



Palvelualojen ammattiliitto ry:n lausunto hallituksen esityksestä ulkomaalaislain 5 luvun muuttamiseksi

VN/5283/2020

Työ- ja elinkeinoministeriössä on valmisteltu hallituksen esitys laiksi ulkomaalaislain 5 luvun muuttamisesta ja eräistä siihen liittyvistä laeista. Esityksen keskeisenä tavoitteena on luoda edellytykset ratkaista työntekoon perustuvat oleskelulupahakemukset nopeasti ja sujuvasti, samalla korostaen prosessissa osallisena olevien tahojen velvollisuuksia ja vastuita.

Ulkomaalaislain 5 luvun uudistuksen pääperiaatteet

Ulkomaalaislain 5 lukua uudistamalla pyritään nopeuttamaan oleskelulupaprosesseja niin, että työperusteisten oleskelulupien käsittelyaika lyhenee hallituskauden loppuun mennessä keskimäärin 30 vuorokauteen. Uudistus lisäksi myös automaation käyttöä ja mahdollistaisi luotettaviksi arvioitujen työnantajien sertifiointin. Samalla kun työvoiman maahanmuuttoa edistetään, Suomi pyrkii esityksen mukaan torjumaan ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä. Tämän vuoksi esitetään täsmennyksiä myös ulkomaisen työvoiman käytön valvontaa koskevaan sääntelyyn. Ulkomaalaislain uudistamiseen liittyvä mahdollisuus tehdä pidättymispäätös, jonka mukaan päätöksen kohteena olevan työnantajan palvelukseen ei määräaikaan myönnetä työntekoon perusteella oleskelulupia, laajennettaisiin koskemaan työntekijän oleskelun lisäksi kaikkia muitakin työperusteisia oleskelulupia.

Oleskelulupahakemusten käsittelyn nopeuttaminen ja saatavuusharkinta

Hallituksen tavoitetta nopeuttaa ja tehostaa työntekoon perustuvien oleskelulupahakemusten käsittelyä on sinällään pidettävä oikeana niin työperusteisen oleskeluluvan hakijan kuin työnantajan kannalta. Lupaprosessin nopeuttaminen ei kuitenkaan saa toteutua ulkomaalaisten työntekijöiden ennakoivalvonnan heikentymisen ja hyväksikäytön riskin lisääntymisen hinnalla.

Työperäisiä oleskelulupia myönnettäessä on myös edelleen säilytettävä painopiste työvoimapulasta kärsivillä aloilla työvoiman saatavuusharkinta säilyttäen.

Työperäisen hyväksikäytön ehkäisyä lisättävä

Ulkomaalaisen työvoiman maahanmuuton yhteydessä on kuitenkin tehostettava myös ulkomaisen työvoiman käytön valvontaa ja työperäisen hyväksikäytön ehkäisyä. Palvelualojen ammattiliiton



kokemuksen mukaan tällä hetkellä ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttöä esiintyy huomattavan runsaasti lähtien palkkaa ja työaika koskevien säännösten lievistä rikkomisesta törkeämpiin hyväksikäytön muotoihin, kuten kiskonnantapaiseen työsyntintään ja jopa ihmiskauppaan. Tällä hetkellä voimassa olevat säännökset eivät riittävästi estä ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä. Hallituksen esityksessä mainitut keinot ovat vielä riittämättömät ja ulkomaisen työvoiman käytön valvontaa ja hyväksikäytön ehkäisemistä on laajamittaisesti tehostettava. Valvontaviranomaisten toimintaan on lisättävä merkittävästi enemmän rahoitusta, jotta tämä voi käytännössä toteutua.

Luotettaviksi arvioitujen työnantajien sertifiointi

Voimassa olevassa ulkomaalaislaissa ei ole säännöksiä sertifiointista. Lakiesityksessä ehdotetaan uutena säännöksenä sertifiointin käyttöön ottamista. Potentiaalisia sertifiointin hakijoita olisivat velvoitteensa hyvin hoitaneet työnantajat. Lakiesityksen mukaan maahanmuuttovirasto voisi myöntää sertifiointin hakemuksesta ensin 2 vuodeksi, sitten 3 vuodeksi kerrallaan. Myöntämisen edellytyksenä olisi, että yrityksen pääoma ja vahvistettu tulos ovat 3 vuoden ajan pysyneet positiivisina, ja liikevaihto on ollut vähintään 2 miljoonaa euroa. Samalla edellytettäisiin, että palvelukseen on myönnetty vähintään 10 oleskelulupaa työnteon perusteella sekä yrityksen vakuutus siitä, että yritys on hoitanut ja hoitaa velvollisuutensa työnantajana, ja että työehdot vastaavat työehtosopimuksia.

Sertifiointi nopeuttaisi lupien myöntämisprosessia mm. siten, ettei sertifioiduilta työnantajilta enää edellytettäisi hakemuksessa toimitettujen tietojen toistamista ulkomaalaislain 5 luvun lupia haettaessa.

Sertifiointi peruutettaisiin, jos työnantaja ei enää täyttäisi sertifiointin myöntämisen edellytyksiä mm. liikevaihdon laskun takia tai mikäli työehdot eivät olisi voimassa olevien säännösten ja työehtosopimuksen mukaiset.

Palvelulojen ammattiliitto katsoo, että yrityksen taloudellinen tilanne tai myönnettyjen oleskelulupien määrä ei sellaisenaan osoita työnantajan luotettavuutta ja työnantajavelvoitteiden noudattamista. Niiden sijaan olisi kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että yritys on huolellisesti noudattanut työnantajavelvoitteitaan eikä yrityksellä ole taustalla työnantajavelvoitteiden rikkomista, esimerkiksi työntekijöiden alipalkkausta. Sertifiointimenettelyn tulee olla huolellinen, läpinäkyvä sekä sanktiomahdollisuuden sisältävä. Mikäli työnantaja rikkoo työnantajavelvoitteitaan, menettelyn on johdettava nopeaan ja sujuvan sertifiointin peruuttamismahdollisuuteen sekä riittävän pitkään karenssiin.



Pidättäytymispäätöksen laajentaminen

Hallituksen esityksessä esitetään ulkomaalaislain 187 §:ssä säädetyn oleskeluluvan myöntämisestä pidättäytymisen laajentamista koskemaan kaikki UlkL 5 luvun perusteella myönnettäviä työperusteisia oleskelulupia. Pidättäytymispäätös, jolla voidaan evätä UlkL 5 luvussa tarkoitetun luvan myöntäminen sellaisen työnantajan palvelukseen, joka antaa harhaanjohtavia tai merkittävästi virheellisiä tietoja on merkittävä ulkomaisen työvoiman valvonnan ja työperäisen hyväksikäytön ehkäisemisen keino.

Harhaanjohtavien ja virheellisten tietojen antaminen työperäisen oleskeluluvan myöntämisen yhteydessä antaa vahvan indision työperäisestä hyväksikäytöstä. Palvelualojen ammattiliitto pitää laissa säädettyä 6 kuukauden määräaikaan liian lyhyenä, jotta se olisi vaikutuksiltaan riittävän tehokas ja vaikuttava.

Ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisyä olisikin ulkomaalaislain uudistuksen tehostettava pidentämällä sanktion määräaikaan tuntuvasti. Rekrytoinnit ulkomailta tulisi estää vähintään kahdeksi vuodeksi työvoiman hyväksikäyttöön syyllistyviltä työnantajilta. Toisena vaihtoehtona on pidättäytymispäätöksen asteittainen laajentaminen. Mikäli pidempää pidättäytymispäätöstä ei oteta lakiuudistuksen yhteydessä käyttöön, tulee muutoin luoda tehokkaampi oikeudellinen instrumentti estämään hyväksikäyttöön syyllistyvän työnantajan mahdollisuus jatkaa hyväksikäyttöön perustuvaa liiketoimintamallia.

Helsingissä 5. päivänä maaliskuuta 2022

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Annika Rönni-Sällinen
puheenjohtaja

Lisätietoja:
Arja Pohjola
ratkaisupäällikkö
Puh. 0503863361
arja.pohjola@pam.fi