HE 114/2022 vp

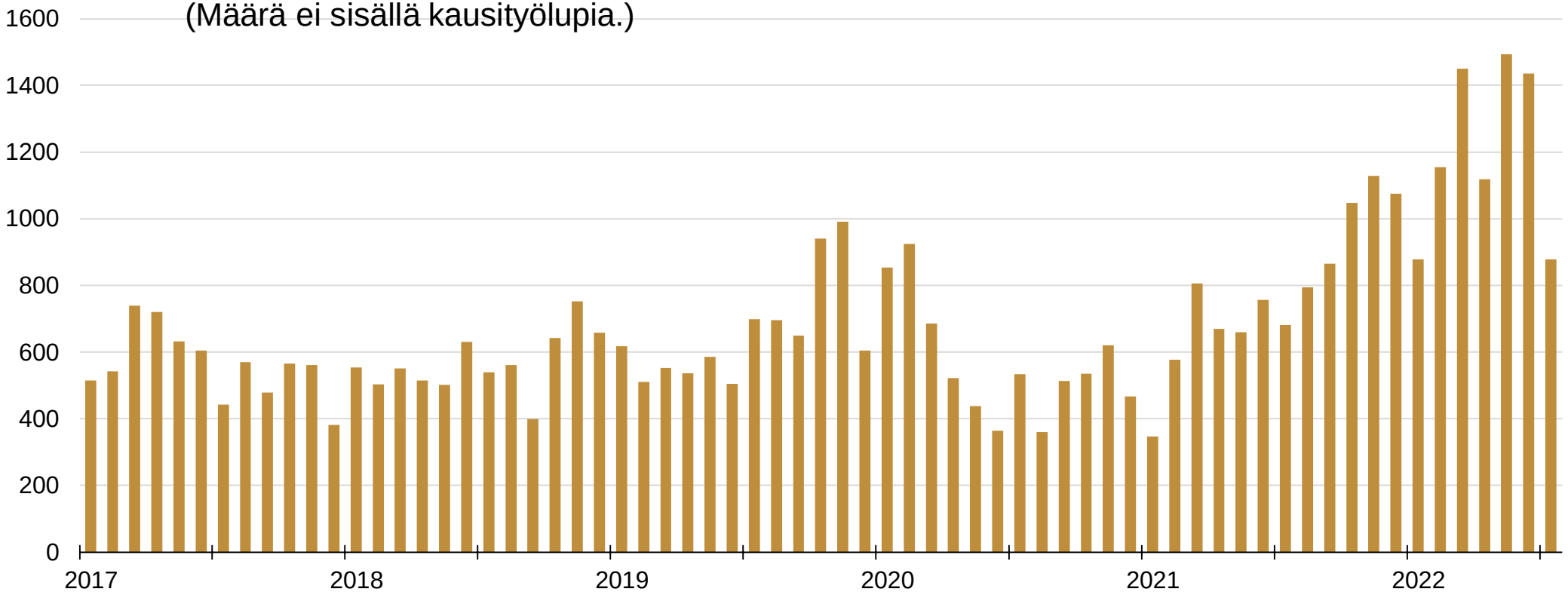
Hallintovaliokunnan asiantuntijakuuleminen

Ti 29.11.2022 klo 13.00

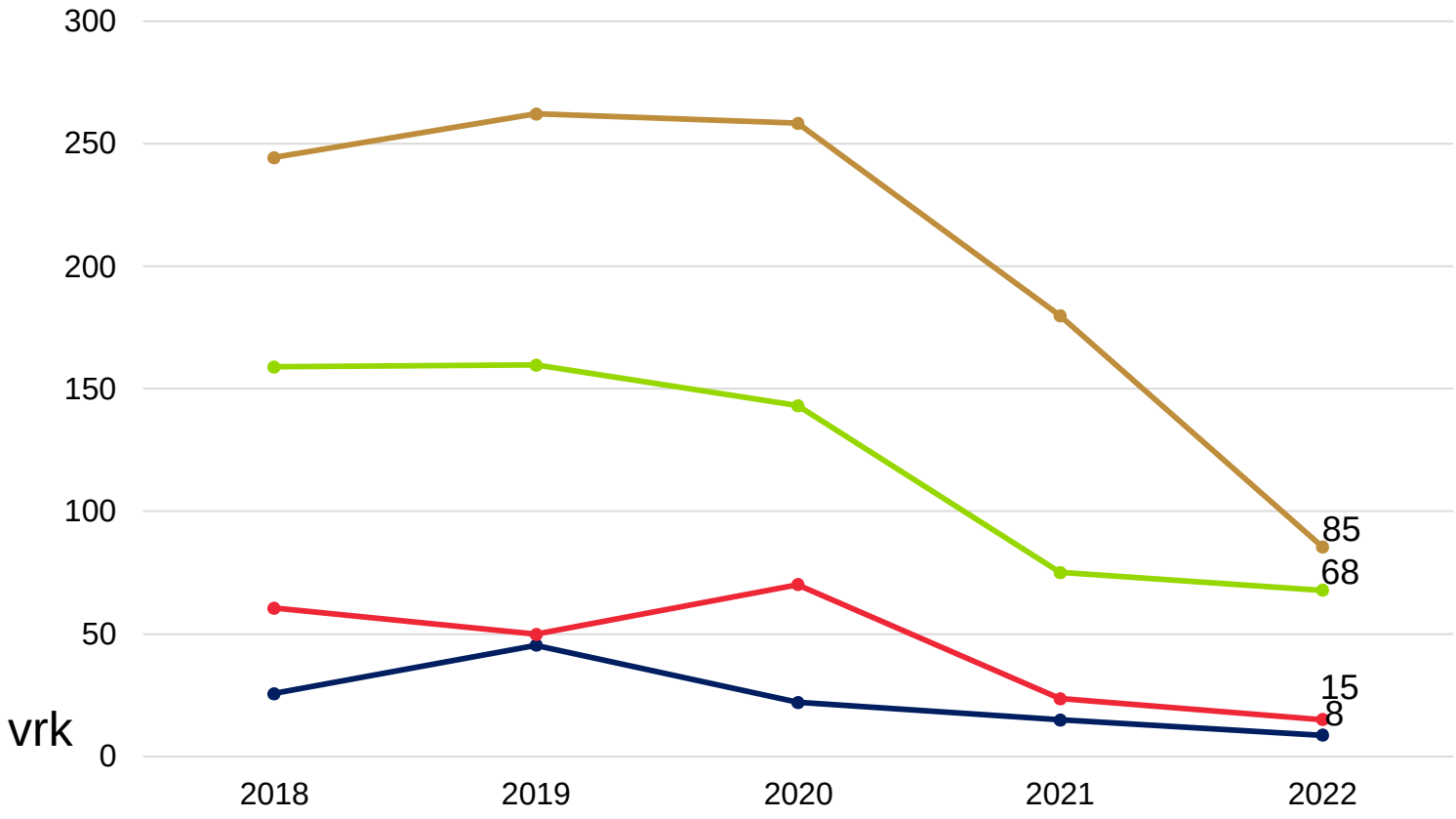
Maahanmuuttojohtaja Sonja Hämäläinen, TEM

Työperusteisten oleskelulupapäätösten määrät kasvavat

Myönteiset päätökset ensimmäisiin oleskelulupahakemuksiin v. 2017–7/2022 (kpl/kk)
(Määrä ei sisällä kausityölupia.)



Työperusteisten oleskelulupahakemusten käsittely on jo nopeutunut tällä hallituskaudella



Keskeisimpien työperusteisten lupakategorioiden 1. oleskelulupahakemusten keskimääräinen käsittelyaika 2017–7/2022.

Oleskeluluvan hakemiseen liittyvät muutokset

- Korostetaan sähköistä hakemista, jolloin tunnistautuminen ja biometria edustustossa/ulkoisella palveluntarjoajalla *(60 §)*
  - Ehdotettava tarkempi sääntely vaikuttaa sähköiseen hakemiseen ja lupamenettelyn nopeuteen

- Suullisen kuulemisen säännös koskemaan kaikkia lupia *(64 ja 69 e §)*
  - kuulemisen suorittaja Maahanmuuttovirasto, ulkoasiainhallinnon virkamies tai Suomen edustustossa palveleva edustuston päällikön määräämä henkilö
  - kuuleminen voidaan suorittaa etäyhteyttä käyttäen *(etäkuuleminen)*, jolloin Maahanmuuttovirasto päätöksentekijänä voisi itse kuulla hakijan

- Ns. ulkoistamisen järjestyksen muuttaminen *(69 b §)*
- DNA-tutkimuksen suorittaminen *(66 §)*
  - mahdollistetaan Suomen edustustoon työsuhteessa olevan edustuston päällikön määräämän henkilön käyttäminen tehtävässä

Uusi riskiperusteinen käsittelymalli

- Selvitysten mukaan lopulta 80 % hakemuksista ratkaistaan myönteisesti,
  - joten säädetään kevyemmin ja nykyistä tarkemmin luvan myöntämisen kannalta vain välttämättömät tiedot, jotka kysytään/selvitetään
- Säädetään kynnys, jonka ylittyessä pyydetään lisäselvityksiä/tutkitaan
  - Lisättäisiin 36 §:ään uusi 5 momentti, jotta päätöksentekoa työntekoa koskevan hakemuksen osalta saataisiin enemmän sujuvaksi, eikä ”kaikkea” tarvitsisi epäillä
  - Oletus siis olisi, että hakemus ratkaistaan myönteisesti
  - Jos ilmenisi syitä/perusteita epäillä maahantulosäännösten kiertämistä, työnantajavelvoitteiden laiminlyöntiä taikka ihka/uhke-tilannetta, voitaisiin hakemus tutkia tarkemmin ja hylätä se
- Säädettäisiin myös ns. käänteisestä käsittelyjärjestyksestä *(83 § 4 mom.)*
  - Maahanmuuttovirasto voisi tehdä päätöksen ilman TE-toimiston tai ELY-keskuksen osapäätöstä, jos hakemus hylättäisiin myönteisestä osapäätöksestä huolimatta

Työperusteiset oleskeluluvat 1/2

- **Kaikkia työntekoa koskevia lupia koskisi yleiset edellytykset**, jotka tulee täyttää *(71 §)*
  - työnantaja on **huolehtinut ja kykenee** huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana ja työehdot, joista sovittu, ovat säännösten ja **TES**:n tai jos sitä ei sovelleta, vastaavat työmarkkinoilla vastaavissa tehtävissä noudatettavaa käytäntöä
  - työnantaja on **varmistanut**, jos työssä vaaditaan erityistä pätevyyttä, lupaa tai hyväksyttyä terveydentilaa, että työntekijä täyttää vaatimukset
  - **toimeentulo on turvattu ansiotyöstä saatavalla** tulolla*) oleskeluluvan voimassaolon ajan
  - työntekijä ja työnantaja **täyttävät** 71 a ja 71 b §:n mukaisen selvittämisvelvollisuuden
  - työntekijä täyttää tämän lain mukaiset maahantuloa ja maassa oleskelua koskevat yleiset edellytykset

*) Jos työttömyysturvalain 5 luvun 4 §:ää joskus muutettaisiin, esityksen toimeentuloa koskevat säännöskohtaiset perustelut eivät täsmäisi. Näin oli käydä STM:n HE-luonnoksessa (Hankeikkuna), jota ei sittemmin annettukaan eduskunnalle, ja jossa työssäoloehtoa kartuttavaksi palkan tasoksi ehdotettiin 862 euroa kuukaudessa, mikä olisi huomattavasti alhaisempi nykytasoon verrattuna; tällä hetkellä se on 1 283 euroa kuukaudessa.

Työperusteiset oleskeluluvat 2/2

- **Työntekijä** tekee hakemuksen ja esittää *(71 a §)*
  - Tiedot työnantajasta
  - Työsuhteen keskeiset ehdot: työtehtävät, palkka ja työaika
  - Omat tietonsa

- **Työnantaja** tuottaa työsuhteeseen ja työnantajaan liittyvät tiedot *(71 b §)*
  - Selvitetään **VHS**:stä työnantajan tiedot ja pyydetään vain, jos jotain puuttuu
  - Työsuhteen keskeiset ehdot: työtehtävät, palkka ja työaika
  - Sovellettava TES, työntekopaikka, työnteon alkamisajankohta ja ma. työsopimuksen osalta sen päättyminen ja vakuutus, että on huolehtinut ja kykenee huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana

  - TTOL:ssa saatavuusharkintaan liittyvät toimet

Työntekijän oleskelulupa 1/2

- **Työntekijän oleskelulupa (72, 72 a ja 72 b §)**
  - TE-toimisto tekee osapäätöksen, tähän lupaan liittyy saatavuusharkinta – ei muutosta
  - Saatavuusharkintaa ei suoriteta, jos
    - jatkolupahakemus koskee samaa ammattialaa kuin hakemusta jätettäessä voimassa oleva työntekijän oleskelulupa, tai
    - jos se ei koske samaa ammattialaa, kun ulkomaalainen on työskennellyt työntekijän oleskeluluvan nojalla *vähintään yhdeksän kuukauden ajan* (tällä hetkellä vaatimuksena on vuoden työskentely).

- **Työnantajakohtaisista työntekijän oleskeluluvista luovutaan**
  - Yksinkertaistaisi järjestelmää, poistaisi turhaa sääntelyä
  - Voi altistaa hyväksikäytölle
  - Ei käytössä muissa luvissa kuin TTOL (pl. kausityö, jonka pakollisuus johtuu direktiivistä), eli esim. lähetetyillä erityisasiantuntijoilla ei ole tätä rajoitetta

Työntekijän oleskelulupa 2/2

- **Ennakkotiedon pyytämisestä luovutaan**
  - Ehdotetaan luovuttavaksi siitä, että TE-toimistolle voisi tehdä ennakkotietopyynnön työntekijän oleskeluluvan myöntämisen edellytyksistä
  - Työläs, maksuton suorite ja käytetty vähän, noin 100 suoritetta vuodessa; yksi ennakkotietohakemus vastaa työmäärältään suunnilleen yhtä osapäätöstä, jolloin muutos vapauttaa TE-toimistoilta resursseja osapäätösharkintaan
  - Suurin osa pyynnöistä tehdään niin puutteellisilla tiedoilla, ettei voida ottaa kantaa, sama saatavissa aikaan neuvonnalla

- **Valtakunnallisesta linjauksesta luovutaan**
  - Valtakunnalliset linjaukset annettu valtioneuvoston päätöksellä 2012
  - Nykymuodossaan valtakunnalliset linjaukset eivät palvele tarkoitustaan, siirretään sen sisältö soveltuvin osin HE:n perusteluihin
  - Paino soveltamisessa lailla, säännöskohtaisilla perusteluilla ja alueellisilla linjauksilla (ELY-keskukset antavat alueelliset linjaukset alueillaan *(72 b §))*

Muut työperusteiset luvat 1/2

- **Muu työnteko** *(74 §)*
  - Maahanmuuttovirasto jatkossakin yksin ratkaisee nämä ns. muut työperusteiset oleskelulupahakemukset, joihin ei sovelleta osapäätös- eikä saatavuusharkintaa
  - Näissä perusteena Suomen kv-velvoitteista johtuvat poikkeukset saatavuusharkintaan, esim. urheilijat ja muusikot, alat ja tehtävät, joissa kyse henkilön ominaisuuksista siinä määrin, ettei saatavuusharkinta ole perusteltua
- **Elinkeinonharjoittaminen** *(74 §)*
  - Tosiasiassa osa maahantulossa tapahtuu elinkeinonharjoittamisen muodossa, eikä työsuhteessa, jolloin siitä säädettäisiin tässä 74 §:ssä ja yleisesti myös 81 d §:ssä
  - Noudatettaisiin elinkeinon harjoittamisesta annettua lakia (122/1919), ts. ei poikkeuksia sen suhteen, mitä mainitussa laissa säädetään (esim. toiminimen rekisteröinti, verottaja)
  - Kuitenkin, jos selkeästi on yrittäjämäistä toimintaa, tulisi hakea yrittäjän oleskelulupaa – rajanveto voi olla hankalaa, epäselvää, vaatinee informaatiota

Muut työperusteiset luvat 2/2

- **Oma Suomessa tutkinnon suorittaneen lupa** *(75 §)*
  - Tarkoituksena on korostaa Suomessa opiskelleiden jäämistä maahan töihin; tavoite on, että nykyisten noin 50 %:n sijasta tulevaisuudessa 75 % työllistyisi Suomessa tutkinnon suorittamisen jälkeen
    → Mahdollistetaan, että oleskeluluvan voisi saada myös siten, että toimeentulo voisi koostua ansiotyöstä ja muista lähteistä saatavien tulojen yhdistelmästä

- **EU:n sininen kortti** *(73 a ja 73 b §)* – ei muutosta
  - uudistettu direktiivi täytäntöön pantavana paraikaa; täytäntöönpano on tehtävä siten, että kansallinen laki voimaan viimeistään 18.11.2023

- **Esityksellä ei ratkaista ns. alustatalouteen liittyvää problematiikkaa**
  - Ei ole yksin ulkomaalaisasia; EU:ssa käsittelyssä komission ehdotus direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä (U 6/2022 vp; COM(2021) 762 final)

Erityisasiantuntijan oleskelulupa *(73 §)*

- Ehdotetaan säädettävän oma erityisasiantuntijan oleskelulupa
- Oleskeluluvan myöntämiseksi ehdotetaan säädettävän palkkarajasta ja säädettäisiin samalla tavalla kuin EU:n sinisen kortin osalta säädetään
- Palkkaraja säädettäisiin vastaamaan palkansaajan keskimääräistä bruttopalkkaa (kerroin 1,0), joka tällä hetkellä olisi 3 379 € kuukaudessa. EU:n sinisen kortin myöntämisen edellytyksenä kerroin on tällä hetkellä 1,5 eli 5 069 € kuukaudessa (huom. uusittu direktiivi (EU) 2021/1883).
    - Palkkarajasta säädettäessä ja sitä nostettaessa osa erityisasiantuntijoista siirtyisi hakemaan työntekijän oleskelulupaa. Ajanjaksolla 2020-4/2022 noin 15 % eli 358 erityisasiantuntijan hakemusta jäi alle esityksessä kaavaillun 3 379 €:n tason alle. Kertoimen 1,0 valinnalla tavoite on pitää tämä mahdollisesti työntekijän oleskelulupakategorian alle siirtyvien määrä maltillisena.

Työnantajan sertifiointi *(76–78 §)* 1/3

- Tarkoitus helpottaa niiden työnantajien hallinnollista taakkaa, jotka rekrytoivat paljon ulkomaista työvoimaa
- Sertifiointi ei merkitsisi muutosta oleskeluluvan myöntämisen edellytyksiin
- Maahanmuuttovirasto myöntäisi hakemuksesta ensin 2 vuodeksi, sitten 3 vuodeksi kerrallaan
- Sertifiointi voitaisiin peruuttaa tietyissä tilanteissa, ja voidaan määrätä ns. karenssi enintään 2 tai 5 vuodeksi sen uudelleen hakemiselle → mainehaittaa; luottamus menetetty

→Vaikutus oleskeluluvan hakemisessa (koskee vain UlkL 5 luvun lupia):

- Työnantaja esittää työsuhteen keskeiset ehdot
- Hakija esittää tiedot työnantajasta ja omat tietonsa
- Työntekijälle ja tämän perheenjäsenelle pitkäaikainen (D) viisumi

Työnantajan sertifiointi *(76–78 §)* 2/3

- Sertifioinnin myöntämisen edellytyksistä esitetään säädettävän valtioneuvoston asetuksella, jonka sisältö on jo päätetty:

Työnantajan sertifioinnin myöntäminen edellyttää, että:

1) sertifioinnin hakemista edeltäneiden kolmen vuoden aikana työnantajan:

a) oma pääoma on pysynyt joka vuosi positiivisena;

b) vahvistettu tulos on vähintään yhtenä vuotena ollut positiivinen;

c) liikevaihto on ollut vähintään keskimäärin miljoona euroa vuodessa;

d) palvelukseen on myönnetty vähintään kymmenen oleskelulupaa työnteon perusteella, joista vähintään kolme on myönnetty jatko-oleskelulupana;

2) työnantaja on huolehtinut ja vastaisuudessa kykenee huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana ja että työehdot 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.

Työnantajan sertifiointi 3/3

- Sertifioinnin kriteerit loisivat yhdessä raamit sille, että voitaisiin vahvistaa työnantajan luotettavuus eli varmistua työnantajavelvoitteiden hoidosta, riittävästä taloudellisesta vakaudesta ja kokemuksesta työperäisistä oleskelulupaprosesseista.
- Vuonna 2020 toteutetun Lean-hankkeen yksi tuottavuusparannusten näkökulmasta keskeinen löydös oli, että
  - päällekkäisen työn poistaminen suurimmilta työnantajilta vähentäisi työkuormaa, ja
  - 50 suurimmalle työnantajalle myönnetään keskimäärin 118 lupaa per vuosi, joka on 25 % (5680 kpl) kaikista työperusteisista luvista. Viime vuosien (2018-2020) tilastojen valossa 192-272 työnantajaa täyttäisi sertifioinnin kriteerit.
- Vaikutusta syntyisi siitä, että sertifiointi kohdentuisi eniten rekrytoiviin työnantajiin. Sertifioinnin piiriin toivotaan ensisijaisesti ne yritykset, jotka rekrytoivat paljon, jolloin hyötyä syntyisi per hakemus, kun ei työnantajaan liittyviä tarkistuksia ole tarvetta tehdä.

Yrittäjän ja kasvuyrittäjän oleskeluluvat

- **Yrittäjän oleskelulupa** *(79 ja 79 a §)*
  - Säädetään luvan myöntämisen edellytykset säilyttäen se, että liiketoiminnan tulee olla kannattavaa
  - Huomioitava se, että arviointi on erilaista, jos kyse on vasta perustettavasta yrityksestä, että se on toimialariippuvaista jne.
  - Avataan tähän liittyvää harkintaa perusteluissa ja milloin pyydetään tarkempaa tietoa

- **Kasvuyrittäjän oleskelulupa** *(80, 80 a ja 80 b §)*
  - Lausunnon voimassaoloaika pidennetään 2 kuukaudesta 4 kuukauteen
  - Ei muuteta luvan myöntämisen kriteereitä, vaikka kielteisiä tuleekin paljon
  - Selvennetään jatkolupakriteereitä
  - Lausunto on viranomaispäätös, säädetään sen muutoksenhakukelpoisuudesta
  - Luvan voimassaoloaika ja toimeentuloedellytys pysyvät entisellään (2+4 v ja 1 000 €/kk)

Työnteko-oikeus ja oikeus harjoittaa elinkeinoa

- **Ei ehdoteta suuria muutoksia, vaan päälinjat säilyy, ja selkeytetään ajallisia rajoituksia**

- **Työnteko-oikeus** *(81 c §)*
  - Tuodaan selvästi ilmi pääsääntö eli se, että jos ei työnteko-oikeudesta ole säädetty, ei sitä kolmannen maan kansalaisella ole (selkeytetään myös kausityölain ja ICT-lain osalta)
  - Selvitetty taustaa vanhoille säännöksille oikeudesta tehdä työtä ilman oleskelulupaa ja tuodaan ne ilmi perusteluissa
  - Varmistetaan, että kaikkien lupatyyppien osalta on olemassa säännös työnteko-oikeudesta ja sen laajuudesta

- **Oikeus harjoittaa elinkeinoa** *(81 d §)*
  - Säädetään selvyyden vuoksi elinkeinonharjoittamisen oikeudesta

Työnteko-oikeus ilman oleskelulupaa *(81 b §)*

- **Säädettäisiin selkeästi kestosta**
  - oikeus tehdä ansiotyötä ja harjoittaa elinkeinoa ilman oleskelulupaa enintään 90 päivän ajan minkä tahansa 180 päivän jakson aikana 1 momentin eri tilanteissa (1-5 kohta)
    - 1 kohta: tulkki, opettaja, asiantuntija, erityisasiantuntija
    - 2 kohta: ammattitaiteilija ja –urheilija ja avustava, huoltava tai valmentava, ja urheilutuomari
    - 3 kohta: merimies
    - 4 kohta: Vander Elst –sääntely, tarkennettaisiin säännöstä
    - 5 kohta: tuote-esittelijä, elokuvatyöntekijä, matkailualan henkilökuntaan kuuluva, ja myös kabotaasiliikenne
- **Ei muutosta kv. suojelua hakeneen työnteko-oikeuteen**
- **Tilapäistä suojelua hakeneen työnteko-oikeus, kun hakemus on rekisteröity** – kyse neuvoston direktiivin (2001/55/EY) täytäntöönpanosta

Käsittelyajat *(84 §)*

- **Säädetään laissa lyhyemmästä käsittelyajasta**
  - Hakemukseen on tehtävä päätös viimeistään kahden kuukauden kuluessa siitä, kun viranomainen on vastaanottanut asianmukaisesti täytetyn hakemuksen liitteineen
  - Jos hakemuksen käsittelyyn liittyy ainoastaan Maahanmuuttovirasto, aikaraja 2 kk
  - Jos muu viranomainen, kuten TE-toimisto, ELY-keskus tai Business Finland, niillä käsittelyaika 1 kk ja sen jälkeen Maahanmuuttovirastolla myös 1 kk
- **Paperiset ja verkossa tehdyt hakemukset samanarvoisia**
- **Siirtymäsäännös**
- Laissa myös säädetään, milloin käsittelyajan kuluminen keskeytyy
- Sääntely pohjautuu ns. yhdistelmälupadirektiiviin (EU) 2011/98 (U 59/2022 vp)

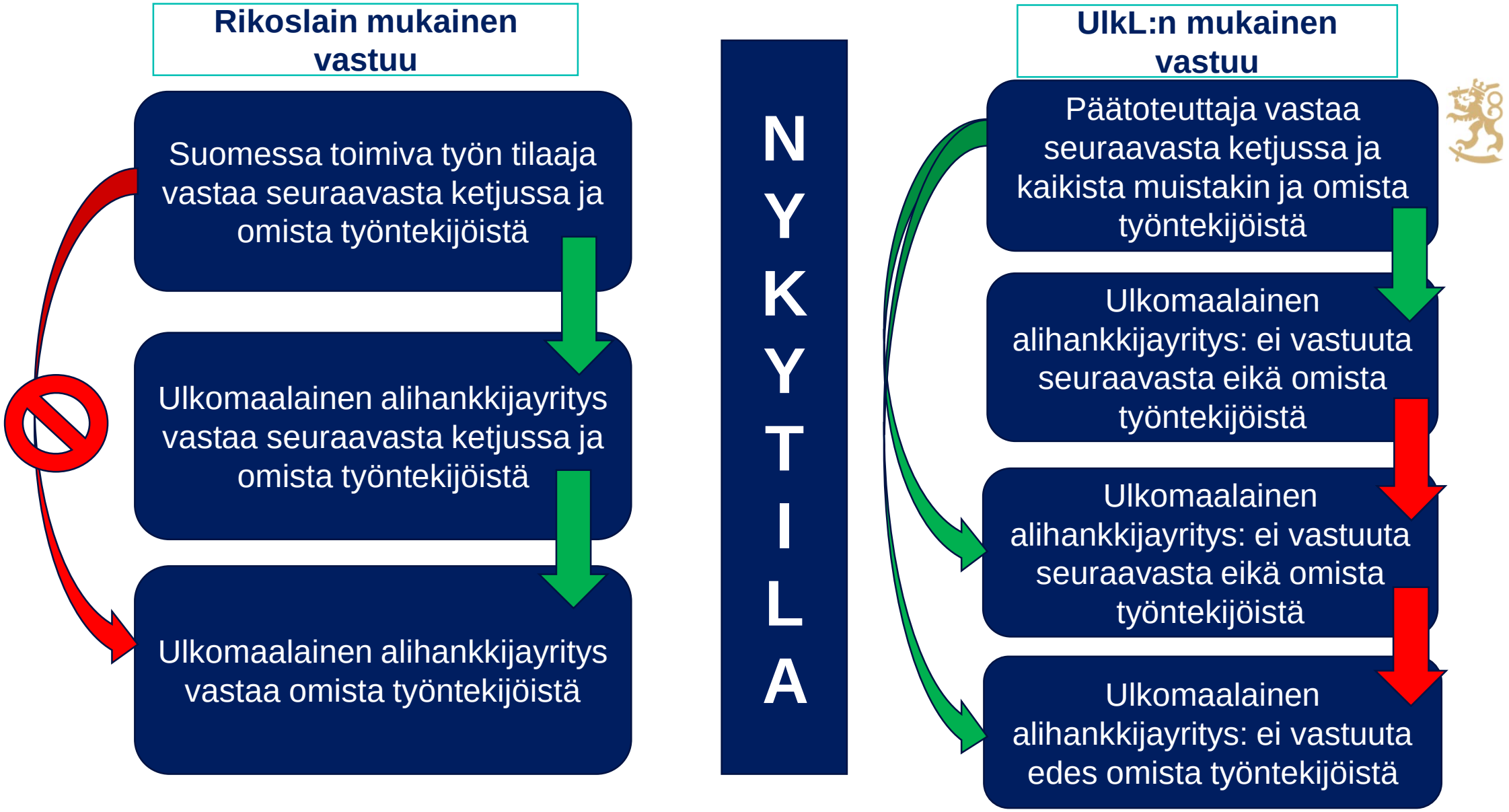
- **EU:n sininen kortti** (uusittu direktiivi (EU) 2021/1883)

Työnantajan ja toimeksiantajan tehtävät *(82 §)*

- **Työnantajan tehtävät**
  - Varmistettava työnteko-oikeus
  - Ilmoitus TE-toimistolle (työntekijä, työsuhteen kesto, palkka ja TES)
  - Ilmoitus työpaikan luottamushenkilöille (nimi ja TES)
  - Säilyttämisvelvollisuus työntekijöiden työnteko-oikeuden perusteesta kaksi vuotta (nyt neljä vuotta)

- **Toimeksiantajan (eli urakan tilaajan) tehtävät**
  - Varmistettava työnteko-oikeus
  - Ilmoitus työpaikan luottamushenkilöille
  - Säilyttämisvelvollisuus työntekijöiden työnteko-oikeuden perusteesta kaksi vuotta

- **Yhdenmukaistetaan vastuu rikoslain vastuusääntelyn kanssa**
  - Jatkossa jokainen vastaa omista sopimuskumppaneistaan
  - Telakalla ja rakennusalalla vastuu myös päätoteuttajalla koko työmaan henkilöstöstä


Rikoslain mukainen vastuu
Suomessa toimiva työn tilaaja vastaa seuraavasta ketjussa ja omista työntekijöistä
Ulkomaalainen alihankkijayritys vastaa seuraavasta ketjussa ja omista työntekijöistä
Ulkomaalainen alihankkijayritys vastaa omista työntekijöistä
NYKYTILA
UlkL:n mukainen vastuu
Päätoteuttaja vastaa seuraavasta ketjussa ja kaikista muistakin ja omista työntekijöistä
Ulkomaalainen alihankkijayritys: ei vastuuta seuraavasta eikä omista työntekijöistä
Ulkomaalainen alihankkijayritys: ei vastuuta seuraavasta eikä omista työntekijöistä
Ulkomaalainen alihankkijayritys: ei vastuuta edes omista työntekijöistä

- **Työtur**

Rikoslain mukainen vastuu

Suomessa toimiva työn tilaaja vastaa seuraavasta ketjussa ja omista työntekijöistä

Ulkomaalainen alihankkijayritys vastaa seuraavasta ketjussa ja omista työntekijöistä

Ulkomaalainen alihankkijayritys vastaa omista työntekijöistä

UlkL mukainen vastuu; telakka ja rakennusala *)

Päätoteuttaja vastaa seuraavasta ketjussa ja kaikista muistakin + omista työntekijöistä

Ulkomaalainen alihankkijayritys vastaa seuraavasta ketjussa ja omista työntekijöistä

Ulkomaalainen alihankkijayritys vastaa seuraavasta ketjussa ja omista työntekijöistä

Ulkomaalainen alihankkijayritys vastaa omista työntekijöistä

UlkL:n mukainen vastuu; muut alat

Suomessa toimiva työn tilaaja vastaa seuraavasta ketjussa ja omista työntekijöistä

Ulkomaalainen alihankkijayritys vastaa seuraavasta ketjussa ja omista työntekijöistä

Ulkomaalainen alihankkijayritys vastaa omista työntekijöistä

*) Työturvallisuuslain (738/2002) 6 luku

EHDOTUS

AVI:n suorittama valvonta *(85 §)*

- Esitetään muutettavan ulkomaalaislain ilmoituskynnystä, milloin ilmoitettava poliisille:

  ”Ilmoitus voidaan kuitenkin jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.”

- Olisi johdonmukainen työsuojelun valvontalain (44/2006) 50 §:ssä säädetyn kanssa ja selkeä koskiessaan kaikkia tekotapoja ja myös johdonmukainen Migrin ja TE-toimiston linjan kanssa.

- Tällä hetkellä AVI ei voi käyttää vähäisyysharkintaa, vaan sen on ilman harkintaa ilmoitettava poliisille aina kun se havaitsee, että:
  - työtä on tehty työnteko-oikeudetta,
  - työnantaja on antanut viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työnteon ehdoista taikka työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksista, tai
  - työnantaja on jättänyt ilmoittamatta TE-toimistolle palkkaamastaan kolmannen maan kansalaisesta tai jättänyt ilmoittamatta työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimen sekä sovellettavan työehtosopimuksen.

Työnantajan ulkomaalaisrikkomus *(186 §)*

- Ulkomaalaislain 186 §:n 1 momentin 1 kohta ehdotetaan muutettavaksi sanamuotoa täsmentäen
  - Muutos on tarpeen valvonnan suorittamisen ja laintulkinnan yhdenmukaisuuden vuoksi

- Ehdotus on, että
  - voimassa oleva sanamuoto ”1) tahallaan tai huolimattomuudesta pitää palveluksessaan ulkomaalaisen, *jolla ei ole oikeutta ansiotyön tekemiseen*,”,
  - muutettaisiin muotoon: ”1) tahallaan tai huolimattomuudesta pitää palveluksessaan ulkomaalaisen, *jolla ei ole oikeutta siihen ansiotyöhön, jota hän tekee*,”.

Pidättäytymispäätös *(187 §)*

- Laajennetaan koskemaan kaikkia työn perusteella myönnettäviä lupia (tällä hetkellä koskee vain TTOL:a)
  - Tulee mahdolliseksi, koska työnantajan velvollisuuksista säädettäisiin tarkemmin kuin voimassa olevassa laissa
- Maahanmuuttovirastolle uusi tehtävä - eli jatkossa TE-toimisto ja Migri voivat määrätä pidättäytymispäätöksen
- Muutetaan kestoksi minimissään 3 kk ja enintään 1 vuosi (nyt enintään 6 kk); tämä muutos myös ns. kausityölain (907/2017) 20 §:ään
  - PeV:n kuulemisessa 25.11.2022 professori Ojanen ja tutkijatohtori Sormunen eivät nähneet sääntelyssä valtiosääntöoikeudellisesti ongelmia. Pitivät myös työvoiman hyväksikäytön ehkäisemistä ja työvoiman suojaamista tärkeänä.

Valitus *(190 §)*

- Muutetaan säännöstä tarkentamalla sitä terminologian osalta ja ottamalla mukaan Business Finlandin lausunto, joka tosiasiassa on luonteeltaan päätös, jolla on oikeuksia, velvollisuuksia ja etuuksia luova vaikutus.

  ”Tässä laissa tarkoitettuun Maahanmuuttoviraston, poliisin, rajatarkastusviranomaisen, työ- ja elinkeinotoimiston, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen, Suomen edustuston ja opetus- ja kulttuuriministeriön päätökseen sekä Innovaatiorahoituskeskus Business Finlandin lausuntoon saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen siten kuin oikeudenkäynnistä hallinto-asioissa annetussa laissa säädetään.”

- Säädettäisiin, ettei osapäätöksestä tai BF:n lausunnossa voi valittaa ennen pääasian ratkaisua

  ”Työ- ja elinkeinotoimiston ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen osapäätökseen sekä Innovaatiorahoituskeskus Business Finlandin lausuntoon haetaan muutosta pääasian yhteydessä.”

Työnantajan valitusoikeus *(194 §)*

- Muutetaan säännöstä työnantajan valitusoikeudesta vastaamaan luvun sääntelyä
- Työnantajalla on oikeus valittaa työntekoon perustuvan oleskeluluvan osalta, siis muidenkin lupien kohdalla kuin pelkästään työntekijän oleskeluluvan kohdalla
  - Valitusoikeus kohdistuu työsuhteeseen, ei hakijaan

- Työnantajalla oikeus myös valittaa työnantajan sertifiointia koskevasta päätöksestä

Toimivaltainen hallinto-oikeus *(192 §)*

- Koska UlkL 5 luvussa säädettäisiin läpi luvun edellytykset ja velvollisuuksista työsuhteeseen perustuvissa oleskeluluvissa, muutetaan säännöstä, ja samalla lisätään siihen työnantajan sertifiointia koskeva asia. Poistetaan siten rajaus yksin työntekijän oleskelulupaan.

  ”Tämän lain 5 luvun mukaisessa oleskelulupaa koskevassa asiassa toimivaltainen hallinto-oikeus on se, jonka tuomiopiirin alueella hakija asuu, ja *työnantajan sertifiointia* koskevassa asiassa se, jonka tuomiopiirissä työnantajan toimipaikka sijaitsee. Jollei hakija asu Suomessa, yrittäjän ja kasvuyrittäjän oleskelulupaa koskevassa asiassa toimivaltainen hallinto-oikeus on Helsingin hallinto-oikeus ja työntekoa koskevassa asiassa hallinto-oikeus, jonka tuomiopiirissä hakemuksessa tarkoitetun työnantajan toimipaikka sijaitsee.”

Matkustusasiakirjan voimassaolo *(53 §)*

- Muutetaan matkustusasiakirjan voimassaoloaikaa koskevaa sääntelyä liittyen 1. oleskeluluvan myöntämiseen
- Muutetaan säännöstä siten, että passin ei tarvitse olla voimassa koko sitä aikaa, jolle oleskelulupa myönnetään
- Riittää, että matkustusasiakirja on voimassa päätöksentekohetkellä, jotta oleskelulupa voidaan myöntää täysimittaisena
- Poistaa tarpeen lisäselvityspyynnöiltä ja on hakijan eduksi
- Asettaa hakijalle velvoitteen huolehtia siitä, että matkustusasiakirjansa on voimassa

Pitkäaikainen viisumi *(17 c §)*

- Muutettaisiin säännöstä siten, että lisätään sertifioidun työnantajan työntekijä ja tämän perheenjäsen

- Näiden osalta pitkäaikainen viisumi myönnettäisiin kuitenkin vasta 1.4.2023 alkaen samalla tavalla kuin opiskelijoiden kohdalla tapahtuu

- Voimaantulosäännökseen soveltamisen alkaminen vasta 1.4.2023 johtuen UMA:n järjestelmäkehityksen aikatauluista

Eduskuntakäsittelystä ja voimaantulosta

- HE annettu eduskunnalle 25.8.2022
- Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausunto 13.10.2022 TyVL 14/2022 vp
- Perustuslakivaliokunnan käsittely 25.11.2022

→ Hallintovaliokunta antaa mietinnön

→ Tullut selväksi, että voimaantulo ei mahdollista 15.12.2022, eikä 99 %:n todennäköisyydellä myöskään 19.1.2023

→ Uusi voimaantulon ajankohta olisi 23.2.2023 (uusi UMA-versio käyttöön 22.2.), minkä toivotaan olevan mahdollista!

→ Voimaantulo ja soveltaminen; soveltamisen porrastaminen - UlkL 17 c §

Kiitos!



Euroopan unionin rahoittama

NextGenerationEU