Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Hallitussihteeri Jarmo Tiukkanen
Kansainvälinen osaaminen ja työvoima –tiimi
Työvoiman maahanmuutto- ja kotouttamisyksikkö

LAUSUNTO

HE 114/2022 vp

12.12.2022

Eduskunta / Hallintovaliokunta

Vastaukset suullisessa asiantuntijakuulemisessa 29.11.2022 esiin nousseisiin kysymyksiin

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 114/2022 vp)

Hallintovaliokunnan suullisessa asiantuntijakuulemisessa 29.11.2022 valiokunnan puheenjohtaja esitti käsittelyssä olevan HE 114/2022 vp:n osalta tarkentavia kysymyksiä. Työ- ja elinkeinoministeriö toimittaa näihin kysymyksiin ohessa vastaukset.

1) Tiedustelu ministeriölle: Minkälaisia kokemuksia sertifioinnista on erityisesti Ruotsissa, onko siellä tunnistettu tähän järjestelmään liittyen ongelmia tai väärinkäytöksiä?

Ruotsissa sertifiointimenettely on ollut käytössä vuodesta 2012 lähtien. Sertifiointijärjestelmä on Ruotsissa tarkoitettu työnantajille, jotka pääsääntöisesti tekevät kaiken oikein hakuprosessissa, ts. lähettävät verkon kautta täydelliset hakemukset työluvan myöntämisen edellytykset täyttävillä työehdoilla. Tämän lisäksi yrityksen tulee olla rekisteröitynä työnantajaksi, sen talouden tulee mahdollistaa työntekijöiden palkkaaminen, sillä on toistuva tarve rekrytoida työntekijöitä EU:n ulkopuolisista maista, se sitoutuu jättämään täydelliset hakemukset verkossa ja sillä on kokemusta aiemmista rekrytoinneista kolmansista maista edellytykset täyttäen. Hakemuksen tutkinta on samanlainen kuin muissakin hakemuksissa ja asianomaiselle ammattiliitolle täytyy antaa mahdollisuus kommentoida ehtoja. Jos työssä vaaditaan erityisvaatimusten täyttämistä, yritykseltä vaaditaan lisäksi muun muassa näyttö aiempien rekrytointien maksetuista palkoista ja vakuutuksista.

Sertifioinnin käyttöönoton aikoihin sen piirissä oli erityisesti isoja monikansallisia yrityksiä. Helmikuussa 2022 jo noin 550 yritystä/työnantajaa oli rekisteröitynä sertifiointiin. Näistä osa on työnantajan valtuuttamia yrityksiä ja osa sijoittautumispalveluja tarjoavia yrityksiä, jotka edustavat toisia yrityksiä, ja ne edustavat noin 3 500 työnantajaa. Ruotsin Migrationsverket.se:n nettisivujen mukaan kaikki alat eivät kuulu sertifioinnin piiriin, mutta yrityksellä voi olla edustaja, joka hakee oleskeluluvan ja takaa esitetyt tiedot oikeiksi. Sivujen mukaan Ruotsissa perheenjäsenet kuuluvat sertifioinnin piiriin.

Ruotsin maahanmuuttovirasto tarkistaa parhaillaan sertifiointijärjestelmää. Tarkistaminen tapahtuu osittain siitä syystä, että sertifiointi kattaa suuren

määrän työnantajia ja kattaa suuren osan työntekoa koskevista oleskelulupahakemuksista. Lisäksi järjestelmän hallinta vie paljon aikaa. Viime aikoina maahanmuuttovirastolla on myös ollut ongelmia tehdä päätöksiä vaaditussa 10/20 päivässä.

Ruotsissa on ongelmia työvoiman hyväksikäytön osalta etenkin matalan koulutuksen aloilla, mutta tietoja ei ole erityisesti sertifioituihin työnantajiin liittyen. Pysyäkseen sertifioinnin piirissä, työnantajien tulee tarjota työntekijöilleen työehdot asetettujen vaatimusten mukaisesti.

2) Jos siirretään kuulemista ja harkintavaltaa edustustoihin, niin miten näette väärinkäytösten riskit, jos toimijana on esim. ulkopuolinen palveluntarjoaja?

Hallituksen esityksessä ei esitetä muutosta Suomen edustuston ulkomaalaislain mukaisiin tehtäviin, joita voidaan antaa ulkoisen palveluntarjoajan tai toisen Schengen-valtion edustuston tehtäväksi. Esityksessä ainoastaan tehdään mahdolliseksi käyttää ulkoisen palveluntarjoajan tiloja suullisen kuulemisen suorittamiseksi edustuston tai Maahanmuuttoviraston toimesta. Tällöinkin joko edustusto tai Maahanmuuttovirasto taikka ne yhdessä tarkastavat ulkoisen palveluntarjoajan tilat, niiden turvallisuuden ja toimivuuden sekä suorittavat suullisen kuulemisen. Ulkoinen palveluntarjoaja voi tarkistaa ulkomaalaisen henkilöllisyyden, mitä se on jo tehnytkin, kun asiointia on sille siirtynyt. Ulkoministeriö valvoo ulkoisen palveluntarjoajan toimintaa, mitä laki myös edellyttää. Laissa säädetään, että jos ulkoisen palveluntarjoajan toiminnassa tulee epäkohtia ilmi, ulkoministeriö voi vaatia niiden korjaamisen ja viime kädessä myös irtisanoa sopimuksen.

3) Mitä ilmeisimmin jo nyt on nähtävissä, myös isommissa yrityksissä, rekrytointia ulkomailta, myös esihenkilötason henkilöitä, jotka asettavat kynnysrahan 6kk työsopimukselle, jonka jälkeen työntekijät ovat oikeutettuja työttömyystukeen. Miten tämä sertifiointi vaikuttaa siihen, että työntekijöitä voi kierrättää ja aina vaan ottaa uuden edellisen tilalle, eli suorittaa ns. työpaikkojen myyntiä?

Maahanmuuttoviraston UMA-järjestelmän automaatiotoimintoja kehitetään siten, että se havaitsee ne työnantajat, joiden kohdalla työnantajan palveluksessa ei haeta jatkolupia. Automaatiolla pystytään tällaiset tilanteet helposti havaitsemaan. TE-toimisto tai Maahanmuuttovirasto voivat tällöin ottaa työnantajan toiminnan tutkintaan sen selvittämiseksi, onko se antanut lupaviranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja. Jos näin osoittautuu, eikä työnantaja korjaa tilannetta, sille voidaan määrätä ulkomaalaislain 187 §:ssä tarkoitettu pidättäytymispäätös, jolloin asetettavan 3–12 kk:n aikana sille ei uusia oleskelulupia myönnettäisi.

Maahanmuuttoviranomaiset saavat ensi vuonna oikeuden hyödyntää tulorekisteristä saatavia tietoja lupaharkinnassa. Tulorekisteristä saatavia tietoja voidaan hyödyntää jatko-oleskelulupavaiheessa, kun verrataan hakemuksessa ilmoitettuja palkkatietoja maksettuihin palkkatietoihin ja vertaamalla sitä aikaa, jolta palkkaa on maksettu.

Työntekijän osalta oleskeluluvan peruuttaminen voidaan ottaa harkintaan. Oleskeluluvan peruuttamista koskeva harkinta on kokonaisharkintaa. Lyhyessä ajassa ulkomaalaisella ei todennäköisesti ole ehtinyt syntyä vahvoja siteitä Suomeen, jolloin maasta poistaminen on yleensä mahdollista, etenkin jos ulkomaalaisen havaitaan toimineen vilpillisesti itsekin.