LUONNOS

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ MUISTIO

x.x.2022

VALTIONEUVOSTON ASETUS ULKOMAALAISLAISSA TARKOITETUN TYÖNANTAJAN SERTIFIOINNIN MYÖNTÄMISEN EDELLYTYKSISTÄ

Ulkomaalaislain 76 §:n 2 momentissa säädetään, että tarkemmat säännökset työnantajan sertifioinnin edellytyksistä annetaan valtioneuvoston asetuksella.

1. Tausta

Ulkomaalaislain 5 luvun muuttamista koskeva hallituksen esitys on annettu eduskunnalle 30.6.2022. Lakiehdotusten ehdotetaan tulevan voimaan 15.12.2022. Laissa säädettäisiin työnantajan sertifioinnin myöntämisestä siten, että Maahanmuuttovirasto myöntäisi sen työnantajan hakemuksesta ensin kahdeksi vuodeksi ja sen jälkeen kolmeksi vuodeksi kerrallaan.

2. Ehdotus

Ehdotuksen 1 §:ssä säädettäisiin soveltamisalasta. Asetuksella säädettäisiin ulkomaalaislain 76 §:ssä tarkoitetun työnantajan sertifioinnin myöntämisen edellytyksistä.

Ehdotuksen 2 §:n säädettäisiin työnantajan sertifioinnin myöntämisen edellytykset. Pykälän 1 kohdan edellytysten osalta työnantajaa tarkasteltaisiin kolme vuoden ajalta ennen sertifioinnin hakemista. Tuona aikana työnantajasta on tullut taloudellisesti vakaa tai se on edelleen vakaa toimija.

Pykälän 1 kohdan a alakohdassa sen vuoksi säädettäisiin, että työnantajan oman pääoman tulee olla pysynyt positiivisena kolmen vuoden tarkastelujakson aikana joka vuosi. Oma pääoma ei olisi saanut käydä miinuksella minään kolmena vuotena.

Kohdan b alakohdassa säädettäisiin, että työnantajan vahvistetun tuloksen tulee olla ollut vähintään yhtenä vuotena positiivinen. Tässä siten mahdollistetaan tilanne, jossa tulos on korkeintaan kahtena vuotena ollut miinuksella.

Kohdan c alakohdassa säädettäisiin, että liikevaihdon tulee olla ollut vähintään keskimäärin miljoona euroa vuodessa. Näin edellytettäisiin, että työnantajan liikevaihto on kolmen vuoden keskiarvon mukaisesti ollut vähintään miljoona euroa vuodessa. Tällöin liikevaihdon osalta sallittaisiin jonkinasteinen liike alaspäin, mutta muiden vuosien liikevaihtojen tulisi kompensoida tilannetta siten, että kolmen vuoden keskiarvo on vähintään vaadittua tasoa vuodessa.

Kohdan d alakohdassa säädettäisiin, että työnantajalla tulee olla kokemusta ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista ja oleskelulupamenettelystä. Sen vuoksi säädettäisiin, että työnantajan palvelukseen on haettu kolmen vuoden tarkastelujakson aikana vähintään kymmenen oleskelulupaa työnteon perusteella ja näistä vähintään kolmen tulee olla ollut jatko-oleskelulupahakemuksia. Osan tulee näin ollen olla jatko-oleskelulupahakemuksia, joista saadaan käsitystä siitä, onko työnantaja hoitanut velvoitteensa asianmukaisesti ja täyttääkö se sitä myöten myös sertifioinnin myöntämisen edellytykset.

Pykälän 2 kohdassa säädettäisiin, että työnantaja on huolehtinut ja vastaisuudessa kykenee huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana ja että työehdot, joita se työsopimuksissaan soveltaa, ovat voimassa olevien säännösten ja asianomaisen työehtosopimuksen mukaiset tai, jos työehtosopimusta ei

ole sovellettava, että ne vastaavat työmarkkinoilla vastaavissa tehtävissä toimiviin työntekijöihin noudatettavaa käytäntöä ja että se antaa tästä ulkomaalaislain 71 b §:n 1 momentin 5 kohdassa säädetyn vakuutuksen.

3. Ehdotuksen vaikutukset

Sertifioinnin myöntämisen edellytyksenä on työnantajavelvoitteiden hoito, riittävä taloudellinen vakaus, kokemus työperäisestä oleskelulupaprosessista sekä se, ettei valvonnassa aiemmin ole ilmennyt epäkohtia. Hallituksen esityksen mukaan keskeistä on tunnistaa ja tunnustaa, että työnantajaan voidaan laajasti luottaa. Luottamuksen kriteereinä on perusteltua pitää riittävää taloudellista vakautta sekä kokemusta oleskelulupaprosessista. Sertifioitujen työnantajien ei tarvitsisi sertifioinnin voimassaoloaikana toimittaa työntekijänsä oleskelulupahakemuksen yhteydessä uudelleen tietoja, jotka on tarkastettu sertifioinnin hakemisen yhteydessä.

Sertifioinnin myöntämisen edellytysten yleinen rakenne voidaan perustella oleskelulupatilastoilla. Vuonna 2020 toteutetun Lean-hankkeen[1] yksi tuottavuusparannusten näkökulmasta keskeinen löydös oli, että päällekkäisen työn poistaminen suurimmilta työnantajilta vähentäisi työkuormaa. Selvityksessä todettiin, että 50:lle eniten työperusteisia oleskelulupia saaneille työnantajille myönnettiin keskimäärin 118 työperusteista lupaa per vuosi, joka oli 25 % (5 680 kpl) kaikista työperusteisista oleskeluluvista. Vaikutusta syntyisi siitä, että sertifiointi kohdentuisi eniten rekrytoiviin työnantajiin. Viime vuosien (2018–2020) tilastojen[2] valossa voidaan arvioida, että vähintään 230 työnantajaa täyttäisi sertifioinnin kriteerit taloudellisen vakauden sekä työperäisen oleskelulupaprosessin kokemuksen osalta. Näiden yritysten yleisimpiä toimialoja ovat ohjelmistojen suunnittelu ja valmistus, kiinteistöjen siivous, asuin- ja muiden rakennusten rakentaminen, työvoiman vuokraus, vihannesten viljely kasvihuoneessa sekä ravintolatoiminta.

Koska ei-sertifioidun työnantajan lupakäsittelyn yhteydessä muutoin tehtävä työnantajan tietojen tarkistus jäisi pois, sertifioinnin voidaan olettaa osaltaan nopeuttavan käsittelyä tavalla, jolla on vaikutusta työperusteisten oleskelulupien käsittelyaikojen keskiarvoon.

Työperusteisteisiin oleskelulupiin sisältyvä hyväksikäyttöriski tulee ottaa huomioon myös työnantajan sertifiointiprosessissa. Työnantajan sertifioinnin ei arvioida nostavan työvoiman hyväksikäytön riskiä. Sertifioinnin edellytykset perustuvat myös pidemmän aikavälin tarkastukseen, sisältäen myös työnantajalle aiemmin myönnettyjen työperusteisten oleskelulupien ehtojen toteutumisen tarkastelun.

Asetuksella säätäminen mahdollistaa kevyemmän menettelyn muuttaa sertifioinnin myöntämisen edellytyksiä verrattuna lakiin. Sertifioinnin toimivuutta ja vaikuttavuutta seurattaisiin tarkoin. Sertifioinnin tarkoituksenmukaisuutta tarkasteltaisiin viimeistään kolmen vuoden jälkeen. Tällöin olisi mahdollista huomioida arvioinnissa ensimmäisten sertifioitujen työnantajien kahden vuoden jälkeinen jatkohakemusten tilanne.

4. Asian valmistelu

Asetusta koskeva esitys on valmisteltu virkatyönä työ- ja elinkeinoministeriössä.

---

[1] Flovio Oy:n työ- ja elinkeinoministeriölle toteuttama työ- ja opiskeluperusteisten oleskelulupaprosessien nopeuttamista koskeva Lean-hanke (2020).

[2] Maahanmuuttoviraston oleskelulupatilastot sekä velvoitteidenhoitoselvitysrekisteri. Tiedot haettu 11.5.2022.