Työ ja turva -osasto/EK/lv 3.10.2022

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

HE 114/2022 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

Työ- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:ltä asiantuntijalausuntoa hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi.

SAK kiittää lausuntopyynnöstä ja lausuu asiassa seuraavaa.

Yleistä

Lakiesityksen tavoitteena on lisätä työperusteista maahanmuuttoa merkittävästi. Ulkomaalaislakiin esitettyjen uudistusten tarkoitus on sujuvoittaa ja nopeuttaa lupaprosesseja sekä selkeyttää työperusteisten oleskelulupien myöntämistä koskevia säännöksiä. Esityksessä esitetään täsmennyksiä myös ulkomaisen työvoiman käytön valvontaa koskevaan sääntelyyn.

SAK kannattaa työperusteisen maahanmuuton edistämistä, mutta huomauttaa, että lupaprosessien nopeuttaminen ei saisi toteutua ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäytön riskin lisääntymisen hinnalla. Ulkomaisen työvoiman lisääntyessä työperäisen hyväksikäytön määrän voidaan olettaa lisääntyvän ja siksi ennakkovalvonnasta ei tule luopua. Puutteellinen työehtojen ennakkovalvonta lisää väärinkäytöksien riskejä eikä viranomaisten jälkivalvonta yksin pystyy riittävän tehokkaasti torjumaan työntekijöiden hyväksikäyttöä.

Työnantajan sertifioinnin myöntäminen 76 §

Sertifiointi mahdollistaisi työnantajaa koskevien tietojen ennakkoselvittämisen ja niin sanotun luotettavan työnantajan tunnistamisen. Jos sertifioinnin myöntämisen edellytykset täyttyisivät, työnantajalle myönnettäisiin sertifiointi. Sertifioitujen työnantajien ei tarvitsisi toimittaa sertifioinnin hakemisen yhteydessä selvitettyjä tietoja uudelleen työntekijänsä oleskelulupahakemuksen yhteydessä sertifioinnin voimassaoloaikana. Sertifioinnin myötä esimerkiksi työnantajien palkanmaksukykyä ei enää hakemusvaiheessa selvitettäisi, sillä tämä selvitystyö olisi tehty jo sertifiointihakemuksen yhteydessä.

SAK ei kannata sertifiointia, koska menettely sisältää edelleen riskejä työntekijöiden hyväksikäytöstä, eikä ole yritysten yhdenvertaisuuden kannalta toimiva. Hyväksikäytön näkökulmasta on huolestuttava, että valtaosa työntekijöiden oleskelulupahakemuksia voitaisiin käsitellä yksinkertaisessa ja virtaviivaistetussa menettelyssä ilman lisäselvityksiä ja ennakkovalvontaa. On myös kyseenalaista, että työnantajan sertifioinnin

peruuttaminen ja siihen liittyvä karenssiaika ei merkitsisi työnantajalle estettä palkata työvoimaa kolmansista maista,

Ongelmana on myös sertifikaatin pitkä voimassaoloaika ja puutteellinen valvonta. Sertifioidut työnantajat eivät työsuojeluviranomaisen riskianalyysin perusteella valikoituisi ensisijaisesti valvonnan kohteeksi. Sertifiointi myönnettäisiin ensimmäisellä kerralla kahdeksi vuodeksi ja sen jälkeen kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Ei ole poissuljettu, että kahden vuoden aikana yrityksen omistajat ovat vaihtuneet, ja sitä myötä koko tilanne mahdollisesti muuttunut.

SAK katsoo, että jos sertifiointi kuitenkin toteutetaan, sen käytölle on luotava selkeät kriteerit ja mahdollisuus sanktioihin. Sertifiointi pitää voida yksiselitteisesti peruuttaa, jos työnantajan antamat tiedot eivät pidä paikkaansa tai työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ei toteudu. Myös valvonta täytyy saattaa osaksi sertifiointimenetelmää ja sitä varten tulee työsuojeluviranomaisille turvata riittävät resurssit.

Lupaprosessien automatisointi

SAK pitää tärkeänä 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. On vakava ongelma, että palkkaluokkiin ja koulutukseen liittyvistä tiedoista on luovuttu työlupalinjauksien 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.

Pidättäytyminen oleskeluluvan myöntämisestä työnteon perusteella 187 §

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.

SAK kannattaa pidättäytymismääräyksen laajentamista koskemaan myös muita oleskelulupatyyppejä, koska tällä on todennäköisesti työperäistä

hyväksikäyttöä ennaltaehkäisevä vaikutus. On myös myönteistä, että esityksessä on lausuntokierroksen jälkeen tehty muutos ulkomaalaislain 187 §:n työnantajan pidättäytymispäätökseen. Sen voimassaoloaikaa on muutettu siten, että se tehtäisiin enintään vuodeksi, mutta vähintään kolmeksi kuukaudeksi. Muutos tehtäisiin ”oleskelulupaprosessin nopeuttamisen ja keventämisen vastapainona ja ennakollisen vaikuttamisen keinona estämään työvoiman hyväksikäyttöä ja ohjaamaan työnantajia toimimaan sääntelyn vaatimalla tavalla”. Määräajan kesto on edelleen silti aivan liian lyhyt, jotta se olisi riittävän vaikuttava.

Hallitus on saanut viime vuonna aikaan muutamia hyviä muutoksia ulkomaalaislakiin ulkomaalaisten työntekijöiden aseman parantamiseksi ja yhtenä esimerkkinä siinä on juuri mahdollisuus tehdä pidättäytymispäätös, jos työnantaja on syyllistynyt työntekijän hyväksikäyttöön. Nyt olisi mahdollisuus ottaa seuraava askel hyväksikäytön torjunnassa ja pidentää sanktion määräaikaa, jotta sillä olisi riittävän ennaltaehkäisevä pelotevaikutus. Mikäli halutaan tehokkaita ja vaikuttavia keinoja, tulisi pidättäytymismääräyksen olla pidempi ja mahdollisesti asteittainen. SAK:n mielestä rekrytoinnit ulkomailta tulisi estää vähintään kahdeksi vuodeksi työntekijöiden hyväksikäyttöön syyllistyneiltä työnantajilta. Jos pidättäytymismääräys ei voi oikeudellisena keinona olla pidempi kuin vuosi, pitää saada käyttöön tehokkaammat keinot ja säätää sellaisesta oikeudellisesta instrumentista, jolla voidaan estää hyväksikäyttöön syyllistyvän työnantajan mahdollisuus jatkaa hyväksikäyttöön perustuvaa liiketoimintamallia

71 a §. Työntekijän selvittämisvelvollisuus.

Pykälässä säädettäisiin, että ensisijaisesti työnantajan tehtävä on arvioida työntekijänsä ammattipätevyyttä tehtävään, johon tämä on palkattu, myös laillistetuissa tai terveystodistusta edellyttävissä ammateissa. Näistä pyydettäisiin todistuksia työntekijältä jatkossa ainoastaan silloin, kun on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijältä puuttuu pätevyys tai vaadittu todistus terveydentilasta.

SAK vastustaa ammattipätevyyden arvioinnin virtaviivaistamista. Ulkomaisen työntekijän pätevyyden arviointi laillistetuissa tai terveystodistusta edellyttävissä ammateissa ei saa jäädä pelkästään rekrytoivan työnantajan asiaksi. Potilas-, asiakas- ja yleistä turvallisuutta koskevissa ammateissa on noudatettava niistä annettuja yleisiä säännöksiä.

Eve Kyntäjä
Maahanmuutto- ja työllisyyspolitiikan asiantuntija
eve.kyntaja@sak.fi