Työelämä
Mikko Räsänen

3.10.2022

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Ulkomaalaislain 5 luvun uudistaminen HE 114/2022

Yleistä

Ulkomaalaislain muutosten ensisijaisena tavoitteena on muuttaa työperusteista oleskelulupajärjestelmää siten, että tukee Suomen tavoitteita kansainvälisen kasvun, kilpailukyvyn ja osaajien houkuttelun lisäämisessä, maahanmuuton määrien kasvattamisessa ja tekemisessä Suomesta entistä houkuttelevamman kohdemaan investoida, sijoitta, tehdä töitä, harjoittaa elinkeinoa ja asua.

EK tukee työtä näiden tavoitteiden toteuttamiseksi ja pitää ehdotettuja muutoksia valtaosin kannatettavina. Oleskelulupaprosessien on nopeita ja ennakoitavia.

Hakemusmenettelyn modernisointi

Oleskelulupaprosessia hidastavia tekijöitä ovat olleet vaikeudet päästä tunnistautumaan Suomen edustustoon sekä hakemusten tai niiden liitteiden puutteellisuus. Luonnoksessa esitetään laajennettavaksi mahdollisuuksia hyödyntää ulkoisten palveluntarjoajien käyttöä tunnistautumisessa sekä otettavaksi käyttöön hakijoiden etäkuulemismahdollisuus. Nämä esitykset ovat kannatettavia. Edelleen on jatkettava työtä tunnistautumismahdollisuuksien kehittämiseksi. Sama koskee automaation hyödyntämistä ensin päätösten valmistelussa ja myöhemmin päätöksenteossa.

Lakimuutosten hyödyntäminen edellyttää vastaavasti, että viranomaisilla on käytettävissään riittävät järjestelmät niiden hyödyntämiseen. Tämän työn edistymistä on seurattava lainsäädäntötyön ohella.

Työnantajan roolin kasvattaminen ja tarkempi sääntely

EK pitää erittäin hyvänä, että eri lupatyyppien välistä hakemuskäsittelyä yhdenmukaistetaan ja että lupamenettelyssä viranomaiset hyödyntävät muiden viranomaisten rekistereistä saatavissa olevaa tietoa mahdollisimman laajasti. Myös viranomaisten välisten vastuiden ja tehtävien selkeyttäminen ovat tervetulleita. Ne nopeuttavat menettelyä sekä vähentävät virheiden mahdollisuutta.

Nykyisin on mahdollista, että työntekijä erehtyy lomakkeesta ja päätyy hakemaan oleskelulupaa, jota ei voi saada. Lopputuloksena on silloin hylkäävä päätös, vaikka hän olisi täyttänyt jonkin toisen työntekoon oikeuttavan luvan ehdot. Seurauksena on työnteon aloittamisen viivästyminen tai jatkolupaa haettaessa työnteko-oikeuden päättyminen. Näissä tilanteissa viranomaisen tulisi neuvontavelvollisuuden mukaisesti kehottaa hakijaa täyttämään oikea lomake.

Lupaharkinnassa ja lisäselvitysten hankkimisen tarpeellisuudessa tulee esityksen mukaan arvioida kokonaisuuden perusteella, onko työhöntulotarkoitus aito. Arvioin-

nissa otetaan huomioon myös työnantajan luotettavuus. Pidämme tätä tulkintaohjetta oikeana, kun selkeä valtaosa hakemuksista on perusteltuja. Asiaa koskeva uusi momentti (36.5 §) on kuitenkin kryptinen ja vaatii perustelutekstin lukemista.

Työnantajan sertifiointi

EK pitää työnantajan sertifiointijärjestelmän luomista kannatettavana. Sertifioinnilla voidaan vähentää työnantajien ja viranomaisten työtä oleskelulupahakemusten käsittelyssä. Esityksen liitteenä olevassa asetusluonnoksessa ehdotettu sertifioinnin kriteeristö on kuitenkin tarpeettoman tiukka. Vaatimus, että edeltäneiden kolmen vuoden aikana työnantajan palvelukseen tulisi olla myönnetty vähintään kymmenen oleskelulupaa, sulkee pois kaikki aloittavat yritykset. Start up -yritykset kilpailevat maailmanlaajuisesti siitä, mikä niistä ensimmäisenä tuo markkinoille uuden palvelun. Digitaalisessa kilpailussa voittaja usein vie kaiken.

On selvää, että ehdotettu kriteeristö sulkee pois kaikki aloittavat yritykset useaksi vuodeksi.

Erityisasiantuntijan oleskelulupa ja saatavuusharkinta

Merkittävä muutos nykytilaan on hakijan vähimmäiskuukausiansioiden nosto noin kolmesta tuhannesta eurosta. Suomessa toimivien yritysten mahdollisuuksia työllistää korkeasti koulutettuja erityisasiantuntijoita tulisi helpottaa eikä vaikeuttaa.

Oleskelulupajärjestelmä ei vaikuta palkanmuodostukseen, joten seurauksena on, että osa hakijoista siirtyy hakemaan työntekijän oleskelulupaa erityisasiantuntijan luvan sijaan. Tämä luonnollisesti lisää työtä TE-toimistoissa ja hidastaa lupakäsittelyä tarpeettomasti.

Saatavuusharkinnasta tulisi kokonaisuudessaan luopua, kuten hallituksen esityksessä HE 269/2009 ehdotettiin. Uudellamaalla on myös voitu empiirisesti todeta, ettei työvoimapulasta kärsivien ammattien vapauttaminen saatavuusharkinnasta ole vaikuttanut kantasuomalaisten työllisyyteen.

Ehdotuksessa esitetään luovuttavaksi saatavuusharkinnan ennakkotietomenettelystä. Se on ollut verrattain vähän käytetty menettely, mutta kuitenkin verrattain nopea tapa työnantajalle selvittää, onko työntekijän oleskelulupa saatavilla tarjolla olevaan työhön. Pidämme ennakkotietomenettelyä hyödyllisenä. Mikäli menettelystä kuitenkin luovutaan, tulisi työnantajilla olla saatavilla ajantasaista tietoa siitä, millaisia osapäätöksiä TE-toimisto on tehnyt eri alueilla eri ammatteihin.

Työnantajan mahdollisuus varmistua työnteko-oikeudesta

Työnantajan on aina varmistuttava siitä, että työntekijällä on lupa työskennellä Suomessa tai ettei hän tarvitse siihen lupaa. Jos työnteko-oikeutta ei ole, työnantaja voidaan tuomita rangaistukseen laittoman työvoiman käytöstä. Työnantaja voi tarkistaa ulkomaalaisen työnteko-oikeuden tämän oleskelulupakortista, mutta jos työnteko-oikeus perustuu suoraan lakiin, tätä mahdollisuutta ei ole.

Suomalaisella viranomaisella on aina tieto siitä, että henkilön työnteko-oikeus Suomessa päättyy. Tätä tietoa ei kuitenkaan anneta työnantajalle, vaikka myös työsuhteesta on tieto kansallisessa ulkomaalaisrekisterissä.

Pidämme parannuksena sitä, että työsuojeluviranomaiselle esitetään harkintavaltaa sen suhteen, milloin se tekee ilmoituksen poliisiviranomaiselle luvattomasta työskentelystä.

Esitys ei kuitenkaan anna työllistäville yrityksille riittävää suojaa. On luotava menettely, jossa työnantaja saa tiedon työnteko-oikeuden päättymisestä suoraan viranomaiselta.

Taloudellisen työnantajan käsite

Suomeen ollaan esittämässä uutta ulkomaisen työvoiman verotusmuotoa taloudellisen työnantajan käsitteen kautta. Ulkomaalaisten Suomessa tekemä työ tulisi verotettavaksi täällä, vaikka sitä verotettaisiin myös heidän kotimaissaan.

Konsernitilanteissa sovellettaisiin minimiaikarajaa 15 pv / työmatka ja 45 pv / kalenterivuosi. Konsernin ulkopuolisissa tilanteissa minimiaikarajaa ei olisi lainkaan. Verosäännös koskisi myös erilaisia alihankinta-, konsultti- yms. palveluiden käyttöä.

Kansainvälisten yritysten Suomessa sijaitsevat yksiköt kilpailevat konserniensa sisällä erilaisista tutkimus-, tuotekehitys- ja valmistushankkeista. Suomen asemaa tällaisissa kilpailuissa heikentäisi merkittävästi se, että konsernin muu henkilöstö ei haluaisi tehdä työmatkoja Suomeen.

Suomen asemaa kansainvälisessä kilpailussa pääkonttoreista, TKI-toiminnasta ja valmistuksesta tulee vahvistaa. Korkea veroaste on sellaisenaan haitta kansainvälisessä kilpailussa. Kilpailukykyämme ei pidä lisäksi heikentää ottamalla käyttöön täällä lyhytaikaisesti työskentelevien kahdenkertainen verotus.