

Asia: VN/24207/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Ehdotuksen suoja-aika, jona aikana oleskelulupaa ei saisi peruuttaa, kun työntekijä jää työttömäksi / The proposed term of protection during which a residence permit of an employee who has become unemployed could not be withdrawn

Antaako sääntelyehdotus riittävän pitkän suoja-ajan etsiä uusi työpaikka?

Does the proposed regulation provide a sufficiently long term of protection for holders of work-based residence permits to find a new job?

-

Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta

Statement of reasons for the response and other possible comments on the proposed regulation

-

Työnantajan ilmoittamisvelvollisuus, kun työntekijän työt loppuvat, ja siihen liitettävä sanktion uhka / Employer's obligation to notify when the employee's work ends and the related threat of sanction

Onko esitys ilmoittamisen määräajoista 7/10 päivää riittävä?

Is the proposed time limit of 7/10 days for notifications sufficient?

-

Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta

Statement of reasons for the response and other possible comments on the proposed regulation

-

Onko voimassa olevan sanktiosääntelyn (esim. ulkomaalaislain 186-189 §, rikoslaki) soveltaminen riittävää ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnistä?

Is the application of the current regulation on sanctions (e.g. sections 186-189 of the Aliens Act, Criminal Code) sufficient for cases where the duty to notify has been neglected?

-

Perustelut vastaukselle ja muut mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta

Statement of reasons for the response and other possible comments on the proposed regulation

-

Työnteko-oikeuden laajentaminen työvoimapula-aloille ja asetuksenantovaltuutus / Extension of the right to work to sectors suffering from labour shortages and the authorisation to issue decrees

Mahdolliset huomiot sääntelyehdotuksesta

Possible comments on the proposed regulation

-

Muuta lausuttavaa esityksestä / Other comments on the proposal

Mahdolliset muut huomiot esityksestä

Possible other comments on the proposal

HE-luonnos ulkomaalaislainsäädännön muuttamiseksi, VN/24207/2023

Esityksen mukaan kolmannen maan kansalaisena työntekijän oleskeluluvalla Suomessa työskentelevän henkilön oleskelulupaa ei työskentelyn päättyessä peruuteta, mikäli uusi työsuhde solmitaan henkilön taustasta riippuen kolmen tai kuuden kuukauden määräajassa.

Oleskeluluvan voimassaololla ja vastaavasti sen päättymisellä on merkittävää vaikutusta ratkaistaessa oikeus Kelan etuuksiin ja julkiseen terveydenhuoltoon (hoito-oikeus). Tätä yhteyttä avataan seuraavassa.

Suomessa työskentelevän kolmannen maan kansalaisen oikeus Kelan asumisperusteisiin etuuksiin

Asumisperusteisilla etuuksilla tarkoitetaan muun muassa sairausvakuutusetuksia (esim. sairaus- ja van-hempainpäivärahat sekä korvaukset lääkkeistä ja yksityisen terveydenhuollon kustannuksista), työttö-myysetuusia, lapsilisää, vammaisetuksia, yleistä asumistukea ja kansaneläkettä. Oikeudesta asumisperusteisiin etuuksiin Suomessa asumisen tai työskentelyn perusteella säädetään asumisperusteisesta sosiaaliturvasta rajat ylittävissä tilanteissa säädetyssä laissa (AspSotUL

16/2019), sekä etuuslaeissa. Sairausvakuutetulla voi olla oikeus myös Kelan kuntoutuspalveluihin ja kuntoutusraahan. Kela myöntää sairausvakuutetulle Kela-kortin.

HE-luonnoksen kohdassa 4.2.6 Taloudelliset vaikutukset on edellä mainitun AspSotuL:n säädösnumero väärin (p.o. 16/2019).

Oleskelulupavaatimus

Asiallisen perusteen (Suomessa asuminen tai työskentely) lisäksi oikeus etuuksiin edellyttää kolmannen maan kansalaisen voimassa olevaa oleskelulupaa, tai muuten ulkomaalaislainsäädäntöön perustuvaa laillista työskentelyä ja oleskelua Suomessa (AspSotuL 4 §).

Oikeus etuuksiin asumisen perusteella

Suomeen eri perusteilla tulevan henkilön oikeus Kelan asumisperusteisiin etuuksiin perustuu yleensä vaki-naiseen asumiseen Suomessa. Kela arvioi ja ratkaisee muusta kuin EU-lainsäädäntöä soveltavasta maasta Suomeen muuttavan henkilön Suomessa asumisen vakinaisuuden ottamalla huomioon, mitä kotikuntalain (201/1994) 4 §:ssä todetaan ulkomailta tulleen henkilön kotikunnan ja asuinpaikan määräytymisestä. Kela kuitenkin arvioi asumisen vakinaisuuden itsenäisesti, eikä ole sidottu Digi- ja väestötietoviraston tekemään kotikuntaratkaisuun.

Kotikuntalain 4 §:ssä on vakinaista muuttoa ja asumista osoittavina seikkoina todettu mm. vakinainen A-oleskelulupa sekä perheside Suomessa jo asuvaan henkilöön. Tilapäisen B-oleskeluluvan haltijan vakinaista muuttoa ja asumista osoittaa toistaiseksi tai vähintään kahden vuoden määräajalle tehty työsopimus, jolloin työntekijää pidetään Suomessa asuvana jo työskentelyn aloittamisesta lukien. Myös jo toteutunut yhden vuoden oleskelu Suomessa mahdollistaa työntekijän oikeuden etuuksiin Suomessa asuvana.

Oikeus etuuksiin työskentelyn perusteella

Eräisiin Kelan etuuksiin on oikeus myös Suomessa työskentelyn perusteella, vaikka vakinaista asumista koskevat edellytykset eivät täytyisi. Jos henkilö työskentelee ja ansaitsee vähintään 800,02 euroa kuukaudessa (1.1.2023 lukien), on hänellä oikeus muun muassa sairausvakuutuksen etuuksiin sekä lapsilisään Suomessa oleskelevista lapsista (AspSotuL 7 §). Toisin sanoen kolmannelta maasta tulevan työntekijän oikeus etuuksiin on rajoitettu, mikäli hänen ei samalla katsota asuvan Suomessa vakinaisesti. Työntekijän rajoitettu oikeus etuuksiin tarkoittaa sitä, että mm. yleiseen asumistukeen ja äitiysavustukseen ei ole oikeutta. Alun perin työntekijänä rajoitetusti oikeuden etuuksiin saanut henkilö voidaan Suomessa oleskelun jatkuessa katsoa vakinaisesti Suomessa

asuvaksi esimerkiksi ensimmäisen lyhyen määräaikaisen työsopimuksen muuttuessa toistaiseksi voimassa olevaksi.

Työntekijän ns. jälkisuoja

Alun perin työntekijänä rajoitetun oikeuden etuuksiin saaneen henkilön oikeus etuuksiin voi jatkua vielä työskentelyn päättyessä, keskeytyessä tai vähentyessä siten, että kuukausiansiot eivät yllä vähimmäismäärään. Tämä ns. jälkisuojasäännös (AspSotuL 8 §) soveltuu työntekijään, joka on työskennellyt Suomessa vähintään kuuden kuukauden ajan ennen olosuhdemuutosta. Kolmannen maan kansalaisen jälkisuojan kesto on sidottu oleskeluluvan voimassaoloon. Toisin sanoen etuuksia voidaan muiden edellytysten täytyessä maksaa niin kauan, kun työntekijälle millä tahansa perusteella myönnetty oleskelulupa on voimassa. Työttömäksi jääneen työntekijän oikeus etuuksiin jatkuu jälkisuojan perusteella vain, mikäli tämä on ilmoittautunut työnhakijaksi.

Ehdotetut ulkomaalaislainsäädännön muutokset suhteessa etuusoikeuksiin

Ehdotuksen mukaan työntekijän oleskeluluvan saaneella henkilöllä on työsuhteen päättyessä kolme kuukautta aikaa etsiä uusi työpaikka ilman vaikutusta oleskeluluvan voimassaoloon. Erytisasiantuntijoilla, EU:n sinisen kortin haltijoilla, kasvuyrittäjillä ja ICT-lain tarkoittamilla johtajilla ja asiantuntijoilla aika olisi kuusi kuukautta. Ajat ovat enimmäisaikoja, jotka soveltuisivat, mikäli myönnettyä lupaa on vielä jäljellä vähintään kolme tai kuusi kuukautta. Työntekijän oleskelulupa voidaan peruuttaa, jos kolmen tai kuuden kuukauden työt-tömyysjakson aikana ei ole solmittu uutta työsuhdetta.

On huomioitava, että ehdotettu mahdollisuus oleskeluluvan peruuttamiseen soveltuisi ainoastaan henkilöihin, joiden oleskelupa on myönnetty työntöon perusteella. Ehdotus ei vaikuta henkilöön, jolle on myönnetty oleskelulupa esimerkiksi perhesiteen perusteella. Näin on, vaikka henkilö jäisikin työttömäksi.

Kolmannen maan kansalaisen oikeus Kelan etuuksiin Suomessa asumisen tai työskentelyn perusteella edellyttää laillista Suomessa oleskelua, mikä tarkoittaa pääsääntöisesti vaatimusta voimassa olevasta oleskeluluvasta. Mikäli ehdotettu muutos toteutuu ja työntekijän oleskelupa peruutetaan, päättyy oikeus Kelan etuuksiin oleskelulupaa koskevan Migrin ratkaisun tullessa lainvoimaiseksi. Merkitystä ei ole sillä, on Kelan ratkaisu oikeudesta etuuksiin ja tämän perusteella tehty etuuspäätös perustunut Suomessa asumiseen vai työskentelyyn.

Kolmansista maista maahanmuuttodirektiivin perusteella tulevan työntekijän hoito-oikeus

Kun kolmannesta maasta tuleva jonkin ns. maahanmuuttodirektiivin mukaisen oleskeluluvan omaava työntekijä saa oikeuden Suomen julkiseen terveydenhuoltoon, on hoito-oikeus voimassa oleskeluluvan päättymiseen asti. Henkilöllä on oikeus julkisen terveydenhuollon palveluihin asiakasmaksun hinnalla, ja vaikka hänellä ei ole kotikuntaa Suomessa, on oikeus voimassa oleskeluluvan voimassaoloajan. Henkilö saa Kelasta hoito-oikeuspäätöksen ja todistuksen oikeudesta hoitoetuuksiin Suomessa julkista terveydenhuoltoa varten. Jos henkilö on sairausvakuutettu, on hänellä oikeus myös sairausvakuutuslain mukaisiin korvauksiin yksityisen terveydenhuollon palveluista, reseptilääkkeistä ja sairauden hoidon vuoksi tehtyjen matkojen kus-tannuksista sekä oikeus eurooppalaiseen sairaanhoitokorttiin. Jos henkilö on työeläke- ja/tai tapaturma- ja työttömyysvakuutettu, on hänellä oikeus vain julkisen terveydenhuollon palveluihin asiakasmaksun hinnalla Kelan myöntämällä todistuksella.

Vaikka henkilön työsuhde loppuisi oleskeluluvan voimassaolon aikana, eikä hän enää olisi sairausvakuutettu, on hänellä kuitenkin oikeus julkisen terveydenhuollon palveluihin asiakasmaksun hinnalla todistuksella oikeudesta hoitoetuuksiin Suomessa oleskeluluvan voimassaolon ajan. Henkilöllä on oikeus maahanmuuttodirektiivin mukaisen oleskeluluvan perusteella Suomen julkiseen terveydenhuoltoon asiakasmaksulla jälkisuojan aikana samoilla perusteilla kuin työsuhteen voimassaolon ja sairausvakuuttamisen aikana. Jos oleskelulupa ei enää ole voimassa, henkilöllä ei ole oikeutta Suomen julkiseen terveydenhuoltoon asiakasmaksulla oleskeluluvan perusteella. Jos henkilöllä on kotikunta Suomessa, on hänellä oikeus julkisen terveydenhuollon palveluihin asiakasmaksun hinnalla samoin kuin Suomessa vakituisesti asuvilla.

Kolmansista maista maahanmuuttodirektiivin perusteella tulevien työntekijöiden perheenjäsenten hoito-oikeus perustuu kotikuntaan eli heillä on oikeus julkiseen terveydenhuoltoon asiakasmaksun hinnalla, jos heillä on kotikunta. EU:n sinisen kortin haltijan perheenjäsenellä on kuitenkin saman laajuinen hoito-oikeus kuin kortin haltijalla.

Maahanmuuttodirektiivin perusteella tulevien työntekijöiden kohdalla hoito-oikeuden kannalta ja sen kannalta, onko asiakkaalla oikeus Suomen julkiseen terveydenhuoltoon asiakasmaksun hinnalla, merkityksellistä on siis oleskeluluvan voimassaoloaika eikä jälkisuojan pituus.

Muun työntekijän oleskeluluvan kuin maahanmuuttodirektiivin mukaisen oleskeluluvan perusteella tulevalla kolmannen maan työntekijällä tulee olla kotikunta, jotta hänellä on oikeus hoitoon Suomen julkisessa terveydenhuollossa asiakasmaksun hinnalla. Hoito-oikeutta ei siis ratkaista eikä näin ollen jälkisuojalla tai sen muutoksilla ole vaikutusta hoito-oikeuden näkökulmasta.

Yksikön päällikön sijainen

Reija Jääskeläinen

Klemola Antti
Kansaneläkelaitos