esityksestä ei käy ilmi, mitä työvoimapula-alojen valtakunnallista listausta sovelletaan silloin, kun listaus muuttuu suoja-ajan aikana. Valiokunta ehdottaa uutta selventävää säännöstä 81 a §:n 3 momentiksi. Ehdotuksen mukaan tilanteessa, jossa valtakunnallinen listaus muuttuu työttömyysjakson aikana, sovelletaan sekä voimassa olevaa että työttömyysjakson aikana aiemmin voimassa ollutta asetusta. Kun työskentely työvoimapula-alalla alkaa, työnteen aloittamisen oikeuteen ja keston sovelletaan ehdotettua 81 c §:ää.

Uuden momentin lisääminen pykälään siirtää muita ehdotetun pykälän momenteja siten, että pykälän 6 momentiksi siirtyvään momenttiin valiokunta ehdottaa korjattavaksi viittaussäännös ehdotetun pykälän 4 momenttiin.

81 c §. Oikeus aloittaa työnteko ja oikeuden kesto. Hallintovaliokunta ehdottaa, että pykälän 2 momentista poistetaan sivulause, jossa on ehdotettu säädettäväksi, että työskentelyn työvoimapula-alalla on tullut alkaa asetuksen voimassa ollessa. Valiokunnan edellä 81 c §:n 3 momenttiin ehdottaman lisäyksen vuoksi näin ei aina ole, joten valiokunta ehdottaa lauseen poistamista.

82 §. Työnantajan ja toimeksiantajan velvollisuudet. Ehdotetun pykälän 2 momentin 3 kohdassa todetaan, että työnantajan on ilmoitettava ”Maahanmuuttovirastolle tieto kolmannen maan kansalaisesta työntekijästä”. Valiokunta ehdottaa kohdan sanamuodon teknistä korjausta siten, että kohta korjataan kuulumaan ”työntekijästä, joka on kolmannen maan kansalainen”.

4. Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain 23 §:n muuttamisesta

23 §. Muutoksenhaku. Hallintovaliokunta toteaa, että ehdotettu säännös ei muotoilunsa puolesta näytä erittelevän kausityöviisumia erillisen muutoksenhaun piiriin siten kuin pykälää koskevissa säännöskohtaisissa perusteluissa esitetään. Lisäksi ehdotetussa 23 §:ssä on myös muotoilu 199 §:n täytäntöönpanoa koskevan hakemuksen ratkaisemisesta, mutta säännöksestä jää epäselväksi, onko tarkoitus viitata koko 199 §:ään vai ainoastaan sen tiettyihin momentteihin. Säännöksessä ei valiokunnan näkemyksen mukaan ole tarvetta viitata ulkomaalaislain 199 §:n 4 momenttiin, koska sitä sovelletaan ulkomaalaislain 198 b §:n 1 momentin tilanteessa (kansainvälisen suojelun eräät tilanteet), joka ei liity kausityölain soveltamiseen. Valiokunta ehdottaa, että ehdotetun 199 §:n viittaus tehdään 1–3 momenttiin. Valiokunta ehdottaa myös, että muutoksenhaun pääsääntö kirjoitetaan säännökseen ensin, ja sen jälkeen luetellaan muutoksenhakuun sovellettavat poikkeukset. Näin muotoiltuna on selvää, että kausityöviisumia koskevaan muutoksenhakuun hallintotuomioistuimeen sovelletaan oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettua lakia (808/2019).

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp

5. Laki tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n muuttamisesta

13 §. Tiedon käyttäjien oikeus saada tietoja tulotietojärjestelmästä. Valiokunnan saaman selvityksen mukaan tulotietojärjestelmästä annetun lain (53/2018) 13 §:n 1 momentin 24 kohdasta puuttuu laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa osaamistasoa vaativaa työtä varten (224/2024) eli ns. erityisosaajalaki. Lain 13 §:n perusteella tulorekisteriyksikkö välittää ja luovuttaa tulorekisterin tietoja, jotka tiedon käyttäjä on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä oikeutettu muun lain nojalla saamaan suorituksen maksajalta tai toiselta tiedon käyttäjältä. Lain 13 §:n 24 kohdassa säädetään Maahanmuuttoviraston oikeudesta saada tietoja tulotietojärjestelmästä. Hallintovaliokunta ehdottaa, että lain 13 §:n 1 momentin 24 kohtaan lisätään edellä mainittu erityisosaajalaki.

6. Laki Harmaan talouden selvitysyksiköstä annetun lain 6 §:n muuttamisesta

6 §. Velvoitteidenhoitoselvityksen käyttötarkoitus. Harmaan talouden selvitysyksikkö laatii lain 5 §:n mukaan pyynnöstä velvoitteidenhoitoselvityksen. Lain 6 §:ssä säädetään niistä käyttötarkoituksista, joiden tukemiseksi selvitysyksikkö laatii 5 §:ssä tarkoitettuja velvoitteidenhoitoselvityksiä. Pykälä rajaa ne viranomaiset, jotka voivat pyytää selvitysyksiköstä velvoitteidenhoitoselvitystä. Luettelo on tyhjentävä, eli muut viranomaiset eivät voi pyytää taikka saada käyttöön-sä velvoitteidenhoitoselvityksiä.

Valiokunnan saamassa selvityksessä tuodaan esiin, että lain 6 §:n 1 momentissa ei ole mainittuna Maahanmuuttoviraston tiedonsaantioikeutta. Tilanne on samankaltainen kuin edellä todetussa tulotietojärjestelmästä annetussa laissa. Laista puuttuu Maahanmuuttoviraston tiedonsaantioikeus kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa osaamistasoa vaativaa työtä varten annetun lain (224/2024) perusteella. Hallintovaliokunta ehdottaa, että myös Harmaan talouden selvitysyksiköstä annetun lain 6 §:n 1 momentin 27 kohtaan lisätään, että velvoitteidenhoitoselvitys voidaan laatia tukemaan myös kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa osaamistasoa vaativaa työtä varten annetussa laissa (224/2024) säädettyjen ulkomaalaisen maahantuloa, maastalähtöä, oleskelua ja työntekoa sekä kansalaisuutta koskevien asioiden käsittelyä sekä niitä koskevaa päätöksentekoa ja niihin liittyvien valvontatehtävien hoitamista varten.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Hallintovaliokunnan päätösehdotus:

Eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen HE 179/2024 vp sisältyvät 2. ja 3. lakiehdotuksen.

Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 179/2024 vp sisältyvät 1. ja 4. lakiehdotuksen. (Valiokunnan muutosehdotukset)

Eduskunta hyväksyy uudet, 5. ja 6. lakiehdotuksen. (Valiokunnan uudet lakiehdotukset)

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp

Valiokunnan muutosehdotukset

1.

Laki

ulkomaalaislain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan ulkomaalaislain (301/2004) 71 b §:n 3 momentti, 72 b, 78, 81 a, 81 c ja 82 §, sellaisina kuin ne ovat, 71 b §:n 3 momentti, 72 b ja 78 § laissa 216/2023, 81 a § laeissa 216/2023, 389/2023 ja 225/2024, 81 c § laeissa 216/2023 ja 472/2024 sekä 82 § laeissa 216/2023 ja 389/2023, ja

lisätään lakiin siitä lailla 720/2018 kumotun 58 a §:n tilalle uusi 58 a § ja uusi 72 c § seuraavasti:

58 a §

Oleskeluluvan peruuttamatta jättäminen

Jos työnteon perusteella myönnetyn oleskeluluvan haltija on työtön, oleskelulupaa ei saa sillä perusteella 58 §:n 5 momentin nojalla peruuttaa, jos työttömyysjakso on kestänyt korkeintaan:

- 1) kolme kuukautta ja ulkomaalaisella on ollut oleskelulupa alle kahden vuoden ajan;
- 2) kuusi kuukautta ja ulkomaalaisella on 73 §:ssä tarkoitettu erityisasiantuntijan oleskelulupa tai 74 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu oleskelulupa yrityksen yli- tai keskijohdon tehtävissä toimimista varten; tai
- 3) kuusi kuukautta ja ulkomaalaisella on ollut muu kuin 2 kohdassa tarkoitettu työnteon perusteella myönnetty oleskelulupa vähintään kahden vuoden ajan.

Jos ulkomaalainen on tehnyt työnantajansa kanssa työsopimuksen (55/2001) 3 luvun 5 §:ssä tarkoitetun kilpailukieltosopimuksen, 1 momentissa tarkoitettu työttömyysjakso alkaa vasta sopimuksessa sovitun rajoitusajan jälkeen.

Edellä 1 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa ulkomaalaisen toimeentulon on oltava turvattu 39 §:ssä säädetyllä tavalla.

Jos 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettu työttömyys kestää yli kolme kuukautta, Maahanmuuttovirasto voi pyytää ulkomaalaista esittämään selvitystä siitä, että hänen toimeentulonsa on turvattu.

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp

71 b §

Työnantajan selvittämisvelvollisuus

Työnantajan on toimitettava tämän pykälän mukaiset tiedot Maahanmuuttovirastolle sähköisesti siihen tarkoitettussa verkkopalvelussa. Erityisestä syystä työnantaja voi antaa tiedot muutoin kuin sähköisesti Maahanmuuttoviraston vahvistamalla lomakkeella.

72 b §

Ulkomaisen työvoiman käytön alueelliset linjaukset

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus seuraa yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa toimialueensa työmarkkinatilannetta ja tekee päätöksen, jossa annetaan linjaukset ulkomaisen työvoiman käytön yleisistä edellytyksistä sen toimialueella.

72 c §

Valtakunnallinen listaus työvoimapula-aloista

Työ- ja elinkeinoministeriö määrittää yhteistyössä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskuksen ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kanssa työvoimapula-alat, joilla on työvoiman saatavuusongelmia koko valtakunnan alueella. Työvoimapula-alat määritetään työhallinnon ja Tilastokeskuksen työllisten ja työttömien määrää sekä avoimia työpaikkoja koskevan tilastoaineiston perusteella ja ottamalla huomioon 72 b §:ssä tarkoitettujen alueellisten linjaukset.

Edellä 1 momentin nojalla määritetyt työvoimapula-alat säädetään valtioneuvoston asetuksella.

78 §

Työnantajan sertifiointin peruuttaminen

Työnantajan sertifiointi voidaan peruuttaa, jos:

- 1) työnantaja ei enää täytä 76 §:n 1 momentissa säädettyjä ja 2 momentin nojalla valtioneuvoston asetuksessa säädettyjä sertifiointin myöntämisen edellytyksiä;
- 2) työnantaja tai tämän edustaja on tuomittu 186 §:ssä säädetystä työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta;
- 3) työnantajalle tai tämän edustajalle on tehty 187 §:ssä säädetty pidättäytymispäätös;
- 4) työnantajalle määrätään työsopimuslain 11 a luvun 3 §:ssä säädetty seuraamusmaksu;
- 5) työnantaja tai tämän edustaja määrätään liiketoimintakiellosta annetussa laissa (1059/1985) säädettyyn liiketoimintakieltoon;
- 6) työnantaja tuomitaan rikoslain 9 luvussa säädettyyn yhteisösakkoon; tai

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp

7) työnantaja tai työnantajan edustaja on syytettynä tai tuomittu sakko- tai vankeusrangaistukseen liiketoiminnan yhteydessä tehdystä rikoksesta, josta on säädetty enimmäisrangaistukseksi vankeutta.

Seuraamuksen, päätöksen tai tuomion ei tarvitse olla lainvoimainen.

Kun sertifiointin peruuttamista koskeva asia on tullut vireille ja se on annettu tiedoksi työnantajalle, 77 §:ää ei sovelleta. Kun peruuttamista koskeva päätös on tehty, 77 §:ää sovelletaan vasta, kun päätös on lainvoimainen.

Sertifiointi voidaan myöntää uudelleen aikaisintaan:

1) kahden vuoden kuluttua peruuttamispäätöksestä, jos päätös perustuu 1 momentin 2 tai 3 kohtaan ja kun työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta tuomittu seuraamus on suoritettu tai pidättyäytymispäätöksessä määrätty aika on kulunut;

2) viiden vuoden kuluttua peruuttamispäätöksestä, jos päätös perustuu 1 momentin 4–7 kohtaan ja kun seuraamus on suoritettu, liiketoimintakielto on päättynyt tai rangaistus on suoritettu.

81 a §

Työnteko-oikeus oleskeluluvan nojalla

Rajoittamaton työnteko-oikeus on ulkomaalaisella, jolle on myönnetty:

1) pysyvä oleskelulupa, 56 a §:n mukainen pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa tai jatkuva oleskelulupa muulla kuin työnteon perusteella;

2) oleskelulupa perhesiteen perusteella;

3) tilapäinen oleskelulupa tilapäisen suojelun tai muun humanitaarisen maahanmuuton perusteella;

4) tilapäinen oleskelulupa 52 a tai 52 d §:n perusteella;

5) oleskelulupa 54 b tai 75 §:n perusteella;

6) oleskelulupa maasta poistumisen estymisen vuoksi 51 §:n perusteella.

Rajoitettu työnteko-oikeus on ulkomaalaisella, jolle on myönnetty:

1) työntekijän oleskelulupa, jolloin työnteko-oikeus on sekä yhdellä tai useammalla ammattialalla sen mukaan kuin päätöksessä 72 §:n 3 momentin mukaan määrätään että 72 c §:n nojalla määritellyllä työvoimapula-alalla;

2) 73 §:ssä tarkoitettu erityisasiantuntijan oleskelulupa tai 74 §:ssä tarkoitettu muu oleskelulupa ansiotyötä varten, jolloin työnteko-oikeus on luvan perusteen mukainen;

3) muulla kuin 1 kohdassa mainitulla perusteella myönnetty oleskelulupa työntekoa varten, jolloin työnteko-oikeus kattaa lisäksi oikeuden tehdä 73 §:ssä ja 74 §:n 1 momentin 4, 5 ja 8–10 kohdassa tarkoitettua työtä.

Jos 72 c §:n 2 momentissa tarkoitettu asetus muuttuu 58 a §:n 1 momentin 1 tai 3 kohdassa tarkoitettuna työttömyysjakson aikana, 2 momentin 1 kohdan työnteko-oikeuteen määritellyllä työvoimapula-alalla sovelletaan sekä voimassa olevaa että työttömyysjakson aikana aiemmin voimassa ollutta asetusta.

Ulkomaalaisella, jolle ulkoministeriö on 69 §:n 3 momentin perusteella myöntänyt oleskeluluvan edustuston rakennus-, korjaus- tai huoltotyön tekemistä varten, on oikeus tehdä se työ, jota varten oleskelulupa on myönnetty.

Ulkomaalaiselle, joka työskentelee oleskeluluvan nojalla, myönnetään hakemuksesta oikeus työntekoon ilman ammattialarajoitusta tai muuta rajoitusta, jos on perusteltua aihetta epäillä, että hänen työnantajansa on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajana tai

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp

muulla tavalla hyväksikäyttänyt häntä ja jos ulkomaalaisen uusi työnantaja liittää hakemukseen 71 b §:n 1 momentissa ja Maahanmuuttoviraston vaatiessa 2 ja 3 momentissa tarkoitettut tiedot.

Tähän pykälään perustuvasta työnteko-oikeudesta on 4 momentissa tarkoitettua oleskelulupaa lukuun ottamatta tehtävä merkintä ulkomaalaisen oleskeluluvan yhteyteen.

81 c §

Oikeus aloittaa työnteko ja oikeuden kesto

Oikeus työntekoon alkaa, kun oikeuden sisältävä oleskelulupa on myönnetty ja päättyy oleskeluluvan voimassaolon päättyessä. Uuden oleskeluluvan mukainen oikeus alkaa, kun oleskelulupa on myönnetty.

Oikeus työntekoon 72 c §:n 2 momentin nojalla valtioneuvoston asetuksessa säädetyllä ammattialalla alkaa, kun työntekijän oleskelulupa on myönnetty. Oikeus työntekoon säilyy ~~sen~~ työsuhteen loppuun, ~~joka on alkanut mainitun pykälän nojalla annetun asetuksen ollessa voimassa,~~ vaikka asetusta muutetaan tai se kumotaan, edellyttäen että oleskelulupa on voimassa. Työnteko-oikeus päättyy oleskeluluvan voimassaolon päättyessä.

Jos jatko-oleskelulupahakemus on tehty oleskeluluvan voimassa ollessa, ulkomaalainen saa jatkaa luvan **sekä 2 momentin** mukaista työntekoa, kunnes hakemuksen johdosta on myönnetty uusi oleskelulupa tai kielteinen päätös on tullut lainvoimaiseksi.

Jos ulkomaalaisen oleskelulupa on myönnetty 74 §:n 1 momentin 1–3 tai 11 kohdan nojalla, työnteko-oikeus päättyy luvan voimassaoloajan päättyessä.

Jos ulkomaalaisen työnteko-oikeus perustuu viisumiin tai viisumivapauteen, oikeus kestää enintään 81 b §:ssä säädetyn ajan. Oleskeluluvan hakeminen viisumiin tai viisumivapauden voimassa ollessa ei pidennä työnteko-oikeuden kestoja. Työnteko-oikeus päättyy sen estämättä, mitä 81 b §:ssä säädetään, kun henkilön käännättämistä koskeva päätös on täytäntöönpanokelpoinen.

Jos työnteko-oikeus perustuu oleskelulupaan ja henkilö karkotetaan, työnteko-oikeus päättyy, kun karkottamista koskeva päätös on täytäntöönpanokelpoinen.

Jos työnteko-oikeus perustuu kansainvälisen suojelun hakemiseen, työnteko-oikeus päättyy, kun hakija on saanut tiedoksi Maahanmuuttoviraston tekemän kielteisen päätöksen kansainvälisen suojelun hakemukseen tai hänen kansainvälistä suojelua koskeva hakemuksensa on rauennut. Jos kansainvälistä suojelua koskeva hakemus on käsitelty tämän lain mukaisessa tavallisessa menettelyssä, työnteko-oikeus kuitenkin jatkuu sen ajan, kun päätökseen on oikeus hakea muutosta. Jos tavallisessa menettelyssä tehtyyn päätökseen on haettu muutosta, työnteko-oikeus jatkuu ja päättyy, kun hakija on saanut tiedoksi hallinto-oikeuden päätöksen, jolla valitus kansainvälistä suojelua koskevassa asiassa on hylätty. Jos korkein hallinto-oikeus palauttaa tavallisessa menettelyssä käsitellyn kansainvälistä suojelua koskevan asian Maahanmuuttoviraston tai hallinto-oikeuden käsiteltäväksi, työnteko-oikeus jatkuu ja päättyy sen mukaan, mitä tässä momentissa on säädetty.

Jos työnteko-oikeus tai oikeus harjoittaa yksityistä elinkeinotoimintaa perustuu tilapäisen suojelun hakemiseen, oikeus päättyy, kun ulkomaalaisen tilapäistä suojelua koskeva hakemus on hylätty tai se on rauennut.

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp

82 §

Työnantajan ja toimeksiantajan velvollisuudet

Työnantajan on varmistauduttava siitä, että palvelukseen tulevalle ja palveluksessa olevalla ulkomaalaisella on työnteko-oikeus.

Työnantajan on:

1) 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;

2) ilmoitettava työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle 1 kohdassa tarkoitetun ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus;

3) ilmoitettava Maahanmuuttovirastolle tieto **työntekijästä, joka on kolmannen maan kansalainen** ja tämän työsuhteen päättymisen ajankohdasta, jollei tämä ole aloittanut työntekoa tai jos tämän työsuhde on päätynyt tai päättyy taikka tämä on muusta syystä lopettanut työnteon ennen työnteon perusteella myönnetyn oleskeluluvan voimassaolon päättymistä.

Työnantajan tulee säilyttää työpaikalla tiedot palveluksessaan olevista ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat tarvittaessa vaivattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa. Työnantajan on säilytettävä tiedot ulkomaalaisen palvelussuhteen päättymisestä kaksi vuotta.

Ulkomaalaisen työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työskennellessä urakointi- tai aliurakointityössä, vuokratyövoimana tai yrityksen sisäisenä siirtona, 1 ja 3 momenttia sekä 2 momentin 2 kohdassa säädettyä velvollisuutta toimittaa tietoja työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle sovelletaan myös urakan tai aliurakan antajaan ja työn teettäjään.

Pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan on varmistuttava rakennustyömaalla ja pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on varmistuttava telakka-alueella siitä, että alueella työskentelevällä ulkomaalaisella on työnteko-oikeus. Työnantajan 3 momentissa tarkoitettua säilyttämisvelvollisuutta sovelletaan myös pääurakoitsijaan ja muuhun päätoteuttajaan sekä pääasiallista määräysvaltaa käyttävään työnantajaan.

Tilaaajan ja sopimuspuolen velvoitteista silloin, kun toiseen valtioon sijoittautunut yritys lähettää Suomeen työntekijöitä, säädetään tilaaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006). Suomeen lähetettyjen työntekijöiden vähimmäistyöehdoista, lähetävän yrityksen velvollisuuksista, tilaaajan velvollisuuksista, työsuojeluviranomaisen yhteistyöstä ja toimivaltuuksista sekä taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävistä täytäntöönpanosta säädetään työntekijöiden lähettämistä annetussa laissa (447/2016).

Edellä 2 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava ja ilmoitus tehtävä viimeistään seitsemäntenä päivänä siitä, kun työntekijä on otettu palvelukseen, ja 3 kohdan ilmoitus on tehtävä viimeistään neljäntenätoista päivänä siitä, kun työntekijän olisi tullut aloittaa työnteko, mutta hän ei ole sitä aloittanut, työntekijän työsuhde päättyy tai on päätynyt taikka työntekijä on lopettanut tai lopettaa työnteon muusta syystä. Mainitun momentin 1 ja 3 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava Maahanmuuttovirastolle sähköisesti siihen tarkoitettussa verkkopalvelussa. Erityisestä syystä työnantaja voi antaa tiedot ja ilmoituksen muutoin kuin sähköisesti Maahanmuuttoviraston vahvistamalla lomakkeella. Poiketen siitä, mitä määräajoista edellä säädetään, on tie-

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp

tojen antamisen määräaika lomakkeella ilmoitettaessa 2 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitettussa tilanteessa kymmenen päivää.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

2.

Laki

kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa osaamistasoa vaativaa työtä varten annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa osaamistasoa vaativaa työtä varten annetun lain (224/2024) 9 § sekä
lisätään lakiin uusi 9 a § seuraavasti:

9 §

EU:n sinisen kortin peruuttaminen tai uusimatta jättäminen

EU:n sininen kortti on peruutettava tai jätettävä uusimatta, jos:

- 1) se tai esitetyt asiakirjat on hankittu vilpillisin keinoin, ne on väärennetty tai niitä on vääristelty;
- 2) kolmannen maan kansalaisella ei enää ole voimassa olevaa työsopimusta korkeaa osaamistasoa vaativaan työhön;
- 3) kolmannen maan kansalaisella ei enää ole 5 §:n 1 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitettua pätevyyttä; tai
- 4) kolmannen maan kansalaisen palkka ei enää ole 5 §:n 1 momentin 1 kohdassa säädetyn mukainen.

EU:n sininen kortti voidaan peruuttaa tai jättää uusimatta, jos:

- 1) siihen on yleiseen järjestykseen, yleiseen turvallisuuteen tai kansanterveyteen liittyvät syyt;
- 2) työnantaja ei ole täyttänyt sosiaaliturvaan, verotukseen, työntekijöiden oikeuksiin tai työoloihin liittyviä oikeudellisia velvoitteitaan;
- 3) kortin haltijalla ei ole hänen itsensä ja soveltuviissa tapauksissa perheenjäsentensä ylläpitoon riittäviä varoja ilman, että hänen on turvauduttava kyseisen jäsenvaltion sosiaalihuoltojärjestelmään;

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp

4) kortin haltija oleskelee kyseisessä jäsenvaltiossa muuta kuin sitä tarkoitusta varten, jonka perusteella hänelle on myönnetty lupa oleskeluun;

5) asiaankuuluvilla ammattialoilla sovellettavissa laeissa, työehtosopimuksissa tai käytännöissä asetetut korkea osaamistasoa vaativaa työtä koskevat ehdot eivät enää täyty; tai

6) kortin haltija ei noudata erityisosajadirektiivin V luvun liikkuvuutta koskevia ehtoja.

Jos EU:n sinisen kortin haltija ei täytä tilapäisesti ja korkeintaan 12 kuukauden ajan 5 §:n 1 momentissa säädettyjä oleskeluluvan myöntämisen edellytyksiä sairauden, toimintarajoitteen tai vanhempainvapaan vuoksi, tämän pykälän 1 momentin 2 ja 4 kohtaa ei sovelleta.

Jos EU:n sinisen kortin haltija on työtön, 1 momentin 2 ja 4 kohtaa ja 2 momentin 3 kohtaa ei sovelleta, jos työttömyysjakso on kestänyt korkeintaan kuusi kuukautta.

Jos Maahanmuuttovirasto soveltaa 2 momentin 2 tai 5 kohtaa, sen on kuultava EU:n sinisen kortin haltijaa ja asetettava kuuden kuukauden määräaika uuden työpaikan hakemiseksi.

Jos EU:n sinisen kortin haltija on tehnyt työnantajansa kanssa työsopimuslain (55/2001) 3 luvun 5 §:ssä tarkoitetun kilpailukieltosopimuksen, 4 momentissa tarkoitettu työttömyysjakso alkaa vasta sopimuksessa sovitun rajoitusajan jälkeen.

Sovellettaessa 2–5 momenttia on otettava huomioon tapauksen erityiset olosuhteet kokonaisuudessaan.

9 a §

Työnantajan ilmoittamisvelvollisuus

Jos EU:n sinisen kortin haltijan työsuhde päättyy ennen oleskeluluvan voimassaoloajan päättymistä, hänen työnantajansa on viimeistään neljäntenätoista päivänä työsuhteen päättymisestä ilmoitettava siitä Maahanmuuttovirastolle.

Ilmoitus on annettava Maahanmuuttovirastolle sähköisesti siihen tarkoitettussa verkkopalvelussa. Erityisestä syystä työnantaja voi antaa ilmoituksen muutoin kuin sähköisesti Maahanmuuttoviraston vahvistamalla lomakkeella.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetun lain (908/2017) 31 § ja
lisätään lakiin uusi 9 a ja 9 b § seuraavasti:

9 a §

ICT-oleskeluluvan peruuttamatta jättäminen

Edellä 9 §:n 3 momentin 1, 3 ja 4 kohtaa ei sovelleta, jos:

1) työsuhteisen harjoittelijan ICT-oleskeluluvan haltija on jäänyt työttömäksi ja hänen työttömyysjaksonsa on kestänyt enintään kolme kuukautta taikka enintään kuusi kuukautta, jos hänellä on ollut oleskelulupa vähintään kahden vuoden ajan; tai

2) johtajan tai asiantuntijan ICT-oleskeluluvan haltija on jäänyt työttömäksi ja hänen työttömyysjaksonsa on kestänyt enintään kuusi kuukautta.

Jos 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettu ICT-luvan haltija on tehnyt työnantajansa kanssa työ sopimuslain (55/2001) 3 luvun 5 §:ssä tarkoitetun kilpailukieltosopimuksen, mainitussa kohdassa tarkoitettu työttömyysjakso alkaa vasta sopimuksessa sovitun rajoitusajan jälkeen.

9 b §

Työnantajan ilmoittamisvelvollisuus

Jos ICT-oleskeluluvan haltijan työsuhde päättyy ennen oleskeluluvan voimassaoloajan päättymistä, hänen työnantajansa on viimeistään neljäntenätoista päivänä työsuhteen päättymisestä ilmoitettava siitä Maahanmuuttovirastolle.

Ilmoitus on annettava Maahanmuuttovirastolle sähköisesti siihen tarkoitettussa verkkopalvelussa. Erityisestä syystä työnantaja voi antaa ilmoituksen muutoin kuin sähköisesti Maahanmuuttoviraston vahvistamalla lomakkeella.

31 §

Muutoksenhaku

Muutoksenhaussa sovelletaan toimivaltaisen hallinto-oikeuden määräytymisen osalta ulkomaalaislain 192 §:n 1 ja 2 momenttia. Lisäksi muutoksenhaussa sovelletaan mainitun lain 194

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp

§:ää työnantajan valitusoikeudesta, 196 §:n 4 momenttia valitusluvan myöntämisestä korkeimpaan hallinto-oikeuteen ja 197 §:n 1 ja 3 momenttia valituskirjelmän toimittamisesta. Muutoin muutoksenhaussa hallintotuomioistuimeen sovelletaan oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettua lakia (808/2019).

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

4.

Laki

kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain 23 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain (907/2017) 23 § seuraavasti:

23 §

Muutoksenhaku

Muutoksenhaussa hallintotuomioistuimeen sovelletaan oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettua lakia (808/2019). Toimivaltaisen hallinto-oikeuden määräytymisen osalta sovelletaan kuitenkin ulkomaalaislain 192 §:n 1 momenttia. Lisäksi muutoksenhaussa sovelletaan mainitun lain 194 §:ää työnantajan valitusoikeudesta, 196 §:n 4 momenttia valitusluvan myöntämisestä korkeimpaan hallinto-oikeuteen, 197 §:n 1 ja 3 momenttia valituskirjelmän toimittamisesta ja 199 §:n 1–3 momenttia täytäntöönpanoa koskevan hakemuksen ratkaisemisesta. ~~Muutoin muutoksenhaussa hallintotuomioistuimeen sovelletaan oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettua lakia (808/2019).~~

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp

Valiokunnan uusi lakiehdotus

5.

Laki

tulotietojärjestelmästä annetun lain 13 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan tulotietojärjestelmästä annetun lain (53/2018) 13 §:n 1 momentin 24 kohta, sellaisena kuin se on laissa 940/2022, seuraavasti:

13 §

Tiedon käyttäjien oikeus saada tietoja tulotietojärjestelmästä

Tulorekisteriyksikkö välittää ja luovuttaa tulorekisterin tietoja, jotka tiedon käyttäjä on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä oikeutettu muun lain nojalla saamaan suorituksen maksajalta tai toiselta tiedon käyttäjältä, seuraavasti:

24) Maahanmuuttovirastolle ulkomaalaislaissa (301/2004), kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetussa laissa (907/2017), kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetussa laissa (908/2017), ~~ja~~ kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä tutkimuksen, opiskelun, työharjoittelun ja vapaaehtoistoiminnan perusteella annetussa laissa (719/2018) ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa osaamistasoa vaativaa työtä varten annetussa laissa (224/2024) säädettyä ulkomaalaisen maahantuloa, maastalähtöä ja oleskelua koskevien asioiden käsittelemistä sekä niitä koskevaa päätöksentekoa ja valvontaa sekä kansalaisuuslaissa (359/2003) säädettyä kansalaistamisharkintaa varten;;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp

Valiokunnan uusi lakiehdotus

6.

Laki

Harmaan talouden selvitysyksiköstä annetun lain 6 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan Harmaan talouden selvitysyksiköstä annetun lain (1207/2010) 6 §:n 1 momentin 27 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1264/2020, seuraavasti:

6 §

Velvoitteidenhoitoselvityksen käyttötarkoitus

Velvoitteidenhoitoselvitys laaditaan tukemaan:

27) ulkomaalaislaissa (301/2004), kansalaisuuslaissa (359/2003), kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetussa laissa (907/2017), kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetussa laissa (908/2017) ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä tutkimuksen, opiskelun, työharjoittelun ja vapaaehtoistoiminnan perusteella annetussa laissa (719/2018) ja kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä korkeaa osaamistasoa vaativaa työtä varten annetussa laissa (224/2024) säädettyjen ulkomaalaisen maahantuloa, maastalähtöä, oleskelua ja työntekoa sekä kansalaisuutta koskevien asioiden käsittelyä sekä niitä koskevaa päätöksentekoa ja niihin liittyvien valvontatehtävien hoitamista;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp

Helsingissä 27.3.2025

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Mauri Peltokangas ps
varapuheenjohtaja Pihla Keto-Huovinen kok
jäsen Alviina Alametsä vihr
jäsen Petri Honkonen kesk
jäsen Juha Hänninen kok
jäsen Christoffer Ingo r
jäsen Mari Kaunistola kok
jäsen Anna Kontula vas
jäsen Rami Lehtinen ps
jäsen Mira Nieminen ps
jäsen Saku Nikkanen sd
jäsen Eemeli Peltonen sd
jäsen Hanna Räsänen kesk
jäsen Paula Werning sd
jäsen Joakim Vigelius ps
jäsen Ben Zyskowitz kok

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

istuntoasiainneuvos Sanna Helopuro

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp
Vastalause 1

Vastalause 1

Perustelut

Hallituksen esityksessä 179/2024 ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi ehdotetaan, että työperusteisella oleskeluluvalla Suomessa työskentelevän olisi työn loppuessa ennenaikaisesti löydettävä työ jatkossa kolmessa (pääsääntö) tai kuudessa (tietyt ryhmät) kuukaudessa. Työnantajalle myös säädettäisiin sanktion uhalla velvollisuus ilmoittaa työperusteisella oleskeluluvalla olevan työn ennenaikaisesta päättymisestä maahanmuuttovirastolle. Lisäksi työntekijän oleskeluluvan työnteko-oikeus laajennetaan alkuperäisen toimialan lisäksi koko Suomessa todennetuille työvoimapula-aloille. Esityksen keskeisin muutos työperusteisella oleskeluluvalla työskentelevälle on uusi kolmen tai kuuden kuukauden suoja-aika uuden työn etsimiseen työttömäksi jäämisestä.

Kolmen tai kuuden kuukauden suoja-aika

Hallituksen esityksessä asetettavan suoja-ajan pituutta kommentoineet lausunnonantajat pitivät laajasti esitettyjä aikarajoja liian lyhyinä uuden työn etsimiseen. Lyhyet suoja-ajat tulevat lasuntopalautteen mukaan heikentämään Suomen houkuttelevuutta ulkomaalaisten osaajien silmissä ja täten pahentamaan osajapulaa. Lisäksi esitys heikentää Suomen kilpailuasemaa suhteessa muihin valtioihin osaajien houkuttelussa.

Vaikka pidämme sinänsä suoja-ajan asettamista uudelleentyöllistymiselle kannatettavana, katsoimme, että esitetty alempi kolmen kuukauden aikaraja on uudelleen työllistymiselle liian tiukka. Kaikille työperusteisella oleskeluluvalla Suomessa työskentelevälle tulisi taata työsuhteen päättyessä saman pituinen suoja-aika eli kuusi kuukautta. Tämä selkeyttäisi lainsäädäntöä monelta osin sekä vähentäisi viranomaisten työtä.

Hallituksen esityksessä mainitaan selvitys, jossa tarkastellaan vuosina 201—2021 ei-pysyvällä työntekijän oleskeluluvalla Suomessa työttömäksi jääneiden työttömyysjaksoja. Hieman yli puolella työttömäksi jääneistä työttömyys kesti yli 90 päivää. Noin 40 prosentilla työttömyys kesti yli puoli vuotta. Tilastojen valossa kolmen kuukauden suoja-aika tarkoittaisi monelle lähtöä Suomesta, vaikka pidemmällä suoja-ajalla työpaikka olisi saattanut löytyä. On myös tärkeää huomata, että moni ulkomaalaistaustainen kohtaa työnhaussa syrjintää, mikä osaltaan vaikuttaa työnhaun pidentymiseen.

Kuuden kuukauden yhtenäistä suoja-aikaa puoltaa myös se, että esimerkiksi kesäisin työpaikkoja on kesälomien vuoksi vähemmän tarjolla. Mikäli työttömyys alkaisi alkukesästä, kolmessa kuukaudessa työn löytäminen olisi hankalampaa kuin muina aikoina.

Esitys koskee merkittävästi Suomessa jo työskenteleviä henkilöitä, jotka ovat tutustuneet suomalaisen työelämään ja -kulttuuriin. He ovat jo aloittaneet kotoutumisen Suomeen, ja heillä on paremmat mahdollisuudet työllistyä verrattuna vasta maahan saapuneisiin työntekijöihin. Osalla heistä on myös perhe mukanaan. Perheen jäsenten oleskeluaika on yleensä johdettu perheenyhdistäjän työperäisestä oleskeluluvasta.

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp Vastalause 1

Kolmen kuukauden suoja-aikaa ei lausunnonantajista kannattanut yksikään työnantajien tai työntekijöiden edustajista. Sekä työnantaja- että työntekijäjärjestöt peräsivät lausunnoissaan pidempiä suoja-aikoja. Esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto toteaa lausunnossaan, että rekrytointijat ovat Suomessa pitkäköjiä ja niiden kestoja ovat pidentäneet työelämässä yleistyneet soveltuusarvioinnit sekä niitä mahdollisesti seuraavat turvallisuusselvitykset.

Erityisesti heikossa taloustilanteessa lyhyt määräaika aiheuttaa huomattavaa epävarmuutta uudelleentöylytyksestä. Lisäksi hallituksen edistämä irtisanomisen helpottaminen voi vaikuttaa irtisanomisten määrään tulevaisuudessa. Lyhyt suoja-aika lisää myös riskiä työvoiman hyväksikäytöstä, koska työnantaja voi kiristää työntekijöitä vedoten lyhyeen työttömyysaikaan ennen maasta poistamista.

Alueellisten ja valtakunnallisten listausten yhteen sovittaminen

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 ulkomaalainen on työskennellyt työntekijän oleskeluluvan nojalla vähintään yhdeksän kuukauden ajan, ei häneen sovelleta saatavuusharkintaa hänen hakiessaan jatkolupaa toiselle alalle.

Erot alueellisten linjausten ja valtakunnallisen listauksen välillä eivät tule esityksessä riittävällä tavalla selväksi. Valtiovarainministeriö totesi jo lakiesityksen lausuntopalautteessa, että esityksestä ei käy selkeästi ilmi valtakunnallisen linjauksen lisäarvo suhteessa olemassa oleviin saatavuusharkintaan liittyviin alueellisiin linjauksiin.

Epäselvyyttä voi syntyä työntekijöiden ja työnantajien keskuudessa, kun valtakunnallisesti määritellyt työvoimapula-ajat ja alueellisen ELY-keskuksen työlupalinjaukset eivät ole yhteneväisiä. Ammatti voidaan esimerkiksi määritellä valtakunnallisesti työvoimapula-ammattiksi, mutta alueellisesti alalla voi olla ylitarjontaa. Epäselvyys voi haitata työnantajien rekrytointeja sekä aiheuttaa tarpeetonta byrokratiaa.

Valtakunnalliset työvoimapula-ammattit ovat yleensä sellaisia, joissa muista ammateista työttömiksi jääneillä ei ole realistisia mahdollisuuksia työllistyä. Nämä ammattialat ovat usein nimikesuojattuja tai säänneltyjä ammatteja. SAK on todennut lausunnossaan, että on epätodennäköistä, että ulkomaalainen työntekijä ehtisi täyttää kelpoisuus- ja pätevyysvaatimukset esimerkiksi sote-alan osalta kolmen kuukauden aikana.

Lapsen edun huomioiminen

Hallituksen esityksessä tunnistetaan tilanteet, joissa ehdotetulla sääntelyllä saattaisi olla vaikutusta lasten varhaiskasvatukseen tai koulunkäyntiin osallistumiseen. Esityksessä todetaan, että lasten sosiaalisiin verkostoihin ja toimintaympäristöön kohdistuvat äkilliset muutokset ja perheen kohtaama epävarmuus eivät ole lapsen edun mukainen ratkaisu.

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp
Vastalause 1

Lapsiasiainvaltuutettu toteaa lausunnossaan, että olisi oleellista, että soveltamiskäytännössä huomioidaan lapsen etu ja mahdollisuudet esimerkiksi suorittaa koululukuvuosi loppuun Suomessa vanhemman työllistymistilanteesta huolimatta. Lapsen etu tulisi arvioida jo oleskelulupaan liittyvässä päätöksenteossa. Lapsen lukukauden suorittaminen loppuun onnistuisi paremmin silloin, jos suoja-aika olisi tässä vastalauseessa ehdotetun kuuden kuukauden mittainen kaikille.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme

että lakiehdotukset hyväksytään muutoin valiokunnan mietinnön mukaisena paitsi 1. lakiehdotuksen 58 a §:n 1 ja 4 momentti sekä 81 a §:n 3 momentti muutettuna seuraavasti:

58 a §

Oleskeluluvan peruuttamatta jättäminen

Jos työnteon perusteella myönnetyn oleskeluluvan haltija on työtön, oleskelulupaa ei saa sillä perusteella 58 §:n 5 momentin nojalla peruuttaa, jos työttömyysjakso on kestänyt korkeintaan **kuusi kuukautta**.

- 1) kolme kuukautta ja ulkomaalaisella on ollut oleskelulupa alle kahden vuoden ajan;
- 2) kuusi kuukautta ja ulkomaalaisella on 73 §:ssä tarkoitettu erityisasiantuntijan oleskelulupa tai 74 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu oleskelulupa yrityksen yli- tai keski johdon tehtävissä toimimista varten; tai
- 3) kuusi kuukautta ja ulkomaalaisella on ollut muu kuin 2 kohdassa tarkoitettu työnteon perusteella myönnetty oleskelulupa vähintään kahden vuoden ajan.

Jos ulkomaalaisella on muu työnteon perusteella myönnetty oleskelulupa kuin 73 §:ssä tarkoitettu erityisasiantuntijan oleskelulupa tai 74 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu oleskelulupa yrityksen yli- tai keski johdon tehtävissä toimimista varten ja 1 momentissa ~~1 momentin 3 kohdassa~~ tarkoitettu työttömyys kestää yli kolme kuukautta, Maahanmuuttovirasto voi pyytää ulkomaalaista esittämään selvitystä siitä, että hänen toimeentulonsa on turvattu.

81 a §

Työnteko-oikeus oleskeluluvan perusteella

Jos 72 c §:n 2 momentissa tarkoitettu asetus muuttuu 58 a §:n 1 **momentissa** ~~momentin 1 tai 3 kohdassa~~ tarkoitettujen työttömyysjakson aikana, 2 momentin 1 kohdan työnteko-oikeuteen määritellyllä työvoimapula-alalla sovelletaan sekä voimassa olevaa että työttömyysjakson aikana aiemmin voimassa ollutta asetusta.

**Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp
Vastalause 1**

Helsingissä 27.3.2025

Eemeli Peltonen sd
Saku Nikkanen sd
Eveliina Heinäluoma sd
Paula Werning sd
Anna Kontula vas
Alviina Alametsä vihr

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp
Vastalause 2

Vastalause 2

Perustelut

Keskustan valiokuntaryhmä pitää puheena olevaa lakiesitystä asiantuntijalausuntoihin nojautuen poikkeuksellisen epäonnistuneena. Kun kysymys on kokoomuksen ja perussuomalaisten johtamasta hallituksesta, joka juhlapuheissaan väittää olevansa yrittäjäystävällinen ja tekevänsä aiempia hallituksia parempaa työllisyys-, talous- ja yrittäjäpolitiikkaa, on esitys jopa shokeeraava sanan kielteisessä merkityksessä.

Hallitus tulee samalla rikkoneeksi lukuisia ohjelmaansa kirjaamiaan lupauksia, kuten "vahvistaa erityisesti korkeasti koulutettujen sekä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan, vientiteollisuuden ja kausityöntekijöiden työperäisen maahanmuuton osalta positiivista maakuva" ja "panostaa kansainväliseen rekrytointiin ja vahvistaa samalla edellytyksiä talouden kasvuun". Ohjelmassaan hallitus lupaa jopa kolmessa eri kohdassa "pyrkä vähentämään yritysten hallinnollista taakkaa".

Muun muassa Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät, Palvelutyönantajat, Oulun seudun työllisyysalue, Helsingin työllisyyspalvelut ja Henkilöstöala HELA ry lausuiivat valiokunnalle yhdenmukaisesti, että esitys on omiaan heikentämään Suomen kilpailukykyä kansainvälisestä työvoimasta, ja se olisi työllisyydelle ja talouskasvulle haitallinen. Yritysten kannalta esitys toisi mukanaan valtavasti uutta kustannuksia lisäävää hallinnollista taakkaa, josta tarkemmin tuonnempana.

Useat ekonomistit ovat jo vuosia tähdentäneet, että työtätekevien ikäluokkien pienenemisen seurauksena Suomi tarvitsee työperäistä maahanmuuttoa ulkomailta. Valtiovarainministeriön virkavastuulla vajaa vuosi sitten tekemä arvio tarpeesta oli 40 000 henkilöä vuodessa. Muutoin Suomen talouskasvu uhkaa pysähtyä kokonaan.

Valitettavasti hallitus on päättänyt omalla politiikallaan kulkea päinvastaiseen suuntaan, kuin mitä ohjelmassaan on luvannut. Tuskin kenellekään jää enää epäselväksi, kuinka tosissaan hallitus on Suomen talouskasvun parantamisen suhteen. Laihoiksi jääneet tulokset, joita ei voi perustella pelkillä huonoilla suhdanteilla, puhukoot puolestaan. Hallitus on politiikallaan ajamassa Suomea näivettymiskiarteeseen sekä loputtomien verojen korotusten ja leikkausten tielle.

Esityksessä on muutamia keskeisiä ongelmakohtia, joista seuraavaksi tarkemmin.

Liian lyhyt suoja-aika

Hallituksen esitys suoja-ajaksi (3 kk tai 6 kk) ei anna riittävän pitkää suoja-aikaa etsiä uutta työpaikkaa. Se ei ota huomioon rekrytointiprosessien hitautta ja vaativaa asiantuntijatyötä tekevien pieniä työmarkkinoita Suomessa, mikä usein hidastaa uuden työn löytymistä. Tämä voi johtaa siihen, että ulkomaalainen voi joutua matkustamaan pois Suomesta ulkomaille odottamaan rekrytointipäätöstä.

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp
Vastalause 2

Liian lyhyt suoja-aikaesitys asettaa kansainväliset työntekijät myös entistä heikompaan asemaan työelämässä, joka on omiaan luomaan maahan ns. kahden kerroksen työmarkkinoita. Siksi esitys heikentää Suomen houkuttelevuutta, työmarkkinoiden toimivuutta ja työntekijöiden siirtymistä työmarkkinoiden sisällä. Tiedossa olevan Suomen väestön ikääntymisen ja työelämän kohtaantongelmien vuoksi tulisi hallituksen päinvastoin pyrkiä lisäämään Suomen houkuttelevuutta. Se olisi Suomen kansantalouden ja suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan etu.

Esimerkiksi Tanskassa ja Norjassa on käytössä huomattavasti joustavampi menettely, jossa työstä pois jäävä itse tekee ilmoituksen työnsä päättymisestä viranomaiselle ja saa sen perusteella kuuden kuukauden määräaikaisen työnhakuajan.

Työnantajille kohtuuton ilmoittamisvelvollisuus rangaistuksen uhalla

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi työnantajalle velvollisuus ilmoittaa rangaistuksen uhalla 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 Maahanmuuttovirastolle, esitetty muutos laajentaisi työnantajan ilmoitusvelvollisuutta myös työsuhteen päättymistilanteisiin. Lisäksi työntekijän palkkaamiseen liittyvän ilmoituksen määräajasta säädettäisiin laissa täsmällisesti.

Todennäköisesti hallitus ei ole ymmärtänyt, tai se ei edes välitä, että kymmenet tuhannet kolmannen maan kansalaiset työskentelevät henkilöstöalan yritysten kautta vuokratyöntekijöinä ns. puitesopimusten nojalla lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa tehden työkeikkoja. Jokainen yksittäinen työkeikka on erillinen työsuhde. Tämä työllistymisen muoto on jäänyt huomiotta lain valmistelussa, minkä vuoksi sen vaikutusarvioinnit ovat virheelliset.

Uudet velvollisuudet lisäävät työnantajien hallinnollista taakkaa enemmän kuin huomattavasti. Asiantuntijakuulemisissa seuraukset ulkomaista työvoimaa tarvitseville yrityksille oli järkyttävää kuultavaa. Elinkeinoelämää edustavan EK:n mukaan pelkästään keikkatöiden päättymisistä tulisi yrittäjien velvollisuudeksi tehdä kymmeniä tuhansia ilmoituksia. Tällaisiin työsuhteisiin ei myönnetä oleskelulupia, vaan oleskeluoikeuden varsinainen peruste on toinen. Muutos olisi huomattava suonenisku varsinkin sesonkiluonteisille yrittäjille, kuten matkailukeskukset sekä maa- ja marjatilat.

Myös henkilöstöalan yrityksiä ja työllisyyspalveluiden palveluntuottajia edustava Henkilöstöala HELA ry arvioi hallituksen esityksen vaikutusarvioita ilmoitusvelvollisuudesta täysin harhaanjohtaviksi. Se esitti asiantuntijakuulemisessa laskelman, että jos yksi keikkatyöntekijä tekisi viikossa esimerkiksi keskimäärin kolme vuoroa, työnantajan pitäisi hänen osaltaan tehdä 13 päättymisilmoitusta kuukaudessa ja 156 ilmoitusta vuodessa. Jos yhdellä työnantajalla olisi esimerkiksi 100 tällaista keikkatyöntekijää, työnantaja joutuisi tekemään noin 15 600 ilmoitusta vuodessa. Alan suurimmilla henkilöstöalan yrityksillä on tällaisia työntekijöitä satoja. Näin ollen suurimman henkilöstöalan yrityksen pitäisi tehdä 100 000—150 000 ilmoitusta vuodessa. Käyttäen hal-

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp
Vastalause 2

lituksen esityksen kustannuslaskelman lukuja se tulisi maksamaan yhdelle työnantajalle n. 1—1,5 miljoonaa euroa vuodessa. Näin toimii hallitus, joka on ohjelmassaan luvannut karsia yrittäjien hallinnollista taakkaa.

Hallituksen esitystä on entistään vaikeampi käsittää, kun valiokuntakuulemisissa kävi ilmi, että työnantajan ilmoitusvelvollisuus työsuhteen päättymisestä ei olisi edes välttämätön viranomaisvalvonnan kannalta, koska saman asian voisi Maahanmuuttovirasto hoitaa tulorekisterin kautta. Lausunnossaan Maahanmuuttovirasto kertoi, että valvonta tällä tavalla toteutettuna vaatisi noin 200 000 euroa maksavan kertainvestoinnin tietojärjestelmiin sekä 70 000 euroa vuotuisiin käyttökustannuksiin. Verohallinnon mukaan, jos haluttaisiin erillinen tieto kolmansien maiden kansalaisista, muutos voitaisiin tehdä muutamia lakeja muuttamalla sekä lisäämällä kyseinen kohdeyhmä olemassa olevaan tietojärjestelmään. Muutosten hinta-arvio on noin 36 000—50 000 euroa, ja se voitaisiin rahoittaa tulorekisteriyksikön omalla vuosimuutoksiin tarkoitettulla kehittämisrahalla. Summa on hyvin pieni verrattuna siihen, että hallitus on kasvattamassa yritysten valvontavastuita ja lisäämällä tuntuvasti niiden hallinnollisia kuluja, jotka ovat poissa yrittäjätulosta sekä haittaavat yrittäjien mahdollisuuksia investoida yritykseensä.

Työnantajan ilmoitusvelvollisuuden tahallinen tai törkeään huolimattomuuteen perustuva laiminlyöntiä esitetään kriminalisoitavaksi ulkomaalaisrikkomuksena. Työnantajan ulkomaalaisrikkomuksen lisäksi voidaan työnantajalle antaa niin sanottu pidättäytymispäätös. Päätös merkitsee sitä, että työnantaja ei voisi hakea uusia työntekijöitä ulkomailta määräaikana, joka on minimissään kolme kuukautta ja pisimmillään 12 kuukautta. Valiokuntakuulemisten perusteella poliisi katsoi, että esitetyllä lakimuutoksella tulee olemaan jonkin verran työllistävää vaikutusta, työnantajan ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnin tutkimisen ja sanktioiden määräämisen johdosta, joiden hoitamiseen hallitus ei ole antamassa lisärahoitusta.

Yrittäjien kannalta huomattavasti joustavampi vaihtoehto olisi ollut pidentää työnantajien ilmoitusaikaa keikkatyössä nykyisen 14 päivän sijaan 30 päivään sillä poikkeuksella, että työnantajalla ei olisi ilmoitusvelvollisuutta keikkatyösuhteen päättymisestä, jos kolmannen maan kansalainen työllistyy uudelleen esimerkiksi tekemällä uuden työvuoron 30 päivän aikana.

Esitetty siirtymäaika on yrittäjille täysin kohtuuton

Asiantuntijakuulemisten perusteella hallituksen esityksessä ehdotettu työnantajan ilmoitusvelvollisuus ja siihen sidottu sanktio tulevat aiheuttamaan yritysten henkilöstö- ja palkkajärjestelmiin ylimääräisiä tietojärjestelmäkuluja, koska näihin tullaan rakentamaan erilaisia hälytysmekanismeja työsuhteiden päättymistilanteisiin.

Hallituksen esityksen olisi määrä tulla voimaan huhtikuussa 2025. Käytännössä hallitus ei anna yrittäjille minkäänlaista siirtymäaikaa, jonka kuluessa työnantajien olisi mahdollista tehdä tarvittavat muutokset tietojärjestelmiin sekä työsuhteiden päättymisprosesseihin. Tämä siirtymäaika olisi ehdottomasti säädettävä, jotta tarvittavat järjestelmien korjaustoimet saadaan toteutettua lakisääteisten velvoitteiden täyttämiseksi.

Valiokunnan mietintö HaVM 8/2025 vp
Vastalause 2

Koska edellä olevin perustein katsomme esityksen liian monilta kohdin erittäin huonoksi ulkomaalaista työvoimaa tarvitsevien suomalaisten yrittäjien kannalta, ei lakiesitystä voi hyväksyä miltään osin.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme

että lakiehdotukset hylätään.

Helsingissä 27.3.2025

Hanna Räsänen kesk
Petri Honkonen kesk