

Asia: VN/5283/2020

## Hallituksen esitys ulkomaalaislain 5 luvun muuttamisesta

### Lausunnonantajan lausunto

**Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään**

Työ- ja elinkeinoministeriö

[www.lausuntopalvelu.fi](http://www.lausuntopalvelu.fi)

VN/5283/2020

Hallituksen esitys ulkomaalaislain 5 luvun muuttamisesta

Esitysluonnoksessa ehdotetaan, että laissa säädettäisiin kaikkien työperusteisten oleskelulupien myöntämistä koskevista yleisistä edellytyksistä. Samalla säädettäisiin työnantajan ja työntekijän velvollisuuksista oleskelulupaprosessissa. Hallitus pyrkii ulkomaalaislain 5 lukua uudistamalla nopeuttamaan oleskelulupaprosesseja niin, että työperusteisten oleskelulupien käsittelyaika lyhenee hallituskauden loppuun mennessä keskimäärin 30 vuorokauteen. Uudistus lisäisi myös automaation käyttöä ja mahdollistaisi työnantajien sertifiointin, mikä helpottaisi hakuprosessia. Esityksessä esitetään täsmennyksiä myös ulkomaisen työvoiman käytön valvontaa koskevaan sääntelyyn.

SAK on tyytyväinen, että työperäisen maahanmuuton painopisteeksi on asetettu nimenomaan työvoimapulasta kärsivät alat sekä TKI-toiminnan kärki- ja kasvualojen kannalta olennaiset erityisosajat. Lupakäsittelyn nopeuttaminen ja digitalisointi on luonnollisesti tärkeä, mutta lupaprosessien nopeuttaminen ei saisi toteutua ulkomaalaisten työntekijöiden ennakkovalvonnan heikentymisen ja hyväksikäytön riskin lisääntymisen hinnalla.

Pidättäytymispäätöksen laajentaminen

Hallituksen esityksessä esitetään täsmennyksiä myös ulkomaisen työvoiman käytön valvontaa koskevaan sääntelyyn. Mahdollisuus tehdä pidättäytymispäätös, jonka mukaan päätöksen kohteena olevan työnantajan palvelukseen ei määräaikana myönnetä työnteon perusteella oleskelulupia, laajennettaisiin koskemaan työntekijän oleskeluluvan lisäksi kaikkia muitakin työperusteisia oleskelulupia. Pidättäytymispäätöksen voisi tehdä TE-toimiston lisäksi jatkossa myös Maahanmuuttovirasto.

SAK kannattaa pidättäytymismääräyksen laajentamista koskemaan myös muita oleskelulupatyyppejä, mutta kiinnittää huomiota siihen, että sanktiona kuuden kuukauden määräaika on liian lyhyt, jotta se olisi tehokas ja vaikuttava. Hallitus on saanut viime vuonna aikaan hyviä muutoksia ulkomaalaislakiin ulkomaalaisten työntekijöiden aseman parantamiseksi ja yhtenä esimerkkinä siinä on juuri mahdollisuus tehdä pidättäytymispäätös, jos työnantaja on syyllistynyt työntekijän hyväksikäyttöön.

Tässä nykyisessä hallituksen esityksessä ulkomaalaislain muuttamisesta olisikin mahdollisuus ottaa seuraava askel hyväksikäytön torjunnassa ja pidentää sanktion määräaikaa, jotta sillä olisi riittävä ennaltaehkäisevä pelotevaikutus. Jos halutaan tehokkaita ja vaikuttavia keinoja, pitäisi pidättäytymismääräyksen olla pidempi ja mahdollisesti asteittainen. SAK:n mielestä rekrytoinnit ulkomailta tulisi estää vähintään kahdeksi vuodeksi työntekijöiden hyväksikäyttöön syyllistyneiltä työnantajilta. Esimerkiksi liiketoimintakieltoon voidaan määrätä vähintään kahdeksi ja enintään viideksi vuodeksi. Jos pidättäytymismääräys ei voi oikeudellisenä keinona olla pidempi kuin kuusi kuukautta, pitää saada käyttöön tehokkaammat keinot ja säätää sellaisesta oikeudellisesta instrumentista, jolla voidaan estää hyväksikäyttöön syyllistyvän työnantajan mahdollisuus jatkaa hyväksikäyttöön perustuvaa liiketoimintamallia

### Työnantajien sertifiointi

Hallituksen esityksen mukaan ulkomaalaislakiin lisättäisiin uutena sääntelynä säännökset työnantajan sertifioinnista, joka tarkoittaa, että oleskelulupaprosessissa voidaan heidän osaltaan käyttää kevyempää menettelyä.

SAK ei kannata sertifiointia, koska menettely sisältää riskejä työntekijöiden hyväksikäytöstä eikä ole yritysten yhdenvertaisuuden kannalta toimiva. Viime aikoina on ollut julkisuudessa runsaasti tapauksia, jossa yritykset ovat syyllistyneet ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttöön. Kiinni jäämisen riski on pieni ja sanktiot lähes olemattomia. SAK näkee riskejä myös sertifiointin voimassaolon liian pitkässä määräajassa - sertifiointi myönnettäisiin ensin kahdeksi vuodeksi ja sen jälkeen kolmeksi vuodeksi kerrallaan.

SAK katsoo, että mikäli työnantajan sertifiointi toteutettaisiin, menettelyn täytyy olla läpinäkyvä ja siihen tulee lisätä auditointi, kunnan sanktiointimahdollisuus ja sertifiointin peruuttaminen, mikäli

annetut tiedot eivät pidä paikkaansa, työnantaja ei enää täytä sertifiointin edellytyksiä tai työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ei toteudu.

### Lupaprosessien automatisointi

SAK kannattaa lupaprosessien nopeuttamista ja tehostamista sekä siihen liittyvää automatisointia ja digitalisointia. Prosessien nopeuttaminen ei saisi kuitenkaan vaikuttaa heikentävästi työehtojen ennakkovalvontaan eikä työntekijöiden oikeusturvaan. Alueellisten työlupalinjausten rakennetta ja sisältöjä on jo yhdenmukaistettu yhteisen mallilinjauksen, yhdenmukaisen ammattiluokituksen ja muun terminologian avulla. SAK:n mielestä on vakava ongelma, että palkkaluokkiin ja koulutukseen liittyvistä tiedoista on luovuttu linjauksen osana. Perusteluna on esitetty, että niiden mukaan ottaminen vaikeuttaa automatisointia. Tämä ei ole toivottava kehityssuunta, kun tavoitteena on saada osaava työvoimaa. Palkka- ja koulutustiedoista luopuminen saattaa johtaa siihen, että ulkomaalaisia työntekijöitä palkataan alimman palkkaluokan mukaan, joka vaikuttaa ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen heikkenemiseen ja yleisen palkkatason laskuun.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Vanhala Laura

SAK ry - Työ- ja turvaosasto, Kyntäjä Eve Maahanmuuttopolitiikan  
asiantuntija, 040 051 3162, eve.kyntaja@sak.fi