



## **Palvelualojen ammattiliitto ry:n lausunto hallituksen esityksestä ulkomaalaislain muuttamiseksi**

**VN/31772/2021**

**VN/31772/2021-SM-9**

Pitkäaikaisen viisumin käyttöönottoa koskeva lainmuutos on vahvistettu 11.2.2022 ja se astuu voimaan 1.6.2022. Sisäministeriössä on valmistelussa hallituksen esitys ulkomaalaislain muutoksista, joilla *laajennettaisiin* pitkäaikaisen eli niin sanotun D-viisumin käyttöä uusiin kohderyhmiin. Pitkäaikaisen viisumin avulla nopeutettaisiin oleskeluluvan saaneiden maahantuloa noin 2 viikkoa.

Esityksen mukaan pitkäaikainen viisumi voitaisiin myöntää sellaisille kolmannen maan kansalaisille, joille on myönnetty opiskelijan tai tutkijan oleskelulupa tai oleskelulupa sillä perusteella, että he toimivat *sertifioidun työnantajan palveluksessa* tai yrityksen johtotehtävissä sekä edellä mainittujen perheenjäsenille, joille on myönnetty oleskelulupa perhesiteen perusteella.

### **Pitkäaikaisen viisumin käyttöalan laajentaminen**

Hallituksen tavoitetta nopeuttaa ja sujuvoittaa oleskeluluvan saaneen henkilön maahantulomenettelyä on sinällään pidettävä kannatettavana. Pitkäaikaisen viisumin käyttöönotto kuitenkin nopeuttaa maahantuloa prosessia vain hyvin vähän. Näin ollen voidaan kyseenalaistaa se, ovatko mainitun pikakaistan luomisen ja ylläpitämisen kustannukset lainkaan tarkoituksenmukaisessa suhteessa saavutettuun hyötyyn.

Palvelualojen ammattiliitto korostaa lisäksi, että työperusteisen maahanmuuton edistäminen tai siihen liittyvä maahantulomenettelyn helpottaminen ei saa toteutua ulkomaalaisten työntekijöiden ennakoivalvonnan heikentymisen ja työntekijöiden hyväksikäytön riskin lisääntymisen hinnalla.



### **Pitkäaikainen viisumi sertifioidujen työnantajien palvelukseen tuleville**

Ulkomaalaislain 5 lukuun on esitetty uutena säännöksenä työnantajien sertifiointin käyttöön ottamista. Potentiaalisia sertifiointin saajia olisivat velvoitteensa hyvin hoitaneet työnantajat, joille 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 peruutettaisiin, jos työnantaja ei enää täyttäisi sertifiointin myöntämisen edellytyksiä mm. liikevaihdon laskun takia tai mikäli työehdot eivät olisi voimassa olevien säännösten ja työehtosopimuksen mukaiset.

Sertifiointi nopeuttaisi lupien myöntämisprosessia mm. siten, ettei sertifioiduilta työnantajilta enää edellytettäisi hakemuksessa toimitettujen tietojen toistamista ulkomaalaislain 5 luvun lupia haettaessa. Lausuman kohteena olevassa lakiesityksessä puolestaan laajennettaisiin pitkäaikaisten (D-viisumi) käyttöala koskemaan työntekijöitä, jotka ovat saaneet oleskeluluvan sertifioidun työnantajan palveluksessa työskentelyn perusteella. Tämä helpottaisi monella tapaa ulkomaalaisen työntekijän rekrytointia ja nopeuttaisi työntekijän siirtymää ulkomailta Suomeen silloin, kun tämä tulee sertifioidun työnantajan palvelukseen.

Palvelualojen ammattiliitto on lausunnossaan ulkomaalaislain 5 luvun muuttamisesta katsonut, että yrityksen taloudellinen tilanne tai myönnettyjen oleskelulupien määrä ei sellaisenaan osoita työnantajan luotettavuutta ja työnantajavelvoitteiden noudattamista. Palvelualojen ammattiliiton kokemuksen mukaan työntekijöiden hyväksikäyttöä on lievemmissä ja vakavammassa muodoissaan esiintynyt myös kooltaan varsin suurten työnantajayhtiöiden piirissä, joten yrityksen koko ja hyvä taloudellinen tilanne ei sellaisenaan ole taie työnantajavelvoitteiden huolellisesta noudattamisesta.

Näiden edellytysten 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.

Maahantulon helpottaminen edelleen sertifioidujen työnantajien palvelukseen tulevien työntekijöiden osalta edellyttää, että sertifiointin edellytyksien osalta on huomioitu se, että kyseessä on yritys, jolla on täysin moitteeton historia työnantajavelvoitteiden noudattamisessa.

### **Työperäisen hyväksikäytön ehkäisyä lisättävä**

Palvelualojen ammattiliiton kokemuksen mukaan tällä hetkellä ulkomaalaisten työntekijöiden vakavuusasteeltaan vaihtelevaa hyväksikäyttöä esiintyy huomattavan runsaasti.

Työperäisen maahanmuuton lisäämisen ja maahantulosäännöksiä helpottamisen yhteydessä on erityisesti huolehdittava siitä, että samalla ei helpoteta ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttöä. Ulkomaalaisen työvoiman maahanmuuton sujuvoittamisen yhteydessä on samanaikaisesti tehostettava myös ulkomaisen työvoiman käytön valvontaa ja varmistettava riittävä resursointi myös työperäisen hyväksikäytön ehkäisyyn.

Helsingissä 31. päivänä maaliskuuta 2022

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Annika Rönni-Sällinen  
puheenjohtaja

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