

Työ- ja elinkeinoministeriö

Lausuntopyyntöne 9.10.2020; TEM100:00/2020

## Maahanmuuttoviraston lausunto työvoiman hyväksikäytön ehkäisemistä ym. koskevasta hallituksen esitysluonnoksesta

Maahanmuuttovirasto kiittää mahdollisuudesta tulla kuulluksi työ- ja elinkeinoministeriössä valmistellun hallituksen esitysluonnoksen johdosta. Luonnoksessa ehdotetaan muutettavaksi ulkomaalaislakia ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisemiseksi sekä työvoiman hyväksikäytön uhrin oikeusaseman parantamiseksi.

Maahanmuuttovirasto pitää luonnoksen mukaista lakimuutosta ja sen tavoitteita sinänsä hyvinä. Luonnoksen johdosta virastossa nousi kuitenkin esiin näkemyksiä sekä havaintoja, jotka virasto toivoo huomioitavan jatkovalmistelussa. Seuraavassa Maahanmuuttovirasto selostaa ensin yleisempiä näkemyksiään ja sen jälkeen yksityiskohtaisempia luonnoksen tekstiin liittyviä havaintojaan:

### *Yleisiä näkemyksiä luonnoksesta ja sen mukaisesta lakimuutoksesta*

Maahanmuuttovirastossa syntyi käsitys että, että luonnostellun sääntelyn toteuttaminen vaatisi arvioitua suurempaa lisäystä viraston henkilöresursseihin. Sääntely toisi virastolle sellaisia uusia tehtäviä, joista virastolla ei ole aiempaa kokemusta. Se olisi omiaan lisäämään sääntelyn toteuttamisen haasteita.

Uusien tehtävien asianmukainen hoitaminen edellyttäisi Maahanmuuttovirastolta sellaisia selvittämistoimenpiteitä, joiden suorittaminen olisi hankalaa tai jopa mahdotonta nykyisten tiedonsaantioikeuksien puitteissa. Maahanmuuttovirasto katsoo, että uusien tehtävien asianmukaista hoitamista varten myös viraston tiedonsaantioikeuksia olisi vielä arvioitava ja tarvittaessa laajennettava.

Luonnosta Maahanmuuttovirastossa arvioineet työperusteisten oleskelulupien asiantuntijat eivät täysin vakuuttuneet siitä, että muutos varmasti toteuttaisi sille asetettuja tavoitteita tehokkaasti. Muutos ei välttämättä olennaisesti vähentäisi ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä, vaan voisi pahimmassa tapauksessa jopa avata uuden tavan lainmukaisen maahanmuuton ohittamiselle.

Luonnoksen mukaisten muutosten toteuttaminen edellyttäisi myös merkittäviä teknisiä muutostöitä Maahanmuuttoviraston asiankäsittelyjärjestelmään, eli UMA-järjestelmään. Hyvin alustavan ja karkean arvion mukaan järjestelmään tarvittaneen muun muassa uusi päätösperuste asiakirjapohjineen pidättäytymispäätöksiä varten. Pidättäytymispäätös kohdistuisi työnantajaan ja olisi siten kokonaan uusi looginen kokonaisuus UMA-järjestelmässä. Pidättäytymispäätös olisi myös huomioitava, jos vireille tulisi uusia kyseiseen työnantajaan liittyviä oleskelulupahakemuksia. Näin ollen se vaatisi teknisiä muutoksia kaikkien työperusteisten oleskelulupahakemusten käsittelyyn, lupien myöntämisedellytyksiin, osa-automaatioon ja päätöspohjiin.

Oletuksena on, että tiedot muilta viranomaisilta tulisivat tässä vaiheessa niin sanotusti perinteisiä kanavia pitkin, eikä rakennettaisi uutta sähköistä tietojenvaihtoa eri järjestelmien välille. Lisäksi oletuksena on, että työntekijöiden oikeudesta annettavan todistuksen voisi toiminnallisessa mielessä rinnastaa päätösasiakirjaan, ja että todistuksen näkyvyys työsuojeluviranomaiselle voitaisiin toteuttaa käyttöoikeusrooleja muuttamalla, ilman, että siihen liittyen tarvitsisi kehittää mitään uutta.

Lisäksi tarvittaneen muutoksia esimerkiksi UMA-järjestelmän haku- ja raportointitoiminnallisuuksiin, koreihin, työnohjaukseen, luokitteluihin sekä arkistointiin.

Arviot teknisten muutostöiden kustannuksista ovat tässä vaiheessa hyvin karkeita ja muodostettu nopeasti ilman tarkempaa analyysia. Ostopalveluna kyseeseen tulisi arviolta noin kuuden hengen työpanos. Siitä pidättäytymispäätöksen ja siihen liittyvän uuden logiikan kehittäminen veisi arviolta yli puolet. Loppuosa jakautuisi muun muassa uuden oleskelulupaprosessin kehitykseen, haku- käyttöoikeus-, raportointi-, arkistointi- yms. töihin sekä muutostöiden toiminnalliseen ja tekniseen suunnitteluun. Kokonaisuudessaan ostopalvelujen kustannukset olisivat karkean arvion mukaan noin 600.000 euroa (ALV 0%).

Maahanmuuttoviraston oman työn osuus olisi arviolta noin kaksi henkilötyövuotta, jonka suorat ja välilliset henkilöstökustannukset olisivat arviolta noin 110.000 euroa, ja niin sanottujen vyörytettyjen kustannusten kanssa yhteensä noin 160.000 euroa. Aikaa teknisten muutosten toteuttamiseen menisi optimistisen arvion mukaan noin yksi vuosi.

#### *Yksityiskohtaisempia havaintoja*

Luonnoksen alkupuolella perusteluissa (**luku 1.1**) käytetään termiä "näennäisyrittäjä", minkä tarkentaminen voisi olla tarpeen. Lisäksi samassa kohdassa luetellaan työvoiman hyväksikäytön niin sanottuja riskialoja. Lista voi antaa lukijalle vaikutelman tyhjentyvästä listauksesta, mikä ei liene tarkoitus. Ilmaisua voisi olla tarpeen muokata korostamalla, että kyse on esimerkeistä, sillä hyväksikäyttöä voi ilmetä muillakin aloilla.

Samana luvun loppupuolella todetaan, että "kun lupapäätös on kielteinen, ulkomaalaisella ei ole enää laillista oikeutta oleskella ja työskennellä maassa". Tässä voisi mahdollisesti huomioida myös ulkomailla ensimmäistä luvua hakevat ulkomaalaiset, ja lisätä heitä koskevan maininnan siitä, ettei hakija tällöin pääse maahan.

Olemassa olevaa sääntelyä koskevan kohdan (**luku 2.2**) toisessa kappaleessa on maininta työnteon perusteella myönnettyyn oleskelulupaan liittyvästä rajoitetusta työnteko-oikeudesta. Joissakin tapauksissa työnteon perusteella myönnettyyn oleskelulupaan voi kuitenkin liittyä myös rajoittamaton työnteko-oikeus. Näin on esimerkiksi tieteellistä tutkimusta varten myönnettyjen oleskelulupien kohdalla.

Samana luvun loppupuolella käsitellään kausityöntekijöitä ja viitataan niin sanotun kausityölain 20 §:n mukaiseen mahdollisuuteen evätä oleskelulupa, jota on haettu veloitteensa laiminlyöneen työnantajan palveluksessa tehtävää työtä varten. Tältä osin Maahanmuuttovirasto toteaa, ettei lainkohtaa ole vielä käytännössä sovellettu, ja kynnys sen soveltamiseen tuntuu asettuneen hyvin korkealle.

Samana luvun toiseksi viimeisen kappaleessa, jossa käsitellään mahdollisuutta pidättäytyä oleskelulupien myöntämisestä, ei huomioida muita niin sanottuja erillislakeja kuin kausityölaki. Tältä osin tekstiä voisi olla syytä tarkentaa.

Keskeisiä ehdotuksia koskevan kohdan (**luku 4.1**) alkupuolella on mainintoja tilanteesta, jossa ulkomaalaisen ”*on todettu*” joutuneen hyväksikäytön uhriksi. Maahanmuuttovirasto katsoo, että kyseinen asia on käytännössä erittäin vaikea näyttää toteen. Tästä herää väistämättä näyttökynnystä koskeva kysymys; kuinka korkealle tai matalalle kynnys on tarkoitettu asettaa. Edelleen luonnoksen samassa kohdassa on maininta ”*merkittävästä työnantajavelvoitteiden laiminlyönnistä*”. Tältä osin olisi hyvä, jos hallituksen esityksessä voitaisiin mainita lain soveltamisen tueksi esimerkkejä tällaisista tilanteista.

Samassa luvussa todetaan, että Maahanmuuttovirasto myöntäisi ”*työnteko-oikeuden ja edellä mainitun jatkoluvan*”. Aiemmin Maahanmuuttovirasto ei ole myöntänyt erikseen työnteko-oikeuksia muutoin kuin kausityötodistusten muodossa. Luonnoksen mukaisen menettelyn toteuttaminen edellyttänee huomattavia teknisiä muutoksia UMA-järjestelmään, kuten lausunnossa edellä jo todettiin.

Samana luvun kolmannessa kappaleessa käsitellään työnantajan laiminlyöntiä koskevien tietojen välittämistä Maahanmuuttovirastolle. Maahanmuuttovirasto pitää näiden tietojen luotettavuuden arvioimista käytännössä hyvin haastavana. Varsinkin sellaisessa tilanteessa, jossa tieto on peräisin vain työntekijältä itseltään, sen luotettavuuden arviointi olisi erityisen haastavaa. Viranomaisten välisen tiedonkulun osalta Maahanmuuttovirasto pitää tärkeänä, että se saisi luku-oikeuden työsuojeluvalvonnan Vero-tietojärjestelmään, joka sisältää muun muassa aluehallintovirastojen tarkastuskertomukset. Ilman riittävää tiedonkulkua ja tiedonsaantioikeuksia, ei Maahanmuuttovirastolla olisi edellytyksiä toteuttaa luonnoksen mukaisia tehtäviään asianmukaisella tavalla.

Samassa luvussa mainitaan, että Maahanmuuttovirasto voisi pidättäytyä myöntämästä oleskelulupia tietyn työnantajan palvelukseen enintään kuuden kuukauden määräajaksi. Maahanmuuttovirasto pitää kuutta kuukautta tässä yhteydessä huomattavan lyhyenä aikana. Käytännössä tuo aika ei välttämättä aina riittäisi sen toteuttamiseen, että kyseinen työnantaja olisi korjannut toimintaansa. Tältä osin herää myös kysymykset siitä, millä aikavälillä

työsuojeluviranomainen voisi suorittaa uuden tarkastuksen, mistä seikoista voitaisiin riittävällä varmuudella todeta työnantaja nyt täyttävän velvoitteensa, kenen se pitäisi käytännössä osoittaa ja millä tavalla. Tältä osin menettelyä olisi syytä tarkentaa. Lisäksi Maahanmuuttovirastolla on käsitys, että työ- ja elinkeinotoimistot ovat toistaiseksi käyttäneet niillä nykyisin olevaa pidättäytymisoikeuttaan huomattavan vähän, ja kynnys oikeuden käyttämiseen vaikuttaa olevan hyvin korkealla. Luonnoksen mukaisten pidättäytymispäätösten tekeminen edellyttäisi Maahanmuuttovirastossa myös huomattavia teknisiä muutoksia UMA-järjestelmään.

Luonnoksen samassa luvussa mainitaan työnantajan menettelyn osalta, että rikoksen esitutkinnan lisäksi *"myös lievemmät tekemuodot otettaisiin huomioon"*. Tähän ilmaisuun Maahanmuuttovirasto toivoisi tarkennusta, mielellään konkreettisia esimerkkejä lievinä pidettävistä tekemuodoista, jotka kuitenkin voisivat ylittää kynnyksen oleskeluluvan myöntämisestä pidättäytymiseen.

Luonnoksen pääasiallisia vaikutuksia koskevan kohdan (**luku 4.2**) alkupuolella kuvataan sääntelyn tavoitteita, joita Maahanmuuttovirasto pitää sinänsä hyvinä. Maahanmuuttovirasto toivoisi kuitenkin perusteluihin suurempaa konkretiaa, joka tarjoaisi lakia soveltavalle viranomaiselle tukea ja mahdollisuuden tehdä hyvin perusteltuja päätöksiä. Esimerkiksi päätösharkinnassa huomioitavien tosiseikkojen selvittämistä ja siihen tarvittavaa tiedonkulkua voisi mahdollisuuksien mukaan kuvata tarkemmin.

Jäljempänä samassa luvussa on maininta, että *"vilpillisin aikein toimiva työnantaja ei voisi palkata oleskeluluvanvaraista työvoimaa ulkomailta"*. Tältä osin Maahanmuuttovirastossa heräsi kysymys siitä, saisiko työnantaja kuitenkin pitää sen palveluksessa jo olevat ulkomaalaiset työntekijät.

Edelleen samassa luvussa on maininta Maahanmuuttoviraston arvioidusta resurssitarpeesta. Kuten virasto jo edempänä totesi, se olettaa resurssitarpeen olevan nyt luonnokseen kirjattua arviota suurempi. Pidättäytymispäätöksiä koskeva päätösharkinta olisi pääosin niin sanottua käsityötä, jonka automatisointi ei ainakaan alkuvaiheessa vaikuttaisi miltään osin mahdolliselta. Kyse olisi viraston nykyisiin tehtäviin nähden uudesta lisätehtävästä, jonka toteuttaminen olisi luonteeltaan manuaalista asioiden selvittämistä ja haastavaa päätösharkintaa. Tehtävän hoitaminen veisi aikaa, vaikka asamäärät olisivatkin suhteellisen maltillisia. Luonnoksessa mainittuun viitteelliseen kahdeksan tunnin työmäärään Maahanmuuttovirasto suhtautuu suurella varauksella. Tällä hetkellä viraston tehtäviin ei kuulu vastaavia asioita, joten tuntimäärä lienee otettu arvion pohjaksi jostakin muunlaisesta tehtävästä. Lisäksi uuden tehtävän hoitamien vaatisi muutoksia UMA-järjestelmään, mikä olisi huomioitava resurssitarpeita ja muita kustannuksia arvioitaessa.

Säännöskohtaisista perusteluista (**luku 7**) Maahanmuuttovirasto nostaa esiin seuraavat havaintonsa:

**36 §:n** osalta Maahanmuuttovirasto pitäisi selkeämpänä ratkaisua, jossa muutos toteutettaisiin lisäämällä pykälään oma momenttinsa, eikä lisäystä sisällytetäisi jo olemassa olevaan 2 momenttiin.

Luonnoksessa mainitaan esimerkkinä sääntelyn kiertämisestä tilanne, jossa ei *"alun perinkään ole tarkoituksena työsuhde - -"*. Kyseistä ilmaisua voisi tarkentaa esimerkiksi toteamalla, ettei tarkoituksena ole aito ja todellinen työsuhde lainmukaisilla työsuhteen ehdoilla.

Saman pykälän yhteydessä mainitaan työntekijöiden näennäinen palkkaaminen yksinomaan sukulaisuuden perusteella. Näissä tilanteissa on syytä huomata, että hyväksikäyttöä ilmenee myös sukulaisten välisissä työsuhteissa. Työntekijän olosuhteita koskevan arvioinnin osalta huomionarvoista voi olla myös se, että hakijan koulutuksestaan tai työsuhteistaan esittämät todistukset voivat olla vain oleskeluluvan hakemista varten hankittuja, ja että työnantaja voi olla tässä asiassa aktiivinen, esimerkiksi ohjeistamalla hakijaa liittämään hakemukseensa vain tietyt asiakirjat. Näissä tapauksissa olisi vielä suurempi riski hyväksikäytölle, jos työnantaja voisi laittaa työntekijänsä hakemuksen vireille.

36 §:n olisi tarkoitus vaikeuttaa vilpillistä työnantajaa rekrytoimasta työntekijöitä ulkomailta ja siten ehkäistä hyväksikäyttötilanteita. Tässä yhteydessä olisi syytä pohtia myös sitä, mitä tapahtuisi kyseisen työnantajan palveluksessa jo mahdollisesti oleville ulkomaalaisille työntekijöille ja heille myönnettyille oleskeluluville. Lain tavoitteet eivät täysimääräisesti toteutuisi, jos vain estettäisiin uusien työntekijöiden rekrytointi, mutta ei huomioitaisi mahdollisten vanhojen työntekijöiden tilannetta.

Pykälän perustelujen lopussa todetaan, että *"Maahanmuuttoviraston päätökseen tulisi selkeästi kirjata se, millä perusteella lupa on evätty"*. Tältä osin herää kysymys, millä perusteella lupa evättäisiin esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä ei ensimmäistä lupaa hakiessaan tiedä työsuhteensa ehtoja. Olisiko tällöin kyseessä luonnoksen mukainen uusi peruste vai jokin muu peruste. Samoin päätöksen perusteleminen olisi haastavaa tilanteessa, jossa työnantajan lisäksi myös hakija itse yrittää tietoisesti erehdyttää viranomaista, esimerkiksi liittämällä hakemukseensa väärennettyjä asiakirjoja.

**54 b §:n** perusteluissa on maininta työnantajavelvoitteiden *"merkittävästä laiminlyönnistä"*. Maahanmuuttovirasto toivoisi perusteluihin myös mahdollisimman konkreettisia esimerkkejä tällaisista laiminlyönteistä, jotka osaltaan linjaisivat harkintaa ja antaisivat tukea päätösten perusteluille. Jos säännös on sanamuodoltaan kovin yleisluontoinen, eikä sitä tarkenneta myöskään perusteluissa, on vaarana, että säännöksen soveltaminen osoittautuu käytännössä liian vaikeaksi, ja säännös jää niin sanotuksi kuolleeksi kirjaimeksi.

Samanaikaisesti pykälän perusteluissa on maininta *"- - oleskeluluvan myöntämättä jättäminen olisi kokonaisuutena arvioiden työntekijän kannalta kohtuutonta"*. Myös tässä tarkoitettun kohtuuttomuuden arvioinnin tueksi Maahanmuuttovirasto toivoisi tarkempaa kirjausta.

Hyväksikäyttöä koskevan työnantajan menettelyn osalta perusteluista jää epäselväksi, kuka toteaa ja varmistaa työnantajan menetelleen kyseisellä tavalla. Yhtenä työnantajan merkittävänä laiminlyöntinä mainitaan toistuva laiminlyönti, mihin Maahanmuuttovirasto toivoo tarkennusta; vaaditaanko toistuvuuteen esimerkiksi kaksi tai kolme kertaa.

Työnantajan laiminlyöntiä koskevaa näyttökynnystä olisi hyvä pyrkiä kuvaamaan nyt luonnosteltua tarkemmin. Varsinkin pelkästään työntekijältä itseltään saadun tiedon osalta olisi hyvä pyrkiä edes suuntaa-antavasti kuvaamaan, milloin näyttöä voisi pitää riittävänä, ja voitaisiinko edellyttää, että tiedon voisi todeta ja varmistaa myös jotenkin muutoin.

Luonnokseen on kirjattu Maahanmuuttoviraston mahdollisuus hyödyntää työnantajan mahdollisen laiminlyönnin toteamisessa työ- ja elinkeinotoimiston sekä Aluehallintoviraston asiantuntemusta. Käytännössä tällainen menettely olisi todennäköisesti huomattavan hidaskäyttö. Jos esimerkiksi aluehallintovirasto ei olisi juuri tehnyt tarkastusta, voisi siltä tarvittavien tietojen saaminen kestää pitkään, mikä puolestaan hidastaisi asiaan liittyvän oleskelulupahakemuksen käsittelyä.

Pykälän 3 momentin osalta todetaan, että jatkolupa myönnettäisiin tilapäisenä. Tältä osin olisi syytä vielä arvioida, olisiko sillä vaikutusta asiaan, jos asiakkaalla on aiemmin ollut jatkuva (A) oleskelulupa. Saman momentin kohdalla on myös maininta, että myönnettyyn oleskelulupaan liittyy oikeus aloittaa työnteko. Tältä osin perusteluja voisi tarkentaa lisäyksellä, että hakemuksen vireilläolon aikana ei vielä ole työnteko-oikeutta.

Lisäksi saman pykälän perusteluissa mainitaan, ettei uuden pykälän soveltamien edellyttäisi turvattua toimeentuloa. Vaikka se ei Maahanmuuttoviraston päätösharkintaan tai lupamenettelyyn liitykään, selvyys vuoksi asiaa voisi taustoittaa kuvaamalla pääpiirteitä siitä, mihin ulkomaalaisen toimeentulo tällöin perustuisi, esimerkiksi millaisiin etuuksiin hän olisi oikeutettu.

54 b §:n mukainen oleskelulupa myönnettäisiin enintään yhdeksi vuodeksi edellisen oleskeluluvan päättymisestä. Tältä osin perusteluissa olisi hyvä antaa suuntaviivoja luvan pituuden arvioimiseen, kuten siihen, olisiko yksi vuosi oletuksena ja lähtökohtana, ja mitä seikkoja pituuden arvioinnissa tulisi huomioida. Edelleen voisi selvyys vuoksi mainita, jos jatkolupaa olisi haettava nimenomaan edellisen luvan voimassa ollessa.

Varsinaisen 54 b §:n säännöstekstin osalta Maahanmuuttovirasto kiinnitti huomionsa 1 momentissa käytettyyn sanamuotoon *"työnantajan tai toimeksiantajan"*. Ilmaisua voisi mahdollisesti tarkentaa muotoon *"edellisen luvan mukaisen työnantajan tai toimeksiantajan"*, mikäli säännöksen tarkoituksena on kytkeä hakemus nimenomaan edelleen voimassaolevaan tai edelliseen oleskelulupaan. Muutoin sanamuoto saattaisi mahdollistaa oleskeluluvan hakemisen myös tilanteissa, jossa hakemuksen taustalla oleva työnantajan laiminlyönti olisi tapahtunut kauempana menneisyydessä. Sellainen ei vaikuttaisi tarkoituksenmukaiselta.

**67 §:ssä** todettaisiin, että *"Maahanmuuttovirasto päättää onko kyse 54 b §:ssä tarkoitettua merkittävästä työnantajavelvoitteiden laiminlyönnistä"*. Tämän päätösharkinnan tueksi Maahanmuuttovirasto toivoisi pykälän perusteluihin mahdollisimman konkreettista tukea sille, mihin tietoihin ja tosiseikkoihin tuo päätös perustuisi.

**78 §:n** perusteluissa on mainita uuden työn aloittamisesta, "*kun hyväksikäyttö on todettu*". Maahanmuuttovirasto pitää ilmaisua käytännön soveltamistilanteiden kannalta kovin yleisluontoisena ja hankalasti sovellettavana. Perusteluissa olisi hyvä kuvata tarkemmin, kuka tuon hyväksikäytön toteaisi ja millä tavalla se todettaisiin.

Jäljempänä pykälän perusteluissa todetaan työnteko-oikeuden kestävän "*sen ajan kuin oleskelulupa on voimassa*". Tuota ilmaisua voisi tarkentaa korostamalla, että kyse on nimenomaan alkuperäisen oleskeluluvan voimassaoloajasta, mikäli se on säännöksen tarkoituksena.

Myös työnteko-oikeutta koskevasta hakemuksesta perittävä käsittelymaksu olisi aiheellista huomioida perusteluissa. Olisi myös varmistettava, että asia on huomioitu Maahanmuuttovirasto suoritteiden maksullisuutta koskevassa asetuksessa. Ei liene tarkoitus, että kyse olisi maksuttomasta suoritteesta.

**187 §:n** osalta herää kysymys vilpillisen työnantajan työntekijöille jo myönnettyistä oleskeluluvista, mihin Maahanmuuttovirasto viittasi jo edempänä lausunnossaan. Tässä yhteydessä olisi aiheellista pohtia myös vanhojen työntekijöiden asemaa sekä sitä, tulisiko lain vaikutusten ulottua heille jo myönnettyihin oleskelulupiin.

Pykälän 2 momentti koski Maahanmuuttoviraston toimivaltaa tehdä pidättäytymispäätös myös muissa työntekoa koskevissa oleskeluluvissa kuin työntekijän oleskeluluvissa. Tältä osin erityisenä haasteena olisi käytännössä se, miten Maahanmuuttovirasto voisi saada päätöksentekoon tarvittavat tiedot, ja millainen selvittämisvelvollisuus virastolla tältä osin olisi. Käytännössä tiedonsaannin haasteet voisivat näissä asioissa johtaa siihen, että tämä jäisi kuolleeksi lainkirjaimeksi.

Pykälän 3 momentin osalta mainitaan, että "*- - harkintatoimivallat jakautuisivat luparyhmittäin*". Maahanmuuttovirasto ei näe tässä yhteydessä tarvetta konditionaalimuodolle, sillä viraston käsityksen mukaan toimivallat yksiselitteisesti jakautuvat.

Samanaikaisesti kohdalla myös korostetaan sen tärkeyttä, että Maahanmuuttovirasto sekä työ- ja elinkeinotoimistot ovat tietoisia toistensa tekemistä pidättäytymispäätöksistä. Pykälän perusteluissa voisi pyrkiä kuvaamaan myös sitä, miten tämä käytännössä toteutettaisiin. Maahanmuuttovirasto pitäisi käytännöllisenä ratkaisua, jossa molemmat viranomaiset kirjaisivat pidättäytymispäätöksensä Maahanmuuttoviraston UMA-järjestelmään.

Edelleen 3 momentin osalta ehdotettaisiin poistettavaksi nykyisen lain mukainen mahdollisuus tehdä toistaiseksi voimassa oleva pidättäytymispäätös. Maahanmuuttovirasto toivoo, että kyseistä muutosta arvioitaisiin vielä jatkovalmistelun yhteydessä uudelleen. Tämän mahdollisuuden poistaminen voisi heikentää lain vaikuttavuutta. Maahanmuuttoviraston käsityksen mukaan kynnys toistaiseksi voimassa olevien päätösten tekemiseen on ollut hyvin korkealla, eikä sen poistaminen välttämättä olisi tarkoituksenmukaista. Tuon mahdollisuuden säilyttämisellä voisi olla ennaltaehkäisevä vaikutus.

Ylijohtaja

Jari Kähkönen

Erityisasiantuntija

Janne Kinnunen

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu asianhallintajärjestelmässä.  
Maahanmuuttovirasto 27.10.2020 klo 15:49. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Jakelu kirjaamo@tem.fi; olli.sorainen@tem.fi

Tiedoksi Maahanmuuttoviraston apulaispäällikkö, lupa- ja kansalaisuusyksikön johtaja, oikeus- ja maatietoyksikön johtaja, tietohallintojohtaja, digijohdaja, työ ja opiskelu - vastuualueen johtaja, oikeuspäälliköt