

Hallintovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 114/2022 vp): Asia on saapunut hallintovaliokuntaan mietinnön antamista varten. Asia on lisäksi lähetetty perustuslakivaliokuntaan ja työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan lausunnon antamista varten.

Eduskunta-aloite

Esityksen yhteydessä valiokunta on käsitellyt seuraavan aloitteen:

- Toimenpideoite TPA 124/2020 vp Inka Hopsu vihr ym. Toimenpideoite Maahanmuuttoviraston oleskelulupahakemuksiin liittyvien haastattelujen sähköistämisestä ja kansallisen D-viisumijärjestelmän luomisesta

Lausunnot

Asiasta on annettu seuraavat lausunnot:

- työelämä- ja tasa-arvovaliokunta TyVL 14/2022 vp
- perustuslakivaliokunta PeVL 74/2022 vp

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- hallitusihteeri Jarmo Tiukkanen, työ- ja elinkeinoministeriö
- maahanmuuttojohtaja Sonja Hämäläinen, työ- ja elinkeinoministeriö
- projektipäällikkö Kristel Stenman-Huuskonen, työ- ja elinkeinoministeriö
- johtava asiantuntija Berit Kiuru, sisäministeriö
- poliisitarkastaja Ari Jokinen, Poliisihallitus
- rikostarkastaja Pekka Hätönen, Helsingin poliisilaitos
- ylitarkastaja Heli Heikkola, suojelupoliisi
- erityisasiantuntija Janne Kinnunen, Maahanmuuttovirasto
- johtaja Eerik Tarnaala, Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue
- johtava asiantuntija Katja Kultalahti, Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
- juristi, johdon tuki Tuomas Kallio, Uudenmaan TE-toimisto

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

- Senior Director, Work in Finland Laura Lindeman, Business Finland Oy
- asiantuntija Mikko Räsänen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- johtava asiantuntija Mikko Valtonen, Keskuskauppakamari
- lakimies Jyrki Ojanen, Rakennusliitto ry
- maahanmuutto- ja työllisyyspolitiikan asiantuntija Eve Kyntäjä, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- ulkoministeriö
- oikeusministeriö
- sosiaali- ja terveysministeriö
- Helsingin hallinto-oikeus
- Pohjois-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue
- Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (Valvira)
- Pirkanmaan TE-toimisto
- Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
- Insinööriliitto IL ry
- STTK ry
- Suomen Olympiakomitea ry
- Suomen Yrittäjät ry
- Teknologiateollisuus ry

Valiokunta on saanut ilmoituksen, ei lausuttavaa:

- korkein hallinto-oikeus

HALLITUKSEN ESITYS JA EDUSKUNTA-ALOITTEET

Hallituksen esitys

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi ulkomaalaislakia, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annettua lakia, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskenteleä varten annettua lakia, lapsilisälakia, lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettua lakia, erikoissairaanhoidon lakia, kansanterveyslakia ja sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annettua lakia.

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman mukaisesti esityksen tarkoituksena on edistää työperusteisten oleskelulupien nopeaa ja sujuvaa käsittelyä ja sen tavoitteena on keskimäärin kuukauden käsittelyaika.

Esityksen mukaan ulkomaalaislain työntekoa ja yrittäjyyttä koskevaa sääntelyä muutettaisiin. Laissa säilyisi jaottelu kaksivaiheiseen osapäätösharkinnan sisältävään työntekijän oleskelulupaan ja muihin työnteon perusteella myönnettäviin oleskelulupiin. Lakiin lisättäisiin uudet säännökset työnantajan sertifiointista. Sääntelyä myös täsmennettäisiin siten, että vakiintuneeseen lainsoveltamiseen perustuvaa käytäntöä kirjattaisiin lakiin.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

Myös ulkomaalaisen suullisen kuulemisen sääntelyä muutettaisiin ja laissa säädettäisiin kuulemisen tekemisen mahdollisuudesta etäyhteydellä. Muilta osin lakimuutokset ovat pääosin teknisiä.

Toimenpideoite

Toimenpideoitteessa (TPA 124/2020 vp) ehdotetaan, että hallitus ryhtyy toimenpiteisiin työperäisten oleskelulupien yhteydessä tehtävien haastattelujen sähköistämiseksi ja että hallitus ryhtyy välittömiin toimiin kansallisen D-viisumin käyttöönottamiseksi.

VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

Esityksen lähtökohtia

Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettaviksi ulkomaalaislakia (301/2004) ja seitsemää muuta lakia. Keskeisimmät muutosehdotukset kohdistuvat ulkomaalaislain 5 luvun työntekoa ja yrityäjyystä koskevaan sääntelyyn. Voimassa olevan lain mukainen jaottelu kaksivaiheiseen osapäätösharkinnan (saatavuusharkinta) sisältävään työntekijän oleskelulupaan ja muihin työntöön perusteella myönnettäviin oleskelulupiin säilyy ehdotuksen mukaan nykyisellään.

Ulkomaalaislakiin ehdotetaan lisättäviksi uudet säännökset työnantajan sertifiointista. Lisäksi ulkomaalaisen suullista kuulemistä koskevaa sääntelyä ehdotetaan muutettavaksi muun muassa niin, että kuuleminen on jatkossa mahdollista myös etäyhteyttä käyttäen. Esitykseen sisältyy myös ehdotuksia vakiintuneen soveltamiskäytännön kirjaamisesta lakiin. Liitelakeihin ehdotetut muutokset ovat pääosin teknisiä.

Ehdotetuilla muutoksilla pyritään muun muassa käsittelyn yhdenmukaistamiseen, vastuiden selkeyttämiseen, viranomaisten päällekkäisten tehtävien karsimiseen, säännösten selkeyttämiseen ja läpinäkyvyyden lisäämiseen sekä nykyistä vahvempaan ohjaukseen sähköiseen asiointiin ja automaation hyödyntämiseen hakemusten käsittelyssä. Hallintovaliokunta pitää näitä tavoitteita kannatettavina.

Hallituksen esityksen perusteluista ilmenee, että hallituksen tavoitteena on vähintään kaksinkertaistaa työperäinen maahanmuutto asteittain nykytasosta ja kolminkertaistaa uusien ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä vuoteen 2030 mennessä. Lisäksi tavoitteena on, että 75 prosenttia ulkomaalaisista tutkinto-opiskelijoista työllistyy valmistumisensa jälkeen Suomeen. Näiden tavoitteiden saavuttaminen edellyttää kokonaisvaltaista ja pitkäjänteistä palvelujärjestelmän kehittämistä.

Hallintovaliokunnan käsittelyssä on kuluvalle vaalikaudella ollut useita hallituksen esityksiä, joissa ehdotetuilla muutoksilla on pyritty yhtäältä sujuvoittamaan opiskelijoiden, tutkijoiden ja työntekijöiden maahanmuuttoa (esim. HaVM 16/2021 vp — HE 232/2021 vp) sekä toisaalta ehkäisemään ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä (HaVL 15/2021 vp — HE 253/2020 vp ja HaVL 4/2021 vp — HE 252/2020 vp).

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

Suomessa on otettu käyttöön myös ns. pitkäaikainen eli kansallinen viisumi (D-viisumi), joka myönnetään nopeutettua maahantuloa varten hakemuksesta kolmannen maan kansalaiselle, jolle on jo myönnetty oleskelulupa erityisasiantuntijoita tai kasvuyrittäjiä koskevien säännösten perusteella. Tavoitteena on ollut nopeuttaa erityisasiantuntijoiden ja kasvuyrittäjien sekä heidän perheenjäsentensä maahantuloa 1—2 viikolla. Pitkäaikainen viisumi on hiljattain ulotettu kosemaan opiskelijoita, tutkijoita, yritysten johtotehtävissä toimivia sekä näiden perheenjäseniä (HaVM 21/2022 vp — HE 99/2022 vp). Ehdotuksen mukaan pitkäaikainen viisumi myönnetään jatkossa myös sertifioitujen työnantajien työntekijöille.

Hallituksen esityksen pääasiallisena tarkoituksena on edistää hallitusohjelman tavoitteiden mukaisesti työperusteisten oleskelulupien nopeaa ja sujuvaa käsittelyä. Tavoitteena on keskimäärin yhden kuukauden käsittelyaika. Työperusteisten oleskelulupahakemusten enimmäiskäsittelyajaksi on voimassa olevassa laissa säädetty neljä kuukautta. Enimmäiskäsittelyajaksi ehdotetaan nyt säädettäväksi kaksi kuukautta, josta osapäätöksen tekemiseen saa kulua enintään kuukausi.

Valiokunta pitää myönteisenä, että oleskelulupahakemusten käsittelyaikoja on tarkoitukseen kohdennettujen lisäresurssien ja erilaisten kehittämistoimenpiteiden avulla saatu viime aikoina lyhennettyä merkittävästi. Valiokunta pitää tärkeänä, että samalla kun eri kohderyhmien lupahakemusten käsittelyn sujuvoittamiseen kohdennetaan asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi resursseja, huolehditaan myös siitä, että Maahanmuuttovirastolla on pysyvästi riittävät resurssit kaikkien muidenkin tehtäviensä hoitamiseen. Myös oleskelulupa- ja viisumihakemukset vastaanottavien Suomen edustustojen ja saatavuusharkinnan sisältävän osapäätöksen tekevien työ- ja elinkeinotoimistojen riittävään resursointiin on syytä kiinnittää huomiota. Valiokunta korostaa nyt ehdotettavaan sääntelyyn liittyen erityisesti sitä, että työsuojeluviranomaisilla tulee olla riittävät resurssit valvontatehtävänsä hoitamiseen ja myös työsuojelutarkastusten määrän lisäämiseen. Lisäksi valiokunta pitää tärkeänä, että suojelupoliisilla säilyy tosiasiallinen mahdollisuus arvioida oleskeluluvan hakijoiden kansalliselle turvallisuudelle aiheuttamaa uhkaa kaikissa oleskelulupaprosesseissa myös niitä muutoin sujuvoitettaessa.

Vaikka oleskelulupahakemus voidaan jättää ja käsittelymaksu maksaa sähköisesti asioiden, hakijan on asioitava myös henkilökohtaisesti Suomen edustustossa tai ulkoisen palveluntarjoajan luona henkilöllisyyden tarkistamista ja biometrinen tunnistaminen varten. Valiokunta pitää tärkeänä, että asiointiaikoja on tarjolla riittävästi ja että työtä tunnistautumiskäytön kehittämiseksi jatketaan.

Vuonna 2004 voimaan tullutta ulkomaalaislakia on muutettu lähes 100 kertaa, ja siitä on erityisesti lukuisten EU-sääntelyn voimaantulon johtuneiden muutosten myötä tullut monimutkainen ja vaikeaselkoinen kokonaisuus. Lisäksi osa EU-lainsäädännöstä on saatettu kansallisesti voimaan erillislainsäädännöllä. Valiokunta pitää tärkeänä, että ulkomaalaislain kokonaisuudistukseen tähtäävä esiselvitystyö on käynnistetty. Valiokunta korostaa, että kokonaisuudistuksen tekeminen vaatii pitkää, mahdollisesti yli vaalikauden kestävästä valmistelutyöstä ja hyvin merkittäviä henkilövoimavaroja. Kokonaisuudistuksen yhteydessä on syytä tarkastella myös työvoiman maahanmuuttoon liittyvää sääntelyä osana laajempaa ulkomaalaislainsäädännön kokonaisuutta, vaikka sitä nyt uudistetaan.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

Perustuslakivaliokunnan lausunnon (PeVL 74/2022 vp) mukaan lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä, 1. lakiehdotus kuitenkin vain, jos valiokunnan sen 76 §:n 2 momentista tekemä valtiosääntöoikeudellinen huomautus otetaan asianmukaisesti huomioon. Hallintovaliokunta ehdottaa huomautuksen johdosta muutosta työnantajan sertifiointiin myöntämistä koskevaan ulkomaalaislakiehdotuksen 76 §:ään.

Hallituksen esityksestä ilmenevistä syistä ja saamansa selvityksen perusteella hallintovaliokunta pitää esitystä tarpeellisenä ja tarkoituksenmukaisena. Hallintovaliokunta puoltaa hallituksen esitykseen sisältyvien lakiehdotusten hyväksymistä tästä mietinnöstä ilmenevin huomautuksin ja muutosehdotuksin.

Työperusteisten oleskelulupien myöntämisen edellytykset ja työnantajan selvittämisvelvollisuus

Työperusteista oleskelulupajärjestelmää pyritään esityksen mukaan muuttamaan niin, että se tulee kansainväliseen kasvuun, kilpailukykyyn ja osaajien houkutteluun liittyviä tavoitteita. Hakemusten käsittelyä on tavoitteena nopeuttaa helpottamalla oleskeluluvan hakemista ja lisäämällä sähköistä asiointia. Valiokunta toteaa, että tietojärjestelmien toimivuudella on keskeinen merkitys oleskelulupaprosessien nopeuttamisessa ja että automaattista päätöksentekoa tulee voida jatkossa hyödyntää nykyistä laajemmin. Valiokunnan käsittelyssä on parhaillaan hallituksen esitys julkisen hallinnon automaattista päätöksentekoa koskevaksi lainsäädännöksi (HE 145/2022 vp), jonka valmistelutyötä valiokunta on aiemmin kiirehtinyt. Myös nyt käsiteltävänä olevan esityksen tavoitteena on luoda osaltaan edellytyksiä automaation nykyistä laajemmalle hyödyntämiselle.

Ulkomaalaislain 71 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi työnteon perusteella myönnettävän oleskeluluvan yleisistä edellytyksistä, jotka koskevat kaikkia työnteon perusteella myönnettäviä oleskelulupia (työntekijän oleskelulupa, erityisasiantuntijan oleskelulupa, Euroopan unionin sininen kortti, muu oleskelulupa ansiotyötä tai elinkeinonharjoittamista varten, Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneen oleskelulupa). Ehdotetussa 71 a §:ssä säädetään työntekijän selvittämisvelvollisuudesta ja 71 b §:ssä työnantajan selvittämisvelvollisuudesta. Tarkoituksena on säätää mahdollisimman selkeästi, mitä selvitystä yhtäältä työntekijältä ja toisaalta työnantajalta vaaditaan työn perusteella tehdyn oleskelulupahakemuksen käsittelyä varten. Lähtökohtana ehdotetussa sääntelyssä on, että hakemukseen liitettävät tiedot esitetään Maahanmuuttoviraston sähköistä asiointipalvelua käyttäen silloin, kun se on mahdollista.

Oleskelulupaprosesseja on viime aikoina uudistettu, ja lupaviranomaiset ovat valiokunnan saaman selvityksen siirtyneet tai siirtymässä aiempaa enemmän riskiperusteiseen hakemusten käsittelyyn. Tavoitteena on ollut kasvattaa viranomaisten tuottavuutta ottaen huomioon hakemusmäärien kasvu, rajalliset henkilöresurssit ja samanaikainen tarve tehostaa käsittely- ja ratkaisutoimintaa. Myös nyt ehdotetulla sääntelyllä pyritään lisäämään riskiperusteisuutta, jossa korkean riskin hakemuksiin voidaan panostaa nykyistä enemmän seulomalla ne suuresta hakemusmäärästä tarkempaan arviointiin.

Hallituksen esityksen perustelujen mukaan työnantajan roolia oleskelulupaprosessissa kasvatetaan. Työnantaja esittää kaikkien työntekoa koskevien hakemusten yhteydessä muun muassa keskeiset työehdot ja tiedon ammattialasta, jolla työ tehdään. Pääsääntönä on ehdotuksen mukaan se,

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

että lupaviranomainen saa tiedot työnantajavelvoitteiden hoitamisesta esimerkiksi velvoitteiden hoitoselvityksestä tai muusta viranomaisen tietovarannosta. Niitä tietoja, jotka on mahdollista saada viranomaisrekistereistä, ei ole ehdotuksen mukaan tarpeen pyytää työnantajalta.

Valiokunta toteaa, että esimerkiksi terveydenhuollon, koulutuksen, kaivosteollisuuden ja liikenteen alalla työntekijöille on säädetty erityisiä pätevyys-, koulutus-, kielitaito- tai terveydentilavaatimuksia. Voimassa olevan lain mukaan työ- ja elinkeinotoimisto varmistaa, että työntekijän oleskelulupa myönnetään vain edellytykset täyttävälle henkilölle, jos työssä vaaditaan erityistä pätevyyttä tai hyväksytyä terveydentilaa. Ehdotetun 71 §:n 2 kohdan mukaan oleskeluluvan myöntäminen työntekoa varten edellyttää, että työnantaja on varmistanut, että työntekijä täyttää mainitun kaltaiset erityiset vaatimukset, jos sellaisia työssä vaaditaan. Muutoksena nykytilaan on valiokunnan saaman selvityksen mukaan se, että todistusta ei tarvitse liittää oleskelulupahakemukseen, mikä vastaa myös viimeaikaista soveltamiskäytäntöä. Vastuu vaadittavista selvityksistä on ensisijaisesti työnantajalla. Todistus voidaan kuitenkin vaatia esitettäväksi, jos asiasta on epäselvyyttä. Hallintovaliokunta painottaa, että oleskeluluvan hakijan on täytettävä erityistä pätevyyttä, lupaa ja hyväksytyä terveydentilaa koskevat vaatimukset jatkossakin, eikä ehdotetulla sääntelyllä ole vaikutusta ammattien pätevyysvaatimuksiin tai laillistamista koskeviin prosesseihin.

Valiokunta pitää tärkeänä, että Suomeen työn perusteella oleskeluluvan saava ulkomaalainen pystyy työstä saamallaan palkalla turvaamaan toimeentulonsa. Oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä on ehdotetun 71 §:n 3 kohdan mukaan, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu ansiotyöstä saatavalla tulolla oleskeluluvan voimassaolon ajan. Saadun selvityksen mukaan oleskelulupamenettelyssä edellytetään aina alan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, jos alalla sellainen on. Vakiintuneessa hallintokäytännössä on edellytetty oleskeluluvan myöntämiseksi vuonna 2022 vähintään 1 283 euron kuukausipalkkaa tilanteissa, joissa työhön ei sovelleta työehtosopimusta tai kyse on osa-aikatyöstä. Valiokunta toteaa, että ainakaan mainittua alemmalla toimeentulon määrällä ei Suomessa pärjää turvautumatta sosiaalietuuksiin.

Valiokunta toteaa selvyiden vuoksi, ettei hallituksen esityksessä ehdoteta muutoksia ulkomaalaislain 36 §:ssä säädettyihin oleskeluluvan myöntämisen yleisiin edellytyksiin. Oleskelulupa voidaan näin ollen jättää myöntämättä, jos ulkomaalaisen katsotaan esimerkiksi vaarantavan yleistä järjestystä tai turvallisuutta taikka on perusteltua aihetta epäillä ulkomaalaisen tarkoituksena olevan maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen. Oleskelulupa voidaan nykysääntelyn mukaan jättää myöntämättä myös, jos on perusteltua aihetta epäillä työnantajan tai toimeksiantajan tarkoituksena olevan maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen oleskelulupaa haettaessa. Ulkomaalaislain 36 §:ään ehdotetaan kuitenkin lisättäväksi uusi 5 momentti, jolla pyritään selkeyttämään lain soveltamista tilanteissa, jotka liittyvät työntekoa koskevan hakemuksen edellytysten arviointiin.

Työnantajan sertifiointi

Ulkomaalaislakiin ehdotetaan uutta sääntelyä työnantajan sertifiointista. Sertifiointin tarkoituksena on helpottaa paljon ulkomaista työvoimaa rekrytoivien yritysten hallinnollista taakkaa. Sertifiointi mahdollistaa työnantajaa koskevien tietojen selvittämisen ennakkoon ja ns. luotettavan työnantajan tunnistamisen. Sertifioitujen työnantajien ei ehdotuksen mukaan tarvitse toimittaa

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

sertifioinnin hakemisen yhteydessä selvitettyjä tietoja uudelleen työntekijänsä oleskelulupahakemuksen yhteydessä sertifioinnin voimassaoloaikana.

Tarkoituksena on nopeuttaa oleskelulupahakemusten käsittelyprosessia, kun työntekijän oleskelulupahakemuksen käsittelyssä voidaan keskittyä puuttuviin, lähinnä hakijan henkilöön liittyviin tekijöihin. Valiokunta tähdentää, ettei sertifioinnin myöntäminen merkitse helpotuksia oleskeluluvan myöntämisen edellytyksiin, vaan sertifioidun työnantajan työntekijän on täytettävä samat edellytykset kuin muidenkin hakijoiden.

Ehdotetun ulkomaalaislain 76 §:n momentin mukaan sertifiointi myönnetään hakemuksesta Suomessa kotipaikkaa ja toimipaikkaa pitävälle työnantajalle ensin kahdeksi ja sen jälkeen kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Tarkemmat säännökset työnantajan sertifioinnin myöntämisen edellytyksistä on tarkoitus antaa valtioneuvoston asetuksella.

Perustuslakivaliokunnan lausunnosta ilmenee, ettei lakiehdotukseen sisälly lain tasoista perussäännöstä niistä sertifioinnin myöntämisen edellytyksistä, joista asetuksella on tarkoitus säätää tarkemmin. Ehdotettua sääntelyä on perustuslakivaliokunnan mukaan täydennettävä tällaisella, esimerkiksi esityksen perusteluissa esiin tuotuja edellytyksiä sisältävällä perussäännöksellä. Hallintovaliokunta ehdottaa yksityiskohtaisista perusteluista ilmenevin tavoin ehdotetun ulkomaalaislain 76 §:n 1 momentin täydentämistä sertifioinnin edellytyksiä koskevalla perussäännöksellä sekä pykälän 2 momentin asetuksenantovaltuuden täsmentämistä.

Hallintovaliokunta huomauttaa tässä yhteydessä, että toisin kuin hallituksen esityksen perusteluissa todetaan, asetusluonnos ei ole ollut hallituksen esityksen liitteenä. Asetusluonnos on kuitenkin toimitettu asian käsittelyn yhteydessä valiokunnan käyttöön. Sertifioinnin myöntämisen edellytyksiksi on ollut tarkoitus asetuksella säätää työnantajan omaa pääomaa, vahvistettua tulosta ja liikevaihtoa koskevia vaatimuksia sekä se, että työnantajan palvelukseen on aiemmin myönnetty oleskelulupia työnteon perusteella. Lisäksi asetuksella on tarkoitus säätää sertifioinnin myöntämisen edellytykseksi työnantajavelvoitteista huolehtimista koskeva vaatimus.

Sertifioinnin arvioidaan kohdentuvan eniten rekrytoiviin työnantajiin. Vuosien 2018—2020 tilastojen perusteella vähintään 230 työnantajaa täyttäisi esillä olevat sertifioinnin kriteerit. Näiden yritysten toimialoja ovat ohjelmistojen suunnittelu ja valmistus, kiinteistöjen siivous, asuin- ja muiden rakennusten rakentaminen, työvoiman vuokraus, vihannesten viljely kasvihuoneessa sekä ravintolatoiminta. Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että rakennus-, siivous- ja ravintola-ala ovat ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön riskialoja. Valiokunta korostaa, että myös sertifioituihin työnantajiin voidaan kohdistaa tehostettua valvontaa. Sertifioitujen työnantajien riittävä valvonta on järjestelmän uskottavuuden kannalta keskeistä.

Työnantajan sertifiointi voidaan ehdotetun 78 §:n mukaisin edellytyksin peruuttaa. Jos sertifiointi peruutetaan, se voidaan myöntää uudelleen peruuttamispäätöksen perusteena olevista seikoista aikaisintaan kahden tai viiden vuoden kuluttua. Peruuttamispäätöksen perusteena olevan seurauksen, päätöksen tai tuomion ei tarvitse sertifiointia peruutettaessa lainvoimainen.

Hallintovaliokunta pitää työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan (TyVL 14/2022 vp) tavoin esitettyä työnantajan sertifiointia kannatettavana. Valiokunnan asiantuntijakuulemisessa on tuotu esiin,

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

että sertifiointi koskee hyvin rajoitettua joukkoa työnantajia. Sen ulkopuolelle jäävät valiokunnan käytössä olevan asetusehdotuksen mukaan esimerkiksi kaikki ne työnantajat, joilla ei ole viimeisten kolmen vuoden aikana ollut vähintään kymmentä työluvalla olevaa ulkomaalaista työntekijää. Valiokunta pitää tärkeänä, että sertifiointimenettelyn vaikutuksia seurataan ja että sertifiointiin piiriin kuuluvien työnantajien joukkoa laajennetaan, mikäli saadut kokemukset ovat myönteisiä. Sertifiointia tulee kuitenkin tarkastella kokonaisuutena niin, että jos säädettävästä sertifiointista aiheutuu esimerkiksi tarpeettoman suuria riskejä työvoiman hyväksikäytön lisääntymiseen, kriteeristöä on voitava tarkistaa.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa lausunnossaan, että yrityksen koko, työntekijöiden määrä ja yrityksen hyvä taloudellinen asema eivät sellaisinaan ole tae työnantajavelvoitteiden huolellisesta noudattamisesta. Tämän kaltaisten edellytysten sijaan on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että yritys on noudattanut työnantajavelvoitteitaan eikä yrityksellä ole taustalla työnantajavelvoitteiden rikkomista, kuten työntekijöiden alipalkkausta. Hallintovaliokunta tähdentää, että sertifiointimenettelyn on oltava huolellinen ja läpinäkyvä.

Ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäiseminen

Esityksen tavoitteena on nopeuttaa, selventää ja yksinkertaistaa työperusteista oleskelulupaprosessia. Ennakovalvontaan arvioidaan käytettävän nykyistä vähemmän aikaa, ja jälkivalvonnan merkitys korostuu, kun lupaharkinta perustuu edellä kuvatuin tavoin viranomaisrekistereistä saatavan tai työnantajalta pyydettyjen tietojen pohjalta tehtyyn arvioon työnantajan luotettavuudesta sekä työnantajan ja hakijan työsuhteen keskeisistä ehdoista antamiin tietoihin. Lupaharkinnassa korostuvat nykyistä voimakkaammin automaatio ja riskiperusteisuus. Valiokunta pitää ehdotetun lainsäädännön toimivuuden kannalta välttämättömänä, että viranomaisten välinen tietojenvaihto on sujuvaa. Valiokunta korostaa yleisemminkin viranomaisten välisen tiedonkulun merkitystä ja pitää tärkeänä, että viranomaisten tietojenluovutus- ja tietojensaantioikeudet ovat ajan tasalla.

Hallintovaliokunta korostaa, että työperäiseen maahanmuuttoon liittyvän sääntelyn sujuvoittamisen yhteydessä on huolehdittava siitä, ettei samalla tulla helpottaneeksi ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttöä. Ulkomaisen työvoiman käytön valvonta ja riittävä resursointi työperäisen hyväksikäytön ehkäisyyn ovat tässä keskeisiä tekijöitä. Ehdotettu ulkomaalaisen työntekooikeutta koskevan sääntelyn selkeyttäminen helpottaa perustelujen mukaan osaltaan työsuojeluviranomaisen valvontatyötä. Ulkomailta lähetettyjen työntekijöiden työntekooikeudessa on havaittu paljon puutteita, ja sen valvonta ollut hankalaa, koska toimeksiantajalla ei ole ollut voimassa olevassa laissa velvoitetta säilyttää tietoja työntekooikeuden perusteista. Valvonta tehostuu ehdotettujen muutosten myötä näiltä osin nykyisestä.

Hallintovaliokunta pitää tärkeänä, että ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä ehkäistään mahdollisimman tehokkaasti eri keinoin. Ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjunta on olennainen osa kestävää, oikeudenmukaista ja kaikkia osapuolia hyödyttävää maahanmuuttopolitiikkaa. Työperusteista maahanmuuttoa voidaan edistää kestävästi vain, jos samalla varmistetaan, etteivät ulkomaalaiset työntekijät joudu hyväksikäytön uhreiksi. Valiokunta toteaa, että ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön torjunnassa on keskeistä, että toimenpiteet kohdennetaan oikein ja että vilpillisesti toiminut työnantaja joutuu toimistaan vastuuseen.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

Ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttö on usein systemaattista ja ammattimaista. Kiinnijäämisriski on nykyisin varsin pieni, sillä vilpillinen toiminta ei välttämättä näy ulospäin ja ulkomaalaisen hyväksikäytön uhrin kynnys ilmoittaa asiasta viranomaiselle voi olla korkea, jos hän pelkää menettävänsä oleskelu- tai työnteko-oikeutensa.

Valiokunnan saaman selvityksen mukaan työvoiman rekrytointiin ulkomailta, erityisesti kehitysmaista, liittyy merkittävässä määrin ns. kynnysrahan maksaminen. Maahantulon ja ihmiskaupan yhteydessä kynnysrahalla tarkoitetaan vastikkeetonta tai käytännössä vastikkeetonta maksua, joka peritään tulomaahan pääsystä lähtömaassa. Kynnysrahan vastineena saattaa olla työsopimus oleskelulupaa varten tai suosittelu työpaikan saamiseksi tai se saattaa olla täysin vastikkeetonta uhrin erehdyttämistä. Kynnysrahaa peritään erityisesti niiltä ihmisiltä, joiden tavoitteena on muuttaa tulomaahan pysyvästi tai pitkäksi aikaa osana työskentelyä. Saadun selvityksen mukaan kynnysrahan maksamista ilmenee käytännössä kaikissa työperäiseen ihmiskauppaan liittyvissä rikostutkinnoissa. Tällaisessa tilanteessa riskit myös muuhun työperäiseen hyväksikäyttöön kasvavat.

Hallintovaliokunta katsoo, että Suomessa on tarve kiristää rangaistuksia ulkomaista työvoimaa hyväksikäyttävälle työnantajalle. Rangaistuksen pitäisi olla tuntuva, jotta ulkomaisen työvoiman hyväksikäytöstä tulisi kannattamatonta. Hallintovaliokunta huomauttaa, että ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö on inhimillisen kärsimyksen lisäksi ongelma myös siksi, että se asettaa lainmukaisesti toimivat yrittäjät epäoikeudenmukaiseen asemaan suhteessa laittomasti toimiviin yrittäjiin. Valiokunnan asiantuntijakuulemisessa on noussut esiin myös alipalkkauksen kriminalisointi.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kiinnittää lausunnossaan huomiota siihen, että saadun selvityksen mukaan yhtenä harmaan talouden uusimpana ilmiönä näyttäytyy ulkomaalaisten henkilöiden kohdalla ns. pakkokevytyrittäjäisyys, jossa heikommassa asemassa olevia henkilöitä ohjataan tai suorastaan pakotetaan toimimaan kevytyrittäjinä ja sellaisilla ehdoilla, joilla henkilöt eivät voi hoitaa esimerkiksi tapaturmavakuuttamista tai yel-vakuuttamista.

Pidättäytymispäätös

Maahanmuuttovirastolle ehdotetaan toimivaltaa ulkomaalaislain 187 §:n mukaisen pidättäytymispäätöksen tekemiseen. Nykyisin toimivalta on vain työ- ja elinkeinotoimistolla. Jatkossa molemmat viranomaiset voivat päättää, ettei ulkomaalaislain 5 luvun mukaisia oleskelulupia myönnetä sellaisen työnantajan palvelukseen, joka on antanut virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja viranomaiselle. Lisäksi pidättäytymispäätös voidaan ehdotuksen mukaan määrätä kaikissa tilanteissa, joissa oleskeluluvan myöntämisen perusteena on työnteko. Nykyisin pidättäytymispäätös voi koskea vain työntekijän oleskelulupaa.

Päätös pidättäytyä oleskelulupien myöntämisestä voidaan nykyisin tehdä enintään kuuden kuukauden ajaksi. Ehdotuksen mukaan päätös voidaan tehdä vähintään kolmen kuukauden ja enintään vuoden määräajaksi. Pidättäytymispäätöstä on valiokunnan asiantuntijakuulemisessa pidetty oikeasuhtaisena ja toimivana keinona estää työvoiman hyväksikäyttöä ja jopa ihmiskauppaa estämällä rekrytointi suoraan väärinkäyttöksiin syyllistyvien työnantajien palvelukseen. Lisäksi on tuotu esiin tarve pidättäytymispäätöksen tekemiseen tilanteissa, joissa työnantaja on tuomittu

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

tai tätä epäillään työvoiman rekrytointiin kohdistuvasta rikoksesta, kuten kiskonnasta. Saadun selvityksen mukaan rikoksen tutkiminen on ensisijaista suhteessa pidättäytymispäätökseen. Oleskeluluvan myöntämisen edellytykset eivät tällaisessa tilanteessa kuitenkaan valiokunnan käsityksen mukaan todennäköisesti täyty.

Muita huomioita

Työnantajan on ehdotetun ulkomaalaislain 82 §:n mukaan varmistauduttava siitä, että palvelukseen tulevalle ja palveluksessa olevalla ulkomaalaisella on työnteko-oikeus. Sääntely vastaa tältä osin pääosin nykytilaa. Työnantaja voi varmistaa työnteko-oikeuden oleskeluluvasta tai oleskelulupakortista, josta työnteko-oikeus ja sen kesto ilmenevät. Maahanmuuttovirasto voi antaa pyynnöstä todistuksen suoraan lain nojalla määräytyvästä työnteko-oikeudesta.

Hallintovaliokunta on aiemmin kiinnittänyt huomiota työnantajan mahdollisuuteen varmistua työnteko-oikeudesta kansainvälistä suojelua hakeneiden osalta ja edellyttänyt selvitettävän, miten työnantaja voi nykyistä luotettavammin varmistua kansainvälistä suojelua hakeneen ulkomaalaisen työnteko-oikeudesta, ja ryhdyttävän tarvittaessa asianmukaisiin lainsäädäntötoimiin (HaVM 8/2022 vp). Valiokunta toteaa, että työnantajalla tulee olla riittävät mahdollisuudet tosiasiallisesti varmistua ulkomaalaisen työnteko-oikeudesta. Valiokunta pitää perusteltuna, että tilapäisen suojelun hakijaksi rekisteröityneen työnteko-oikeutta ja oikeutta elinkeinotoiminnan harjoittamiseen selkiytetään.

Valiokunta pitää tärkeänä, että viranomaisilla on riittävät keinot puuttua mahdollisimman nopeasti tilanteisiin, joissa työnantajat tuovat maahan paljon ulkomaisia työntekijöitä, mutta eivät todellisuudessa tarjoa heille työtä, ja ehkäistä yritysten käyttämistä kauttakulkurytymisenä maahan pääsemiseksi. Valiokunnan asiantuntijakuulemisen mukaan esimerkiksi Uudenmaan alueella on erityisesti rakennus- ja siivousalalla havaintoja siitä, että työperusteisen oleskeluluvan saanut ulkomaalainen työntekijä ei ole aloittanut sovitusti työpaikassa tai on heti työsuhteen alussa lopettanut. Työnantajalla ei ole velvollisuutta ilmoittaa asiasta Maahanmuuttovirastolle.

Saadun selvityksen mukaan ulkomaalaisasioiden käsittelyjärjestelmän automaatiointoja on tarkoitus kehittää niiden työnantajien havaitsemiseksi, joiden kohdalla työnantajan palveluksessa haetaan ensimmäisiä oleskelulupia, mutta ei jatkolupia. Työ- ja elinkeinotoimisto tai Maahanmuuttovirasto voivat tällöin hakemuskäsittelyn yhteydessä ryhtyä tarkemmin selvittämään, onko työnantaja antanut lupaviranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja, ja määrätä edellä mainitun pidättäytymispäätöksen. Maahanmuuttoviranomaiset hyödyntävät lisäksi tulorekisteritietoja etenkin jatko-oleskelulupavaiheessa. Tulorekisteristä saadaan myös tieto, jos ulkomaalaiselle on myönnetty työttömyysetuus.

Valiokunta pitää tärkeänä, että ehdotetun sääntelyn vaikutuksia seurataan. Erityistä huomiota on kiinnitettävä uuden työnantajan sertifiointia koskevan sääntelyn toimivuuteen ja vaikutuksiin. Valiokunta korostaa ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisyn merkitystä työperusteisen maahanmuuton määrän kasvaessa. Valiokunta pitää myönteisenä, että automatisaation edistämiseen liittyvien tietojärjestelmämuutosten kustannuksiin hyödynnetään EU-rahoitusta.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

Toimenpidealoite

Toimenpidealoitteessa (TPA 124/2020 vp) ehdotetaan, että hallitus ryhtyy toimenpiteisiin työperäisten oleskelulupien yhteydessä tehtävien haastattelujen sähköistämiseksi ja että hallitus ryhtyy välittömiin toimiin kansallisen D-viisumin käyttöönottamiseksi. Valiokunta puoltaa tässä mietinnössä hallituksen esitykseen sisältyvää ehdotusta säännökseksi, joka mahdollistaa suullisen kuulemisen kaikkien oleskelulupahakemusten käsittelyn yhteydessä myös etäyhteyttä käyttäen. Lisäksi valiokunta toteaa, että Schengenin yleissopimukseen perustuva pitkäaikainen eli kansallinen viisumi (D-viisumi) on otettu Suomessa käyttöön 1.6.2022 voimaan tulleilla ulkomaalaislain muutoksilla (HaVM 16/2021 vp — HE 122/2021 vp) ja sen soveltamisalaa on hiljattain laajennettu uusiin asiakasryhmiin (HaVM 21/2022 vp — HE 99/2022 vp). Edellä esitetyn perusteella valiokunta ehdottaa, että toimenpidealoite hylätään.

VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Laki ulkomaalaislain muuttamisesta

17 c §. Pitkäaikaisen viisumin myöntäminen erityisasiantuntijalle ja kasvuyrittäjälle sekä heidän perheenjäsenilleen. Pitkäaikaisen viisumin myöntämistä koskevaa pykälää on muutettu hiljattain tehdyllä ulkomaalaislain muutoksella 1088/2022 (HaVM 21/2022 vp — HE 99/2022 vp), jolla pitkäaikainen viisumi on ulotettu koskemaan opiskelijoita, tutkijoita, yritysten johtotehtävissä toimivia sekä näiden perheenjäseniä. Mainittu muutos on tullut voimaan 22.12.2022, mutta sitä sovelletaan osin vasta 1.4.2023 alkaen. Käsiteltävänä olevan hallituksen esityksen mukaan pitkäaikainen viisumi myönnetään jatkossa myös kolmannen maan kansalaiselle, jolle on myönnetty oleskelulupa ansiotyötä varten sertifioidun työnantajan työntekijänä. Nyt ehdotettu 17 c §:n muutos on sovitettava yhteen mainitun aiemman muutoksen kanssa. Muutoksella on vaikutusta myös lakiehdotuksen johtolauseeseen ja voimaantulosäännökseen.

64 §. Suullinen kuuleminen haettaessa oleskelulupaa. Voimassa olevan lain mukaan oleskeluluvan hakijaa voidaan kuulla suullisesti vain, kun oleskelulupaa haetaan perhesiteen perusteella. Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi niin, että jatkossa kaikkia oleskeluluvan hakijoita voidaan kuulla suullisesti maahantulon tai oleskeluluvan edellytysten selvittämiseksi. Kuuleminen voidaan ehdotetun 2 momentin mukaan suorittaa etäyhteyttä käyttäen.

Nykyisen sääntelyn mukaan kuulemisen voi suorittaa Maahanmuuttovirasto tai Suomen edustuston virkamies. Ehdotetun 2 momentin mukaan kuulemisen voisi tehdä myös Suomen edustustoon työsuhteessa oleva edustuston päällikön määräämä henkilö, jolla on tehtävän edellyttämät taidot. Tällaiseen työsuhteessa olevaan henkilöön sovelletaan ehdotuksen mukaan rikosoikeudellista virkavastuuta koskevia säännöksiä hänen suorittaessaan suullista kuulemistä.

Hallintovaliokunta toteaa, että rikoslain 40 luvun 12 §:n 1 momentin mukaan 40 luvun virkamiehistä koskevia säännöksiä sovelletaan myös julkista luottamustehtävää hoitavaan henkilöön ja julkista valtaa käyttävään henkilöön. Mainitun rikoslain pykälän 2 momentin mukaan julkisyhteisön työntekijään sovelletaan kuitenkin vain rikoslain 40 luvun 1—3, 5 ja 14 §:ää. Käsiteltävänä olevan hallituksen esityksen perusteluissa arvioidaan ehdotetussa säännöksessä tarkoitettujen

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

tehtävien sisältävän jonkin verran julkisen vallan käyttöä, sillä suullinen kuuleminen ja 66 §:ssä tarkoitettu DNA-tutkimusnäytteen ottamisen valvonta ja siihen liittyvä henkilöllisyyden tarkistaminen ovat päätöksenteossa merkittäviä tekijöitä. Saadun selvityksen mukaan edustustojen työsuhteisilla työntekijöillä on monenlaisia tehtäviä, joista osa sisältää julkisen vallan käyttöä ja osa on sellaisia julkisia hallintotehtäviä, joissa ei ole kyse julkisen vallan käytöstä.

Perustuslakivaliokunnan lausunnon mukaan olisi sääntelyn selkeys ja tehtävien luonne huomioon ottaen perusteltua säätää, että ehdotettuja tehtäviä tekevään työsuhteiseen henkilöön sovelletaan nimenomaan virkamiehen rikosoikeudellista virkavastuuta koskevia säännöksiä hänen suorittaessaan kyseisiä tehtäviä. Perustuslakivaliokunnan mukaan hallintovaliokunnan on syytä harkita sääntelyn täsmentämistä. Hallintovaliokunta ehdottaa edellä todetun perusteella, että säännöksen sanamuotoa muutetaan niin, että siinä nimenomaisesti todetaan, mitkä virkamiehen rikosoikeudellista virkavastuuta koskevat rikoslain 40 luvun säännökset tulevat sovellettaviksi työsuhteessa olevan henkilön suorittaessa suullista kuulemistä. Valiokunta ehdottaa tämän säännöksen sijoittamista pykälän uuteen 3 momenttiin. Ehdotetulla sääntelyllä on erityisesti informatiivinen merkitys.

66 §. DNA-tutkimuksen suorittaminen. Pykälässä säädetään DNA-tutkimuksen suorittamisesta. Voimassa olevan pykälän 3 momentin mukaan tutkimusnäytteen ottamista valvoo ja näytteenantajan henkilöllisyyden varmistaa Maahanmuuttoviraston tai ulkoasiainhallinnon virkamies. Virkamiehen on oltava läsnä henkilökohtaisesti koko näytteen ottamisen ajan. Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että edellä mainittuja tehtäviä voisi hoitaa myös Suomen edustustoon työsuhteessa oleva edustuston päällikön määräämä henkilö, jolla on tehtävän edellyttämät taidot. Työsuhteessa olevaan henkilöön sovelletaan ehdutuksen mukaan rikosoikeudellista virkavastuuta koskevia säännöksiä vastaavalla tavalla kuin ehdotetun 64 §:n sääntelyssä. Valiokunta viittaa edellä 64 §:n perusteluissa esitettyyn ja ehdottaa 66 §:ään vastaavaa täsmennystä. Valiokunta ehdottaa, että säännös rikosoikeudellista virkavastuuta koskevien rikoslain 40 luvun säännösten soveltamisesta työsuhteessa olevaan henkilöön sijoitetaan pykälän uuteen 4 momenttiin. Samalla nykyinen 4 momentti siirtyy 5 momentiksi. Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettavaksi vain pykälän 3 momenttia. Koska valiokunta ehdottaa pykälään useampia muutoksia, on tarkoituksenmukaista muuttaa koko pykälää. Tämä vaikuttaa myös lakiehdotuksen johtolauseeseen.

71 b §. Työnantajan selvittämisvelvollisuus. Ehdotetussa pykälässä säädetään työnantajan selvittämisvelvollisuudesta. Säännökset työnteon perusteella myönnettävän oleskeluluvan yleisistä edellytyksistä sisältyvät puolestaan 71 §:ään. Ehdotetun 71 b §:n 1 momentin 6 kohdassa säädetään työnantajan velvollisuudeksi vakuuttaa, että se on täyttänyt 71 §:n 1 kohdan velvoitteet. Valiokunta ehdottaa pykälän 1 momentin 6 kohtaa täydennettäväksi viittauksella 71 §:n 1 momentin 2 kohtaan, joka koskee työnantajan velvollisuutta varmistaa, että työntekijä täyttää työssä vaadittavaa erityistä pätevyyttä, lupaa tai hyväksytyä terveydentilaa koskevat vaatimukset, jos sellaisia työssä vaaditaan. Työnantajan on liitettävä työntekijänsä hakemukseen muun ohella vakuutus 71 §:n 1 ja 2 kohdan velvoitteiden täyttämiseksi.

72 a §. Työ- ja elinkeinotoimiston osapäätös työntekijän oleskelulupahakemukseen. Valiokunta ehdottaa saamansa selvityksen perusteella sääntelyä selkeyttäviä teknisluonteisia muutoksia pykälän 1 ja 2 momenttiin.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

74 §. Muu oleskelulupa ansiotyötä tai elinkeinonharjoittamista varten. Pykälän 1 momentin 8 kohdan mukaan muu oleskelulupa ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten myönnetään ulkomaalaiselle, joka toimii urheilijana, valmentajana tai urheilutuomarina, jos toiminta on ammattimaista. Säännöskohtaisissa perusteluissa (s. 95) pyritään avaamaan, mitä ammattimaisuudella tässä yhteydessä tarkoitetaan. Valiokunnan saaman selvityksen mukaan ammattiurheilijan määrittäminen sarjataso perusteella ei ole tarkoituksenmukaista ottaen huomioon eri urheilulajeissa olevat eri määrät sarjatasoja ja mahdolliset muutokset sarjatasojen määrässä tulevaisuudessa. Ammattiurheilija voitaisiin määrittää urheilusta saatavan tulon perusteella, jolloin se ottaisi huomioon myös yksilöurheilijan. Määrittäminen voitaisiin tehdä viittaamalla urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetun lain (276/2009) 1 §:ssä mainittuun urheilijan ja urheiluseuran välillä tehtyyn sopimukseen ja siinä määriteltyyn vakuuttamisvelvollisuuden vuositulorajaan, joka kuluvana vuonna on 12 090 euroa. Vuositulorajan määrän tarkistamisesta vuosittain säädetään lain 16 §:ssä, jolloin vuosituloraja muuttuu vuosittain.

76 §. Työnantajan sertifiointin myöntäminen. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi työnantajan sertifiointin myöntämisestä. Hallituksen esitykseen sisältyvän lakiehdotuksen pykälän 1 momentin mukaan Suomessa kotipaikkaa pitävälle työnantajalle myönnetään hakemuksesta työnantajan sertifiointi ensin kahdeksi vuodeksi ja sen jälkeen kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Tarkemat säännökset työnantajan sertifiointin myöntämisen edellytyksistä annetaan ehdotetun 2 momentin mukaan valtioneuvoston asetuksella.

Perustuslakivaliokunnan lausunnosta ilmenee, että perustuslain 80 §:n 1 momentin mukaan lailla on säädettävä asioista, jotka perustuslain mukaan kuuluvat lain alaan. Perustuslain 80 §:n johdosta asetuksenantovaltuuksiin on perustuslakivaliokunnan käytännössä kohdistettu vaatimuksia sääntelyn täsmällisyydestä ja tarkkarajaisuudesta (ks. esim. PeVL 38/2013 vp, s. 3/II-4/I). Valiokunta on painottanut tämän merkitsevän sitä, että kun asetuksia voidaan antaa vain laissa säädetyn valtuuden nojalla eikä asetuksenantovaltaa voida antaa asioissa, joista perustuslain mukaan on säädettävä lailla, on lakiin otettava asetuksenantovaltuus laadittava niin, että valtuuden sisältö selvästi ilmenee laista ja että se rajataan riittävän tarkasti (PeVL 26/2017 vp, s. 26). Perustuslain 80 §:n takia on olennaista, että säänneltävästä asiasta on riittävät perussäännökset laissa ja että valtuus on syytä sijoittaa pääsääntöisesti lain asianomaisen perussäännöksen yhteyteen (ks. PeVL 10/2016 vp, s. 5 ja PeVL 49/2014 vp, s. 6).

Hallintovaliokunta yhtyy perustuslakivaliokunnan käsitykseen siitä, ettei lakiehdotukseen sisälly lain tasoista perussäännöstä niistä sertifiointin myöntämisen edellytyksistä, joista asetuksella on tarkoitus säätää tarkemmin. Ehdotettua sääntelyä on täydennettävä tällaisella, esimerkiksi esityksen perusteluissa esiin tuotuja edellytyksiä sisältävällä perussäännöksellä. Tämä on perustuslakivaliokunnan mukaan edellytyksenä 1. lakiehdotuksen käsittelemiselle tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.

Hallintovaliokunta ehdottaa perustuslakivaliokunnan säätämisyjärjestys huomautuksen huomioon ottamiseksi, että ulkomaalaislain 76 §:ään otetaan lain tasoiset perussäännökset työnantajan sertifiointin myöntämisen edellytyksistä. Valiokunta ehdottaa, että sertifiointin myöntämisen edellytyksiksi säädetään sen lisäksi, että työnantajalla on kotipaikka ja toimipaikka Suomessa, että 1) työnantaja on ja on ollut riittävän kauan taloudellisesti vakavarainen; 2) sen palvelukseen on myönnetty oleskelulupia työnteon perusteella; 3) se täyttää 71 §:n 1 ja 2 kohdan työnantajavel-

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

voitteensa; ja 4) 78 §:ssä säädetty sertifiointin peruuttamisperuste ei estä sertifiointin myöntämistä.

Valiokunta ehdottaa lisäksi pykälän 2 momentin asetuksenantovaltuuden täsmentämistä niin, että asetuksella annettavat tarkemmat säännökset voivat koskea vain 1 momentin 1 ja 2 kohdan edellytyksiä.

77 §. Työnantajan sertifiointin vaikutus. Valiokunta on tehnyt teknisen korjauksen pykälän 1 momenttiin.

78 §. Työnantajan sertifiointin peruuttaminen. Valiokunta ehdottaa työnantajan sertifiointin myöntämistä koskevan 76 §:n muutoksista johtuen muutosta pykälän 1 momentin 1 kohdan muotoiluun. Lisäksi valiokunta ehdottaa 1 momentin 7 kohtaa täsmennettäväksi niin, että siinä otetaan huomioon vankeusrangaistuksen ohella sakkorangaistus rikoksesta, josta on säädetty enimmäisrangaistukseksi vankeutta. Mainituissa 7 kohdassa tarkoitetaan saadun selvityksen mukaan nimenomaisesti rikoksia, joista voidaan enimmäisrangaistuksena tuomita vankeutta, vaikka seuraamuksena olisikin sakkorangaistus. Työnantajan sertifiointi voidaan peruuttaa esimerkiksi silloin, kun työnantaja on tuomittu rikoslain 47 luvun 3 a §:ssä säädetystä kiskonnantapaisesta työsyrynnästä tai 6 a §:ssä säädetystä luvattoman ulkomaalaisen työvoiman käytöstä sakkorangaistukseen.

81 d §. Oikeus aloittaa elinkeinon harjoittaminen ja oikeuden kesto. Valiokunnan asiantuntijakuulemisen mukaan kysymys siitä, milloin ulkomaalaisella on oikeus elinkeinon harjoittamiseen, on käytännössä aiheuttanut paljon epäselvyyttä. Tämän vuoksi on tärkeää, että ulkomaalaisen oikeudesta elinkeinon harjoittamiseen ja tämän oikeuden alkamisesta säädetään nimenomaisesti ulkomaalaislaissa. Hallituksen esityksessä ehdotettua säännöstä on kuitenkin pidetty asiantuntijakuulemisessa epäselvänä.

Valiokunta ehdottaa saamansa selvityksen perustella pykälää selkeytettäväksi. Valiokunta ehdottaa, että pykälästä poistetaan hallituksen esityksessä ehdotetut informatiiviset viittaussäännökset elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annettuun lakiin (122/1919) ja Ahvenanmaan osalta asianomaiseen maakuntalakiin. Valiokunta ehdottaa, että pykälässä säädetään selvyyden vuoksi vain siitä, milloin ulkomaalaisen oikeus elinkeinon harjoittamiseen alkaa ja milloin se päättyy. Oikeus elinkeinon harjoittamiseen alkaa, kun oleskelulupa sitä varten on myönnetty 74, 75, 79 tai 80 §:n perusteella tai kun ulkomaalainen oleskelee maassa 81 b §:n perusteella. Oikeus elinkeinon harjoittamiseen päättyy, kun oikeuden sisältävän oleskeluluvan voimassaolo päättyy tai kun 81 b §:ssä tarkoitettu oleskeluaika päättyy.

82 §. Työnantajan ja toimeksiantajan velvollisuudet. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi työnantajan ja toimeksiantajan velvollisuuksista, joista nykyisin säädetään lain 86 a ja 86 b §:ssä. Työnantajan on pykälän 1 momentin mukaan varmistauduttava siitä, että palvelukseen tulevalle ja palveluksessa olevalla ulkomaalaisella on työnteko-oikeus. Pykälän 5 momentissa säädetään telakka-alalle ja rakennusalalle muita aloja tarkempia velvoitteita. Ehdotetun 5 momentin mukaan pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan on varmistettava rakennustyömaalla ja pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on varmistuttava telakka-alueella siitä, että alueella työskentelevällä ulkomaalaisella on työnteko-oikeus. Valvonnan kannalta on tärkeää, että toimeksi-

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

antajalle säädetään velvollisuus säilyttää tietoja ulkomaalaisten työnteko-oikeuden perusteista. Pykälän 3 momentin mukainen säilyttämisvelvollisuus koskee säännösehdotuksen mukaan myös pääurakoitsijaa ja muuta päätoteuttajaa. Valiokunta toteaa saamansa selvityksen perusteella, että mainittua säilyttämisvelvollisuutta on ollut tarkoitus soveltaa myös pääasiallista määräysvaltaa käyttävään työnantajaan. Valiokunta ehdottaa säännöstä tarkennettavaksi tältä osin.

186 §. Työnantajan ulkomaalaisrikkomus. Valiokunta ehdottaa saamansa selvityksen perusteella pykälän 2 momentin sanamuodon selkeyttämistä. Perustelujen mukaan tarkoituksena on, että rangaistusvastuu koskee sekä työnantajaa että toimeksiantajaa.

187 §. Pidättäytyminen oleskeluluvan myöntämisestä työnteon perusteella. Valiokunta ehdottaa pykälän 1 momentin sanamuotoon teknisluonteisia täsmennyksiä sen johdosta, että valiokunta on edellä ehdottanut muutoksia 71 b §:n 1 momentin 6 kohtaan.

Lisäksi valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että perustelujen mukaan pidättäytymispäätöksen oikeusvaikutukset alkavat päätöksen päivämäärästä. Päätökseen voi hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen ulkomaalaislain 190 §:n mukaisesti, ja muutoksenhakuun sovelletaan näin ollen oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettua lakia (808/2019). Voimassa olevassa laissa ei ole säännöksiä siitä, että pidättäytymispäätös on pantavissa täytäntöön vailla lainvoimaa. Jotta oikeusvaikutukset voivat alkaa ennen lainvoimaista päätöstä, täytäntöönpanokelpoisuudesta tulee erikseen säätää. Valiokunta ehdottaa pykälään lisättäväksi uuden 4 momentin, jossa säädetään siitä, että päätös voidaan panna täytäntöön lainvoimaa vailla olevana.

190 §. Valitus. Ulkomaalaislain valitusta koskevaa 190 §:ää ehdotetaan hallituksen esityksessä täydennettäväksi lisäämällä sen 1 momenttiin elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus ja Innovaatorahoituskeskus Business Finland tahoiksi, joiden päätöksestä voi valittaa. Lisäksi pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että työ- ja elinkeinotoimiston ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen osapäätökseen sekä Business Finlandin lausuntoon haetaan muutosta pääasian yhteydessä, mikä tarkoittaa sitä, ettei niihin voi hakea muutosta itsenäisesti, vaan vasta oleskelulupaa koskevan päätöksen yhteydessä. Valiokunta ehdottaa kielellistä täsmennystä viimeksi mainittuun säännökseen. Valiokunta ehdottaa lisäksi säännöksen siirtämistä pykälän 1 momenttiin. Tällöin ehdotettu 3 momentti siirtyy 2 momentiksi ja 4 momentti 3 momentiksi.

Perustuslakivaliokunnan lausunnon mukaan ulkomaalaislain 190 §:n kaltaisessa luetteloon perustuvassa sääntelytavassa voi jäädä epäselväksi, onko asianosaisella oikeus saada lain muiden säännösten nojalla tehty päätös tuomioistuimen käsiteltäväksi silloinkaan, kun päätös koskee hänen oikeuttaan tai velvollisuuttaan perustuslain 21 §:n 1 momentissa tarkoitettussa mielessä (ks. PeVL 27/2021 vp, kappale 26). Valiokunnan mukaan myös esimerkiksi säännökset niin sanottua subjektiivista oikeutta harkinnanvaraisempienkin oikeuksien tai etuuksien myöntämisedellytyksistä voivat muodostaa riittävän täsmällisen perustan perustuslain 21 §:n 1 momentissa tarkoitettuna oikeutena pidettävän suhteen syntymiselle yksilön ja julkisen vallan välille (ks. erit. PeVL 20/2005 vp, s. 7/II ja siinä viitattut). Perustuslakivaliokunnan lausunnon mukaan muutoksenhakuoikeus on tämän vuoksi syytä muotoilla yleiseksi oikeudeksi esimerkiksi vakiomuotoisella viittauksella oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin. Perustuslain kannalta hyväksyttävistä muutoksenhakuoikeuden rajoituksista on tällöin mahdollista säätää lakiin otettavilla yksilöidyillä muutoksenhakukielloilla (ks. PeVL 29/2013 vp, s. 3/II, PeVL 20/2005 vp, s. 8/I).

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

Hallintovaliokunta toteaa, ettei ulkomaalaislain muutoksenhakua koskevaan sääntelyyn ole saadun selvityksen mukaan liittynyt merkittäviä tulkintaongelmia. Valiokunta pitää perusteltuna, että myös muutoksenhakusääntelyä tarkastellaan huolellisesti yleisperusteluissa mainitun ulkomaalaislain kokonaisuudistuksen tai muun kokonaistarkastelun yhteydessä. Valiokunnan mielestä lain muutoksenhakusääntelyn laajempi muuttaminen ei ole tässä yhteydessä tarkoituksenmukaista, sillä se edellyttäisi esimerkiksi valituskieltoja koskevan 191 §:n ja muualla laissa (esim. 129, 132, 140 ja 177 §) säädettyjen valituskieltojen perusteellista tarkastelua.

194 §. Työnantajan valitusoikeus. Valiokunta ehdottaa pykälän 1 momentista poistettavaksi viittauksen lain 71 §:n 1—3 kohtaan, sillä ehdotetussa 71 §:ssä ei säädetä työnantajan velvollisuuksista, vaan työnteon perusteella myönnettävän oleskeluluvan yleisistä edellytyksistä.

Voimaantulosäännös. Valiokunta on edellä 17 c §:n perusteluissa viitannut aiemmin tehtyyn ulkomaalaislain muutokseen 1088/2022 (HaVM 21/2022 vp — HE 99/2022 vp). Mainitun lain voimaantulosäännöksen mukaan lain 17 c §:n 1 momentin 5 kohtaa sekä 7 kohtaa, siltä osin kuin on kyse 5 kohdassa tarkoitettun henkilön perheenjäsenestä, sekä mainitun pykälän 2 momenttia sovelletaan vasta 1 päivästä huhtikuuta 2023. Myös käsiteltävänä olevassa hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettavaksi lain 17 c §:ää, ja valiokunta on tästä mietinnöstä ilmenevin tavoin yhteensovittanut ehdotetut muutokset mainitun aiemmin tehdyn muutoksen kanssa. Voimaantulosäännöksen 1 momenttia on täydennettävä lain soveltamisen porrastamista koskevalla maininnalla.

2. Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetun lain muuttamisesta

13 a §. Työnteko-oikeus. Valiokunta ehdottaa saamansa selvityksen perusteella, että lakiin lisättävä uusi säännös sijoitetaan lain 12 a §:ksi ehdotetun 13 a §:n sijaan. Tällä on vaikutusta myös johtolauseeseen.

6. Laki erikoissairaanhoidon lain 3 §:n muuttamisesta

Erikoissairaanhoidon laki (1062/1989) on sen 28 ja 29 §:ää lukuun ottamatta kumottu 1.1.2023 alkaen lailla 616/2021. Hallituksen esityksessä ehdotettu muutos kohdistuu lain kumottuun 3 §:ään, minkä vuoksi valiokunta ehdottaa, että lakiehdotus hylätään.

7. Laki kansanterveyslain 14 §:n muuttamisesta

Kansanterveyslaki (66/1972) on kumottu 1.1.2023 alkaen lailla 616/2021. Valiokunta ehdottaa tämän vuoksi, että lakiehdotus hylätään.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Hallintovaliokunnan päätösehdotus:

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

Eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen HE 114/2022 vp sisältyvät 3. — 5. ja 8. lakiehdotuksen.

Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 114/2022 vp sisältyvät 1. ja 2. lakiehdotuksen. (**Valiokunnan muutosehdotukset**)

Eduskunta hylkää hallituksen esitykseen HE 114/2022 vp sisältyvät 6. ja 7. lakiehdotuksen.

Eduskunta hylkää toimenpidealoitteen TPA 124/2020 vp.

1.

Laki

ulkomaalaislain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

kumotaan ulkomaalaislain (301/2004) 3 §:n 6 a, 7 ja 9 kohta, 47 g, 47 h ja 54 a §, 67 §:n 5 momentti, 70 §:n edellä oleva väliotsikko, 78 §:n edellä oleva väliotsikko, 82 §:n edellä oleva väliotsikko, 86, 86 a ja 86 b § ja 191 §:n 9 kohta, sellaisina kuin ne ovat, 3 §:n 6 a kohta, 78 §:n edellä oleva väliotsikko, 82 §:n edellä oleva väliotsikko, 86 ja 86 a § ja 191 §:n 9 kohta laissa 1218/2013, 3 §:n 7 ja 9 kohta, 47 g, 47 h ja 54 a § ja 70 §:n edellä oleva väliotsikko laissa 121/2018, 67 §:n 5 momentti laissa 554/2021 ja 86 b § laissa 454/2016,

muutetaan 17 c §, 53 §:n 1 ja 10 momentti, 60 §:n 3 momentti, 64 §, 66 §:n 3 momentti, 69 b §, 5 luvun otsikko, 70—80 §, 81 § ja sen edellä oleva väliotsikko, 81 a, 81 b, 82—85, 164, 186, 187 ja 190 §, 192 §:n 3 momentti ja 194 §,

sellaisina kuin niistä ovat, 17 c § laissa 1088/2022, 53 §:n 1 ja 10 momentti ja 77 ja 80 § laissa 720/2018, 60 §:n 3 momentti sekä 76, 78, 84 ja 164 § laissa 121/2018, 64 § osaksi laissa 501/2016, 66 §:n 3 momentti laissa 242/2019, 69 b § laissa 675/2015, 71 § laissa 1426/2009, 72—75, 81 § ja sen edellä oleva väliotsikko, 81 a, 81 b, 82, 85, 186 ja 194 § laissa 1218/2013, 79 § laissa 720/2018 ja 437/2019, 83 § laissa 1218/2013 ja 501/2016, 187 § laissa 554/2021, 190 § laissa 516/2008, 850/2019, 737/2021 ja 121/2022 sekä 192 §:n 3 momentti laissa 1022/2018, sekä

lisätään 36 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 668/2013, 689/2015 ja 554/2021, uusi 5 momentti, 69 e §:ään, sellaisena kuin se on laissa 675/2015, uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 4 momentiksi, 70 §:n edelle uusi väliotsikko, 71 §:n edelle uusi väliotsikko, lakiin uusi 71 a, 71 b, 72 a, 72 b, 73 a ja 73 b §, 76 §:n edelle uusi väliotsikko, 79 §:n edelle lailla 1218/2013 kumotun väliotsikon tilalle uusi väliotsikko, lakiin uusi 79 a, 80 a ja 80 b § ja siitä lailla

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

1218/2013 kumotun 81 c ja 81 d §:n tilalle uusi 81 c ja 81 d § sekä 83 §:n edelle uusi väliotsikko seuraavasti:

17 c §

Pitkäaikaisen viisumin myöntäminen erityisasiantuntijalle ja kasvuyrittäjälle sekä heidän perheenjäsenilleen

Pitkäaikainen viisumi myönnetään nopeutettua maahantuloa varten hakemuksesta kolmannen maan kansalaiselle, jolle on myönnetty:

- 1) oleskelulupa erityisosaamista vaativaan asiantuntijatehtävään 73 §:n nojalla;
- 2) 73 a §:ssä tarkoitettu Euroopan unionin sininen kortti;
- 3) 80 §:ssä tarkoitettu kasvuyrittäjän oleskelulupa;
- 4) kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetun lain (908/2017) 7 §:n nojalla ~~myönnetty~~ oleskelulupa mainitun lain 5 §:n 5 kohdassa tarkoitettuna johtajana tai 6 kohdassa tarkoitettuna asiantuntijana;
- 5) kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä tutkimuksen, opiskelun, työharjoittelun ja vapaaehtoistoiminnan perusteella annetun lain (719/2018) 6 tai 6 a §:ssä tarkoitettu oleskelulupa tutkijalle taikka mainitun lain 7 tai 7 a §:ssä tarkoitettu oleskelulupa opiskelua varten;
- 6) oleskelulupa yrityksen yli- tai keskijohdon tehtäviin 74 §:n 1 momentin 4 kohdan nojalla; ~~tai~~
- 7) 5 luvussa tarkoitettu oleskelulupa ansiotyötä varten sertifioidun työnantajan työntekijänä; tai
- 8) 1–7 kohdassa tarkoitettujen henkilön perheenjäsenyyden perusteella oleskelulupa perhesiteen perusteella.

Pitkäaikainen viisumi myönnetään maahantuloa varten hakemuksesta ulkomailla oleskelevalle kolmannen maan kansalaiselle, jolla on voimassa oleva Suomen myöntämä oleskelulupa, jos hakijan oleskelulupakortti on kadonnut, anastettu, vanhentunut tai se ei muusta vastaavasta syystä ole hakijan hallussa tai käytettävissä. Hakijan on esitettävä oleskelulupakortin menettämisestä selvitys.

36 §

Yleiset edellytykset oleskeluluvan myöntämiselle

Jos 2 tai 4 momenttia sovelletaan tämän lain 5 luvussa tarkoitettua työntekoa koskevan hakemuksen edellytysten arvioinnissa, siinä otetaan huomioon lisäksi työntöön perusteella myönnettävän oleskeluluvan yleisten edellytysten sekä työntekijän ja työnantajan selvittämisvelvollisuuden täyttäminen.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

53 §

Ensimmäisen määräaikaisen oleskeluluvan pituus

Jollei jäljempänä tässä pykälässä toisin säädetä, ensimmäinen määräaikainen oleskelulupa myönnetään yhdeksi vuodeksi, jollei oleskelulupaa haeta lyhyemmäksi ajaksi.

Ensimmäinen määräaikainen oleskelulupa voidaan myöntää kahdeksi vuodeksi, jos se myönnetään 73 §:n, 74 §:n 1 momentin 4 kohdan tai 80 §:n perusteella. Oleskelulupa voidaan myöntää kahdeksi vuodeksi myös, jos se myönnetään mainituissa lainkohdissa tarkoitetun ulkomaalaisen perheenjäsenelle.

60 §

Oleskeluluvan hakeminen

Hakemus jätetään Suomessa Maahanmuuttovirastolle. Ensimmäistä oleskelulupaa koskeva hakemus jätetään ulkomailla Suomen edustustolle tai toisen Schengen-valtion edustustolle taikka ulkoiselle palveluntarjoajalle. Jäljempänä 5 luvussa tarkoitettuja oleskelulupia haetaan Maahanmuuttoviraston sähköisessä asiointipalvelussa. Jos sähköinen asiointi ei ole mahdollista, hakemus voidaan jättää paperisena.

64 §

Suullinen kuuleminen haettaessa oleskelulupaa

Haettaessa oleskelulupaa hakijaa, perheenkokoajaa tai muuta omaista voidaan kuulla suullisesti maahantulon tai oleskeluluvan edellytysten selvittämiseksi.

Kuulemisen suorittaa Maahanmuuttovirasto, ulkoasiainhallinnon virkamies tai Suomen edustustoon työsuhteessa oleva edustuston päällikön määräämä henkilö, jolla on tehtävän edellyttämät taidot. **Kuuleminen voidaan suorittaa etäyhteyttä käyttäen.**

Suomen edustustoon työsuhteessa olevaan edustuston päällikön määräämään henkilöön sovelletaan rikoslain 40 luvun 1-3, 5, 7, 8, 9 ja 10 §:n rikosoikeudellista virkavastuuta koskevia säännöksiä, viraltapanoseuraamusta lukuun ottamatta, hänen suorittaessaan **tässä pykälässä tarkoitettua** suullista kuulemistä. Vahingonkorvausvastuusta säädetään vahingonkorvauslaissa (412/1974). ~~Kuuleminen voidaan suorittaa etäyhteyttä käyttäen.~~ (Uusi 3 mom.)

66 §

DNA-tutkimuksen suorittaminen

DNA-tutkimus tehdään Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksessa. DNA-tutkimuksen tekijän on viipymättä lähetettävä DNA-tutkimuksen perusteella annettu lausunto Maahanmuuttovirastolle.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

Kun Maahanmuuttovirasto on ratkaissut asian, se ilmoittaa tutkimuksen tekijälle, että näytteet ja DNA-tunnistetiedot hävitetään.

DNA-tutkimusta varten tarvittava näyte otetaan suun limakalvolta tai verinäytteenä. Suun limakalvolta näytteen ottaa asianosainen itse, Maahanmuuttoviraston tai ulkoasiainhallinnon virkamies taikka muu tarkoitukseen soveltuva henkilö. Verinäytteen ottaa terveydenhuollon ammattihenkilö. Maahanmuuttoviraston tai ulkoasiainhallinnon virkamies lähettää näytteen 1 momentissa mainitulle tutkimuksen tekijälle.

Tutkimusnäytteen ottamista valvoo ja näytteenantajan henkilöllisyyden varmistaa Maahanmuuttoviraston tai ulkoasiainhallinnon virkamies tai Suomen edustustoon työsuhteessa oleva edustuston päällikön määräämä henkilö, jolla on tehtävän edellyttämät taidot. Virkamiehen tai Suomen edustuston päällikön määräämän henkilön on oltava läsnä henkilökohtaisesti koko näytteen ottamisen ajan.

Suomen edustustoon työsuhteessa olevaan edustuston päällikön määräämään henkilöön sovelletaan rikoslain 40 luvun 1-3, 5, 7, 8, 9 ja 10 §:n rikosoikeudellista virkavastuuta koskevia säännöksiä, viraltapanoseuraamusta lukuun ottamatta, hänen suorittaessaan tässä pykälässä tarkoitettua tehtävää. Vahingonkorvausvastuusta säädetään vahingonkorvauslaissa. (Uusi 4 mom.)

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä DNA-tutkimuksen suorittamisesta.

69 b §

Suomen edustuston oleskelulupatehtävien antaminen ulkoiselle palveluntarjoajalle ja toisen Schengen-valtion edustustolle

Ulkoministeriö voi sisäministeriötä ja työ- ja elinkeinoministeriötä kuultuaan sopia Suomen edustustolle kuuluvien oleskelulupatehtävien antamisesta ulkoisen palveluntarjoajan suoritettavaksi erityisissä olosuhteissa tai paikallisesta tilanteesta johtuvista syistä taikka toisen Schengen-valtion edustuston suoritettavaksi.

69 e §

Ulkoistamistoiminnan edellytykset

Edellä 64 §:ssä tarkoitetun suullisen kuulemisen suorittaminen etäyhteyttä käyttäen ulkoisen palveluntarjoajan tai toisen Schengen-valtion tiloissa edellyttää, että ennen kuulemisen suorittamista on varmistuttu 1 ja 2 momentissa säädetyn lisäksi siitä, että kuulemisessa käytettävä tila on kuulemisen suorittamiseen sopiva ja turvallinen ja että kuulemisen suorittamiselle ulkoisen palveluntarjoajan tiloissa ei ole estettä asianomaisen maan kansallisen lainsäädännön mukaan.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

5 luku

Työnteko ja elinkeinon harjoittaminen

Sääntelyn tarkoitus

70 §

Luvun sääntelyn tarkoitus

Tämän luvun tarkoituksena on tukea työvoiman saatavuutta suunnitelmallisesti, nopeasti ja joustavasti ottaen huomioon työmarkkinoilla jo olevan työvoiman mahdollisuus työllistyä sekä edistää ulkomaalaisten elinkeinon harjoittamista.

Oleskeluluvat työnteon perusteella

71 §

Työnteon perusteella myönnettävän oleskeluluvan yleiset edellytykset

Oleskeluluvan myöntäminen työnteoa varten edellyttää, että:

- 1) työnantaja on huolehtinut ja vastaisuudessa kykenee huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana ja että työehdot, joista työnantaja on työntekijän kanssa sopinut, ovat voimassa olevien säännösten ja asianomaisen työehtosopimuksen mukaiset tai, jos työehtosopimusta ei ole sovellettava, että ne vastaavat työmarkkinoilla vastaavissa tehtävissä toimiviin työntekijöihin noudatettavaa käytäntöä;
- 2) työnantaja on varmistanut, jos työssä vaaditaan erityistä pätevyyttä, lupaa tai hyväksyttyä terveydentilaa, että työntekijä täyttää niitä koskevat vaatimukset;
- 3) ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu ansiotyöstä saatavalla tulolla oleskeluluvan voima- saolon ajan;
- 4) työntekijä ja työnantaja täyttävät 71 a ja 71 b §:n mukaisen selvittämisvelvollisuuden;
- 5) työntekijä ja työnantaja täyttävät 36 §:ssä säädetyt yleiset edellytykset oleskeluluvan myön- tämiseksi.

71 a §

Työntekijän selvittämisvelvollisuus

Työntekijän on esitettävä hakemuksessaan:

- 1) tiedot työnantajasta;
- 2) työsuhteen keskeisistä ehdoista seuraavat tiedot:
 - a) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
 - b) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
 - c) noudatettava työaika.

Työntekijä voidaan lisäksi velvoittaa toimittamaan muita hakemuksen ratkaisemisen kannalta välttämättömiä lisätietoja, jos on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä ei täytä 71 §:n 2–5

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

kohdassa säädettyjä vaatimuksia tai että työntekijän tarkoituksena on maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen.

71 b §

Työnantajan selvittämisvelvollisuus

Työnantajan on liitettävä työntekijänsä hakemukseen:

- 1) 71 a §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettut tiedot työsuhteen keskeisistä ehdoista;
- 2) työhön sovellettava työehtosopimus tai tieto siitä, että sovellettavaa työehtosopimusta ei ole;
- 3) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
- 4) työntöön alkamisajankohta ja määräaikaisen työsopimuksen osalta sen päättymisaika;
- 5) tieto ammattialasta, jolla työ tehdään;
- 6) vakuutus 71 §:n 1 ja 2 kohdan velvoitteiden täyttämistä.

Työnantaja voidaan velvoittaa toimittamaan tietoja 71 §:n 1 kohdassa tarkoitettujen velvoitteiden täyttämistä, jos niitä ei saada toisen viranomaisen tietovarannosta. Työnantaja voidaan lisäksi velvoittaa toimittamaan muita hakemuksen ratkaisemisen kannalta välttämättömiä lisätietoja, jos on perusteltua aihetta epäillä, että työnantaja ei täytä mainitun pykälän vaatimuksia tai että työnantajan tai työntekijän tarkoituksena on maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen.

Työnantajan on toimitettava tämän pykälän mukaiset tiedot sähköisesti käyttäen Maahanmuuttoviraston sähköistä asiointipalvelua. Jos se ei ole mahdollista, tiedot voidaan toimittaa paperisena.

72 §

Työntekijän oleskelulupa

Ulkomaalaiselle myönnetään hakemuksesta työntekijän oleskelulupa, jos hakemukseen on tehty myönteinen osapäätös.

72 a §

Työ- ja elinkeinotoimiston osapäätös työntekijän oleskelulupahakemukseen

Työ- ja elinkeinotoimisto tekee hakemuksesta osapäätöksen työntekijän oleskelulupahakemukseen, ja sen tulee sitä varten:

- 1) selvittää tarkoitettuun työhön sopivan, työmarkkinoilla käytettävissä olevan työvoiman saatavuus kohtuullisessa ajassa ottaen huomioon 72 b §:n mukaiset linjaukset;
- 2) huolehtia siitä, että työntekijän oleskeluluvan myöntäminen ei estä 1 kohdassa tarkoitettun henkilön työllistymistä;
- 3) varmistaa, että hakemukseen liitetyt selvitykset ovat 71 §:n 1 ja 2 kohdan mukaiset;
- 4) varmistaa, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu 71 §:n 3 kohdan mukaisesti.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

Jos jatkolupahakemus koskee samaa ammattialaa kuin hakemusta jätettäessä voimassa oleva työntekijän oleskelulupa tai jos se ei koske samaa ammattialaa ja ulkomaalainen on työskennellyt työntekijän oleskeluluvan nojalla vähintään yhdeksän kuukauden ajan, 1 momentin 1 ja 2 kohtaa ei sovelleta.

Jos osapäätös on myönteinen, siinä määrätään, mille ajalle työntekijän oleskelulupa voidaan myöntää, onko työnteko tilapäistä vai jatkuvaa ja oikeuttaako työntekijän oleskelulupa työskentelemään yhdellä tai useammalla ammattialalla.

Toimivaltaisia työ- ja elinkeinotoimistoja, jotka tekevät osapäätöksen työntekijän oleskelulupahakemukseen, ovat ulkomaisen työvoiman liikkuvuuden kannalta merkittävimmissä kunnissa sijaitsevat työ- ja elinkeinotoimistot. Edellä tarkoitettut kunnat nimetään työ- ja elinkeinoministeriön asetuksella.

72 b §

Ulkomaisen työvoiman käytön alueelliset linjaukset

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus seuraa yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa alueensa työmarkkinatilannetta ja tekee päätöksen, jossa annetaan linjaukset ulkomaisen työvoiman käytön yleisistä edellytyksistä sen alueella.

73 §

Erityisasiantuntijan oleskelulupa

Ulkomaalaiselle myönnetään hakemuksesta erityisasiantuntijan oleskelulupa, jos hän toimii erityisosaamista vaativissa asiantuntijatehtävissä, josta hänelle maksettava palkka on vähintään keskimääräinen palkansaajan bruttopalkka.

Erityisasiantuntijan oleskelulupaan ei sovelleta 72, 72 a ja 72 b §:ää.

73 a §

Euroopan unionin sininen kortti

Euroopan unionin sininen kortti myönnetään ulkomaalaiselle, jos tämä esittää vähintään vuoden pituisen korkeaa pätevyyttä vaativaa työtä koskevan työsopimuksen tai sitovan työtarjouksen ja yleiset edellytykset oleskeluluvan myöntämiseksi ovat olemassa. Edellytyksenä on lisäksi, että työsopimuksessa tai sitovassa työtarjouksessa sovittu palkka on vähintään 1,5-kertainen verrattuna keskimääräiseen palkansaajan bruttopalkkaan.

Euroopan unionin sinisen kortin myöntämiseen ei sovelleta 72, 72 a ja 72 b §:ää.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

73 b §

Toiseen jäsenvaltioon siirtyneen Euroopan unionin sinisen kortin haltijan ja hänen perheenjäsenensä maahan palaaminen ja oleskelu

Jos toinen Euroopan unionin jäsenvaltio ei myönnä Euroopan unionin sinistä korttia Suomen myöntämän sinisen kortin haltijalle, hän ja hänen perheenjäsenensä voivat kielteisen päätöksen saatuaan palata maahan ja oleskella maassa kolme kuukautta, vaikka Suomen myöntämä sininen kortti ei olisi enää voimassa.

74 §

Muu oleskelulupa ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten

Muu oleskelulupa ansiotyötä tai elinkeinon harjoittamista varten myönnetään hakemuksesta ulkomaalaiselle, joka:

1) tekee yksittäisen ulkomailta maahan tuodun tai maasta ulkomaille vietävän koneen, laitteen, tuotantolinjan tai asiantuntijajärjestelmän toimitussopimukseen sisältyvän työn, jos työ kestää enintään kuusi kuukautta;

2) tutkii markkinoita, valmistelee yrityksen sijoittautumista Suomeen, neuvottelee tilauksista, hankkii tilauksia tai valvoo tehtyjen tilausten toimeenpanoa tai toimii muissa vastaavissa tehtävissä, jos hänen työn- eikä toimeksiantajallaan ole toimipaikkaa Suomessa ja työ kestää enintään vuoden;

3) toimii konsulttina ja työ kestää enintään vuoden;

4) toimii yrityksen yli- tai keskijohdon tehtävissä;

5) toimii kansainvälisessä järjestössä tai valtioiden väliseen viralliseen yhteistyöhön liittyvissä tehtävissä;

6) toimii ammattimaisesti joukkoviestinnän alalla, jos hänen työn- eikä toimeksiantajallaan ei ole toimipaikkaa Suomessa;

7) tekee työn, joka sisältyy valtioiden väliseen sopimukseen;

8) toimii urheilijana, valmentajana tai urheilutuomarina, jos toiminta on ammattimaista;

9) toimii ammattimaisesti kulttuurin tai taiteen alalla;

10) toimii uskonnollisen yhdiskunnan palveluksessa tehtävässä, joka liittyy uskonnon harjoittamiseen; tai

11) toimii kutsun tai sopimuksen nojalla vierailevana opettajana, luennoitsijana tai kouluttajana, jos työ kestää enintään vuoden.

Jos työnteko kestää kauemmin kuin 1 momentin 1–3 tai 11 kohdassa säädetään, ulkomaalaisen on haettava työntekijän oleskelulupaa.

Oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä on, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu oleskeluluvan voimassaolon ajan. Toimeentulon on oltava turvattu tulolla, joka pääosin saadaan siitä perusteesta, jota varten oleskelulupa myönnetään. Toimeentulo voi perustua ansiotyöstä ja elinkeinon harjoittamisesta saatavan tulon yhdistelmään, paitsi jos kyseessä on kokoaikainen työsuhde.

Oleskeluluvan myöntämiseen ei sovelleta 72, 72 a ja 72 b §:ää.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

75 §

Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneen oleskelulupa

Ulkomaalaiselle, joka on suorittanut Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen loppuun ja jonka maassa oleskelun pääasiallinen tarkoitus on työnteko tai elinkeinon harjoittaminen, myönnetään hakemuksesta Suomessa tutkinnon tai tutkimuksen suorittaneen oleskelulupa.

Oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä on, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu 39 §:n mukaisesti oleskeluluvan voimassaolon ajan.

Oleskeluluvan myöntämiseen ei sovelleta 72, 72 a ja 72 b §:ää.

Työnantajan sertifiointi

76 §

Työnantajan sertifiointin myöntäminen

Työnantajalle, jolla on kotipaikka ja toimipaikka Suomessa, myönnetään hakemuksesta työnantajan sertifiointi ensin kahdeksi vuodeksi ja sen jälkeen kolmeksi vuodeksi kerrallaan, jos:

- 1) työnantaja on ja on ollut riittävän kauan taloudellisesti vakavarainen;
- 2) sen palvelukseen on myönnetty oleskelulupia työntöön perusteella;
- 3) se täyttää 71 §:n 1 ja 2 kohdan työnantajavelvoitteensa ja antaa 71 b §:n 1 momentin 6 kohdassa tarkoitettua vakuutuksen niiden täyttämistä;
- 4) 78 §:ssä säädetty sertifiointin peruuttamisperuste ei estä sertifiointin myöntämistä.

Tarkemmat säännökset työnantajan sertifiointin myöntämisen 1 momentin 1 ja 2 kohdan edellytyksistä annetaan valtioneuvoston asetuksella.

77 §

Työnantajan sertifiointin vaikutus

Ulkomaalaisen oleskelulupahakemukseen, joka koskee tässä luvussa säädettyä oleskelulupaa ansiotyön tekemiseksi sertifioidun työnantajan palveluksessa, sovelletaan 71 a §:n 1 momentin 1 kohtaa ja 2 momenttia sekä 71 b §:n 1 momentin 1–5 kohtaa ja 2 momenttia.

Maahanmuuttovirasto pitää internet-sivuillaan julkista luetteloa voimassa olevista työnantajan sertifiointeista. Luettelossa mainitaan työnantajan nimi, y-tunnus ja sertifiointin voimassaoloaika.

78 §

Työnantajan sertifiointin peruuttaminen

Työnantajan sertifiointi voidaan peruuttaa, jos:

- 1) työnantaja ei enää täytä 76 §:n 1 momentissa säädettyjä ja 2 momentin nojalla valtioneuvoston asetuksessa säädettyjä sertifiointin myöntämisen edellytyksiä;

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

2) työnantaja tai tämän edustaja on tuomittu 186 §:ssä säädetystä työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta;

3) työnantajalle tai tämän edustajalle on tehty 187 §:ssä säädetty pidättäytymispäätös;

4) työnantajalle määrätään työsopimuslain (55/2001) 11 a luvun 3 §:ssä säädetty seuraamusmaksu;

5) työnantaja tai tämän edustaja määrätään liiketoimintakiellosta annetussa laissa (1059/1985) säädettyyn liiketoimintakieltoon;

6) työnantaja tuomitaan rikoslain 9 luvussa säädettyyn yhteisösakkoon; tai

7) työnantaja tai työnantajan edustaja on syytettynä tai tuomittu sakko- tai vankeusrangaistukseen liiketoiminnan yhteydessä tehdystä rikoksesta, josta on säädetty enimmäisrangaistukseksi vankeutta.

Seuraamuksen, päätöksen tai tuomion ei tarvitse olla lainvoimainen.

Kun sertifiointin peruuttamista koskeva asia on tullut vireille ja se on annettu tiedoksi työnantajalle, 77 §:ää ei sovelleta. Kun peruuttamista koskeva päätös on tehty, 77 §:ää ei sovelleta ennen kuin päätös on lainvoimainen.

Sertifiointi voidaan myöntää uudelleen aikaisintaan:

1) kahden vuoden kuluttua peruuttamispäätöksestä, jos päätös perustuu 1 momentin 2 tai 3 kohtaan ja kun työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta tuomittu seuraamus on suoritettu tai pidättäytymispäätöksessä määrätty aika on kulunut;

2) viiden vuoden kuluttua peruuttamispäätöksestä, jos päätös perustuu 1 momentin 4–7 kohtaan ja kun seuraamus on suoritettu, liiketoimintakielto on päättynyt tai rangaistus on suoritettu.

Oleskeluluvat yrittäjyyden perusteella

79 §

Yrittäjän oleskelulupa

Ulkomaalaiselle, jonka tarkoituksena on johtavassa asemassa harjoittaa yritystoimintaa ja jonka hakemukseen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus on tehnyt myönteisen osapäätöksen, myönnetään hakemuksesta yrittäjän oleskelulupa.

79 a §

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen osapäätös yrittäjän oleskelulupahakemukseen

Yrittäjän oleskeluluvan myöntäminen perustuu harkintaan, jossa tulee varmistaa, että:

- 1) yritystoiminta tapahtuu Suomeen rekisteröidyssä yrityksessä;
- 2) yrityksellä arvioidaan olevan kannattavan liiketoiminnan edellytykset;
- 3) yrityksellä on riittävät resurssit liiketoiminnan toteuttamiseen;
- 4) yritystoiminnassa ei ole olennaisesti laiminlyöty lakisääteisiä velvollisuuksia suorittaa veroja tai maksuja.

Ulkomaalaisen on toimitettava 1 momentissa säädettyjä edellytyksiä koskevat tiedot. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus voi pyytää ulkomaalaista toimittamaan yritystä tai yritystoimintaa koskevia hakemuksen ratkaisemisen kannalta välttämättömiä muita tietoja siltä osin kuin se ei saa niitä toisen viranomaisen tietovarannosta.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen tulee osapäätöstä tehdessään varmistaa, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu yritystoiminnasta saatavalla tulolla oleskeluluvan voimassaolon ajan. Yritystoiminnan alkuvaiheessa toimeentulo voi olla turvattu ansiotyöstä saatavalla tulolla, yrityksen käytössä olevalla alkurahoituksella tai hakijan käytettävissä olevilla omilla rahavaroilla.

Jos osapäätös on myönteinen, siinä määrätään, mille ajalle yrittäjän oleskelulupa voidaan myöntää ja onko myönnettävä oleskelulupa tilapäinen vai jatkuva.

Toimivaltaisesta elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksesta säädetään valtioneuvoston asetuksella.

80 §

Kasvuyrittäjän oleskelulupa

Ulkomaalaiselle kasvuyrittäjälle myönnetään jatkuva kasvuyrittäjän oleskelulupa, jos se toimii tai sen tarkoituksena on toimia päätoimisesti vastuuasemassa sellaisessa Suomeen rekisteröidyssä tai rekisteröitävässä yrityksessä, jonka liiketoimintamalli ja yrityksessä toimivien henkilöiden henkilökohtainen osaaminen täyttävät Innovaatorahoituskeskus Business Finlandin antaman lausunnon mukaan sen alkaville innovatiivisille nopean kasvun yrityksille myöntämää rahoitusta koskevat edellytykset.

Oleskelulupahakemukseen on liitettävä 1 momentissa tarkoitettu lausunto, joka on annettu enintään neljä kuukautta ennen oleskelulupahakemuksen vireille panoa.

Oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että kasvuyrittäjän toimeentulo on turvattu 39 §:n mukaisesti.

Myös edellytykset täyttävän kasvuyrittäjän perheenjäsenelle myönnetään jatkuva oleskelulupa Suomessa tai ulkomailla haettuna.

80 a §

Innovaatorahoituskeskus Business Finlandin lausunto kasvuyrittäjän oleskelulupahakemukseen

Innovaatorahoituskeskus Business Finlandin 80 §:ssä tarkoitettu lausunto perustuu harkintaan, jossa se arvioi, täyttävätkö liiketoimintamalli ja yrityksessä toimivien henkilöiden henkilökohtainen osaaminen edellytykset Innovaatorahoituskeskus Business Finlandin alkaville innovatiivisille nopean kasvun yrityksille myönnettävästä rahoituksesta.

80 b §

Kasvuyrittäjän jatkolupa

Uusi määräaikainen oleskelulupa myönnetään kasvuyrittäjälle, jolle on myönnetty 80 §:ssä tarkoitettu kasvuyrittäjän oleskelulupa, saman tai vastaavanlaisen yritystoiminnan jatkamista varten, jos yritystoiminta on kannattavaa tai jos yrityksen liiketoimintamalli edelleen täyttää edellytykset Innovaatorahoituskeskus Business Finlandin alkaville innovatiivisille nopean kasvun yrityksille myönnettävästä rahoituksesta.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

Maahanmuuttovirasto voi pyytää Innovaatorahoituskeskus Business Finlandin lausunnon siitä, onko yritystoiminta samaa tai vastaavanlaista ja siitä, täyttääkö yrityksen liiketoimintamalli edellytykset Innovaatorahoituskeskus Business Finlandin alkaville innovatiivisille nopean kasvun yrityksille myönnettävästä rahoituksesta.

Työnteko-oikeus ja oikeus harjoittaa elinkeinoa

81 §

Työnteko-oikeus

Muulla kuin 81 a ja 81 b §:ssä tarkoitettulla ulkomaalaisella ei ole työnteko-oikeutta, jollei siitä muussa laissa toisin säädetä.

81 a §

Työnteko-oikeus oleskeluluvan nojalla

Rajoittamaton työnteko-oikeus on ulkomaalaisella, jolle on myönnetty:

- 1) pysyvä oleskelulupa, 56 a §:n mukainen pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa tai jatkuva oleskelulupa muulla kuin työntöön perusteella;
- 2) oleskelulupa perhesiteen perusteella;
- 3) tilapäinen oleskelulupa tilapäisen suojelun tai muun humanitaarisen maahanmuuton perusteella;
- 4) tilapäinen oleskelulupa 52 a tai 52 d §:n perusteella;
- 5) oleskelulupa 54 b tai 75 §:n perusteella;
- 6) oleskelulupa maasta poistumisen estymisen vuoksi 51 §:n perusteella.

Ulkomaalaisella, jolle on myönnetty työntekijän oleskelulupa, on työnteko-oikeus yhdellä tai useammalla ammattialalla sen mukaan kuin osapäätöksessä 72 a §:n 3 momentin mukaan määrätään.

Ulkomaalaisella, jolle on myönnetty 73 §:ssä tarkoitettu erityisasiantuntijan oleskelulupa tai 74 §:ssä tarkoitettu muu oleskelulupa ansiotyötä varten, on luvan perusteiden mukainen työnteko-oikeus. Muulla perusteella myönnetyn oleskeluluvan haltijalla on oikeus tehdä 73 §:ssä ja 74 §:n 1 momentin 4, 5 ja 8–10 kohdassa tarkoitettua työtä.

Ulkomaalaisella, jolle ulkoministeriö on 69 §:n 3 momentin perusteella myöntänyt oleskeluluvan edustuston rakennus-, korjaus- tai huoltotyön tekemistä varten, on oikeus tehdä se työ, jota varten oleskelulupa on myönnetty.

Ulkomaalaiselle, joka työskentelee oleskeluluvan nojalla, myönnetään hakemuksesta oikeus työntekoon ilman ammattialarajoitusta tai muuta rajoitusta, jos on perusteltua aihetta epäillä, että hänen työnantajansa on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajana tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt häntä ja jos ulkomaalaisen uusi työnantaja liittää hakemukseen 71 b §:n 1 momentissa ja Maahanmuuttoviraston vaatiessa 2 ja 3 momentissa tarkoitettut tiedot.

Ulkomaalaisella, jolle on myönnetty Euroopan unionin sininen kortti, on työnteko-oikeus korkeaa pätevyyttä vaativiin tehtäviin.

Tähän pykälään perustuvasta työnteko-oikeudesta on 4 momentissa tarkoitettua oleskelulupaa lukuun ottamatta tehtävä merkintä ulkomaalaisen oleskeluluvan yhteyteen.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

81 b §

Työnteko-oikeus ja oikeus harjoittaa elinkeinoa ilman oleskelulupaa

Ulkomaalaisella on oikeus tehdä ansiotyötä ja harjoittaa elinkeinoa ilman oleskelulupaa enintään 90 päivän ajan minkä tahansa 180 päivän jakson aikana, jos hän:

1) tulee kutsun tai sopimuksen nojalla tulkiksi, opettajaksi, asiantuntijaksi tai 73 §:ssä tarkoitetuksi erityisasiantuntijaksi;

2) tulee kutsun tai sopimuksen nojalla ammattitaiteilijaksi tai –urheilijaksi tai tällaista avustavaksi, huoltavaksi tai valmentavaksi työntekijäksi tai elinkeinonharjoittajaksi tai urheilutuomariksi;

3) työskentelee merimiehenä joko kauppa-alusluetteloon merkityllä aluksella tai, tultuaan palvelukseen muualla kuin Suomessa, aluksella, joka pääasiassa liikennöi ulkomaisten satamien välillä;

4) tulee suorittamaan toisessa Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen valtiossa toimivan yrityksen työntekijänä palvelujen tarjoamisvapauden piiriin kuuluvaa tilapäistä, enintään kuuden kuukauden mittaista hankinta- tai alihankintatyötä, jos hänellä on mainitussa valtiossa oleskeluun ja työntekoon oikeuttavat luvat, jotka ovat voimassa työn päätyttyä Suomessa;

5) työskentelee tai toimii, siten että hänen työnantajallaan tai toimeksiantajallaan ei ole toimipaikkaa Suomessa:

a) tuote-esittelijänä;

b) elokuvatyöntekijänä;

c) ulkomaisessa omistuksessa tai hallinnassa olevan moottoriajoneuvon henkilökuntaan kuuluvana, kun ulkomaalainen kuljettaa ajoneuvoa, jonka rajan ylittävä kuljetus viedään määräpaikkaan tai haetaan lähtöpisteestä, taikka kun liikennöinti Suomessa liittyy säännölliseen reittiliikenteeseen paikkakuntien välillä, joista ainakin yksi sijaitsee ulkomailla, eikä ulkomaalaisella ole asuinpaikkaa Suomessa;

d) matkailualan henkilökuntaan kuuluvana.

Ulkomaalaisella, joka on hakenut kansainvälistä suojelua tai tehnyt 102 §:ssä tarkoitetun uusintahakemuksen, on oikeus tehdä ansiotyötä ilman oleskelulupaa, kun hän on:

1) esittänyt 11 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetun asiakirjan ja hän on hakemuksen jättämisen jälkeen oleskellut maassa kolme kuukautta; tai

2) hakemuksen jättämisen jälkeen oleskellut maassa kuusi kuukautta.

Ulkomaalaisella, joka on rekisteröity tilapäisen suojelun hakijaksi, on oikeus tehdä ansiotyötä ja harjoittaa yksityistä elinkeinotoimintaa ilman oleskelulupaa.

81 c §

Oikeus aloittaa työnteko ja oikeuden kesto

Oikeus työntekoon alkaa, kun oikeuden sisältävä oleskelulupa on myönnetty ja päättyy oleskeluluvan voimassaolon päättyessä. Uuden oleskeluluvan mukainen oikeus alkaa, kun oleskelulupa on myönnetty.

Jos jatko-oleskelulupahakemus on tehty aikaisemman oleskeluluvan voimassa ollessa, ulkomaalainen saa jatkaa aiemman luvan mukaista työntekoa, kunnes uuden hakemuksen johdosta on myönnetty oleskelulupa tai kielteinen päätös on tullut lainvoimaiseksi.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

Jos ulkomaalaisen oleskelulupa on myönnetty 74 §:n 1 momentin 1–3 tai 11 kohdan nojalla, työnteko-oikeus päättyy luvan voimassaoloajan päättyessä.

Jos ulkomaalaisen työnteko-oikeus perustuu viisumiin tai viisumivapauteen, oikeus kestää enintään 81 b §:ssä säädetyn ajan. Oleskeluluvan hakeminen viisumiin tai viisumivapauteen voimassa ollessa ei pidennä työnteko-oikeuden kestoa. Työnteko-oikeus päättyy sen estämättä, mitä 81 b §:ssä säädetään, kun henkilön käännättäminen koskeva päätös on täytäntöönpanokelpoinen.

Jos työnteko-oikeus perustuu oleskelulupaan ja henkilö karkotetaan, työnteko-oikeus päättyy, kun karkottamista koskeva päätös on täytäntöönpanokelpoinen.

Jos työnteko-oikeus perustuu kansainvälisen suojelun hakemiseen, työnteko-oikeus päättyy, kun ulkomaalaisen maasta poistamista koskeva päätös on täytäntöönpanokelpoinen tai hänen kansainvälistä suojelua koskeva hakemuksensa on rauennut.

Jos työnteko-oikeus tai oikeus harjoittaa yksityistä elinkeinotoimintaa perustuu tilapäisen suojelun hakemiseen, oikeus päättyy, kun ulkomaalaisen tilapäistä suojelua koskeva hakemus on hylätty tai se on rauennut.

81 d §

Oikeus aloittaa elinkeinon harjoittaminen ja oikeuden kesto

~~Ulkomaalaisen oikeudesta harjoittaa elinkeinoa säädetään elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetussa laissa (122/1919). Ahvenanmaan osalta oikeudesta harjoittaa elinkeinoa säädetään oikeudesta harjoittaa elinkeinoa annetussa maakuntalaissa (Ålands författningssamling 1996:47).~~

Ulkomaalaisen oikeus elinkeinon harjoittamiseen alkaa, kun oleskelulupa sitä varten on myönnetty 74, 75 tai 79 **tai 80** §:n perusteella tai kun ulkomaalainen oleskelee maassa 81 b §:n perusteella ~~tai muuten laillisesti~~. Oikeus elinkeinon harjoittamiseen päättyy, kun oikeuden sisältävän oleskeluluvan voimassaolo päättyy tai kun 81 b §:ssä tarkoitettu oleskeluaika päättyy ~~taikka oleskelun laillisuus päättyy~~.

82 §

Työnantajan ja toimeksiantajan velvollisuudet

Työnantajan on varmistauduttava siitä, että palvelukseen tulevalle ja palveluksessa olevalla ulkomaalaisella on työnteko-oikeus.

Työnantajan, joka ottaa palvelukseensa muun kuin unionin kansalaisen, tähän rinnastettavan tai tämän perheenjäsenen, tulee viivytyksettä toimittaa työ- ja elinkeinotoimistolle tieto palkkaamastaan työntekijästä, työsuhteen kestosta, palkasta ja sovellettavasta työehtosopimuksesta sekä ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus. Tiedot on toimitettava sähköistä asiointijärjestelmää käyttäen tai jos se ei ole mahdollista, paperisena.

Työnantajan tulee säilyttää työpaikalla tiedot palveluksessaan olevista ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat tarvittaessa vaivattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa. Työnantajan on säilytettävä tiedot ulkomaalaisen palvelussuhteen päättymisestä kaksi vuotta.

Ulkomaalaisen työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden työskennellessä urakointi- tai aliurakointityössä, vuokratyövoimana tai yrityksen sisäisenä siirtona, 1 ja 3 momenttia sekä 2

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

momentissa säädettyä velvollisuutta toimittaa tietoja työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle sovelletaan myös urakan tai aliurakan antajaan ja työn teettäjään.

Pääurakoitsijan tai muun päätoteuttajan on varmistuttava rakennustyömaalla ja pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on varmistuttava telakka-alueella siitä, että alueella työskentelevällä ulkomaalaisella on työnteko-oikeus. Työnantajan 3 momentissa tarkoitettua säilyttämisvelvollisuutta sovelletaan myös pääurakoitsijaan ja muuhun päätoteuttajaan sekä pääasiallista määräysvaltaa käyttävään työnantajaan.

Tilaaajan ja sopimuspuolen velvoitteista silloin, kun toiseen valtioon sijoittautunut yritys lähettää Suomeen työntekijöitä, säädetään työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa (447/2016). Suomeen lähetettyjen työntekijöiden vähimmäistyöehtoista, lähettävän yrityksen velvollisuuksista, tilaaajan velvollisuuksista, työsuojeluviranomaisten yhteistyöstä ja toimivaltuuksista sekä taloudellisten hallinnollisten seuraamusten ja sakkojen valtioiden rajat ylittävistä täytäntönpainosta säädetään tilaaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006).

Menettely ja viranomaiset

83 §

Maahanmuuttoviraston toimivalta

Maahanmuuttovirasto myöntää 72 a ja 79 a §:ssä tarkoitetun myönteisen osapäätöksen tai 80 a §:ssä tarkoitetun lausunnon jälkeen työntekijän oleskeluluvan, yrittäjän oleskeluluvan ja kasvuyrittäjän oleskeluluvan, jollei 36 §:stä muuta johdu. Kasvuyrittäjän oleskeluluvan osalta Maahanmuuttovirasto arvioi, onko ulkomaalaisen toimeentulo turvattu 39 §:n mukaisesti.

Maahanmuuttovirasto myöntää muut tässä luvussa tarkoitetut oleskeluluvat, jos oleskeluluvan myöntämisen edellytykset täyttyvät ja 36 §:stä ei muuta johdu. Maahanmuuttovirasto päättää, onko kyse 49 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetusta perusteettomuudesta.

Maahanmuuttovirasto tarkastaa 73, 73 a, 74 ja 75 §:n mukaisia oleskelulupia myöntäessään, että työnantaja täyttää 71 §:ssä säädetty velvollisuutensa. Työntekijän oleskeluluvan osalta Maahanmuuttovirasto voi tarkastaa edellä mainittujen velvollisuuksien täyttämisen, jos se soveltaa hakemukseen 36 §:ää.

Jos hakija ei täytä 11 §:n 1 momentin 1, 4 tai 5 kohdassa säädettyjä maahantulon edellytyksiä tai 35 §:ssä säädettyä vaatimusta matkustusasiakirjan voimassaolosta taikka 36 §:ssä säädettyjä oleskeluluvan myöntämisen yleisiä edellytyksiä, Maahanmuuttovirasto voi hylätä työntekijän ja yrittäjän oleskelulupaa koskevan hakemuksen ilman työ- ja elinkeinotoimiston ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen osapäätösharkintaa.

Maahanmuuttovirasto myöntää työnantajan sertifiointin ja päättää sen peruuttamisesta.

Maahanmuuttovirasto myöntää hakemuksesta oikeuden työntekoon 81 a §:n 5 momentissa säädetyllä perusteella. Maahanmuuttovirasto voi lisäksi pyynnöstä antaa todistuksen suoraan lain nojalla määräytyvästä työnteko-oikeudesta.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

84 §

Käsittelyajat

Tämän luvun mukaiseen hakemukseen on tehtävä päätös viimeistään kahden kuukauden kuluessa siitä, kun viranomaisen on vastaanottanut asianmukaisesti täytetyn hakemuksen liitteineen. Käsittelyaika lasketaan siitä, kun hakija asioi henkilökohtaisesti viranomaisessa antaakseen 60 d §:n mukaiset biometriset tunnistetiet sekä hakija ja työnantaja täyttävät 71 §:ssä säädetty velvoitteet.

Työ- ja elinkeinotoimiston ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen on tehtävä osapäätös viimeistään kuukauden kuluessa 1 momentissa tarkoitettua hakemuksen vastaanottamisesta. Innovaatorahoituskeskus Business Finlandin on annettava kasvuyrittäjän jatkolupaa koskeva lausunto viimeistään kuukauden kuluessa Maahanmuuttoviraston 80 b §:n 2 momentin nojalla tekemästä pyynnöstä. Maahanmuuttoviraston on osapäätöksen tai lausunnon saatuaan tehtävä hakemukseen päätös viimeistään kuukauden kuluessa.

Edellä 1 ja 2 momentissa säädettyä pidempi käsittelyaika on mahdollinen poikkeuksellisissa olosuhteissa, jotka liittyvät hakemuksen tutkinnan monimutkaisuuteen. Jos toimivaltainen viranomaisen joutuu pyytämään tai hankkimaan asiassa lisäselvitystä, käsittelyajan kulumisen keskeytyä, kunnes tarvittavat selvitykset on saatu.

Euroopan unionin sinistä korttia koskeva päätös on annettava hakijalle tiedoksi viimeistään 90 päivän kuluttua hakemuksen tekemisestä. Määräajan kulumisen keskeytyä hakemuksen täydentämisen ajaksi.

85 §

Työsuojeluviranomaisen toimivalta

Työsuojeluviranomaisen vastuulla olevasta palkka- ja muiden työehtojen valvonnasta säädetään erikseen.

Jos työsuojeluviranomaisella on todennäköisiä perusteita epäillä rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä säädetyn luvattoman ulkomaisen työvoiman käytön, tämän lain 185 §:ssä säädetyn ulkomaalaisrikkomuksen tai 186 §:ssä säädetyn työnantajan ulkomaalaisrikkomuksen tapahtuneen, työsuojeluviranomaisen on ilmoitettava asiasta poliisille. Ilmoitus voidaan kuitenkin jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Työsuojeluviranomaiselle on tarvittaessa varattava tilaisuus olla läsnä ja tulla kuulluksi käsiteltäessä esitutkinnassa ja tuomioistuimessa 2 momentissa tarkoitettua rikosta.

Työsuojeluviranomainen valvoo 82 §:ssä säädettyjen velvollisuuksien noudattamista. Valvonnasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

164 §

Työnteko ja elinkeinon harjoittaminen

Sillä, jolla on tämän luvun mukainen oleskeluoikeus, on rajoittamaton oikeus tehdä ansiotyötä ja harjoittaa elinkeinoa.

186 §

Työnantajan ulkomaalaisrikkomus

Työnantaja tai tämän edustaja, joka

1) tahallaan tai huolimattomuudesta pitää palveluksessaan ulkomaalaisen, jolla ei ole oikeutta siihen ansiotyöhön, jota hän tekee,

2) tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta antaa viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työnteon ehdoista taikka työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksista taikka

3) tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta laiminlyö 82 §:n 2 momentissa säädetyn velvollisuuden,

on tuomittava *työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta* sakkoon, jollei teosta muualla laissa ole säädetty ankarampaa rangaistusta.

Työnantajan ja toimeksiantajan **rangaistusvastuu** määräytyy 82 §:n 4 ja 5 momentin mukaan. Rangaistusvastuun kohdentumisesta työnantajan ja tämän edustajan kesken säädetään rikoslain 47 luvun 7 §:ssä.

187 §

Pidättäytyminen oleskeluluvan myöntämisestä työnteon perusteella

Työ- ja elinkeinotoimisto tai Maahanmuuttovirasto voi päättää, että tämän luvun mukaisia oleskelulupia ei myönnetä sellaisen työnantajan palvelukseen, joka itse tai edustajansa välityksellä on antanut viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ~~71 §:n 1 tai 2 kohdassa~~, 71 b §:n 1 tai 2 momentissa **taikka** 82 §:ssä tarkoitetuista seikoista. Päätös on tehtävä ilman aiheutonta viivytystä sen jälkeen, kun työ- ja elinkeinotoimisto tai Maahanmuuttovirasto sai tiedon päätöksen perusteesta.

Päätöksen edellytyksenä on, että tietojen virheellisyys tai harhaanjohtavuus on merkittävää ja että asianomainen työnantaja ei ole kehotuksesta huolimatta annetussa määräajassa korjannut tietoja oikeiksi. Päätös pidättäytymisestä voidaan tehdä vähintään kolmen kuukauden ja enintään vuoden määräajaksi. Jos kyseessä on yritys tai yhteisö, päätös voidaan kohdistaa myös vastuuhenkilöön.

Päätös voidaan tehdä myös työnantajalle tai tämän edustajalle, joka on lainvoiman saaneella tuomiolla tuomittu 186 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta annettuaan tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työnteon ehdoista taikka työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksista.

Päätös voidaan panna täytäntöön lainvoimaa vailla olevana. (Uusi 4 mom.)

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

190 §

Valitus

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 hallintoasioissa annetussa laissa säädetään. Työ- ja elinkeinotoimiston ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen osapäätökseen sekä Innovaatiorahoituskeskus Business Finlandin lausuntoon haetaan muutosta kuitenkin vasta pääasian yhteydessä.

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

Rajatarkastusviranomaisen, poliisin tai Maahanmuuttoviraston Schengenin rajasäännösten perusteella tekemään päätökseen pääsyn epämisestä saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen siten kuin oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa säädetään.

Muutoksenhausta lyhytaikaista viisumia koskevissa asioissa säädetään 190 a §:ssä.

192 §

Toimivaltainen hallinto-oikeus

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 hakeuksessa tarkoitetun työnantajan toimipaikka sijaitsee.

194 §

Työnantajan valitusoikeus

Työnantajalla on oikeus valittaa työntekoa koskevasta oleskelulupapäätöksestä siltä osin kuin kyse on työnantajan ~~71 §:n 1–3 kohdassa tai~~ 71 b §:ssä säädettyjen velvollisuuksien täyttämisestä ja työntekijän oleskelulupaa koskevasta päätöksestä siltä osin kuin kyse on 72 a §:n 1 momentissa säädetyistä edellytyksistä, jotka työ- ja elinkeinotoimisto ratkaisee.

Työnantajalla on oikeus valittaa 76 ja 78 §:ssä tarkoitettua työnantajan sertifiointia koskevas- ta päätöksestä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Sen 17 c §:n 1 momentin 5 ja 7 kohtaa sekä 8 kohtaa, siltä osin kun on kyse 5 ja 7 kohdassa tarkoitetun henkilön perheenjäsenestä, sekä mainitun pykälän 2 momenttia sovelletaan kuitenkin vasta 1 päivästä huhtikuuta 2023.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

Tämän lain voimaan tullessa vireillä olevaan hakemukseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta 82 §:ää.

2.

Laki

kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

lisätään kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annettuun lakiin (908/2017) uusi 12 a § seuraavasti:

12 a §

Työnteko-oikeus

Kolmannen maan kansalaisella, jolle on myönnetty tämän lain mukainen ICT-oleskelulupa tai liikkuva ICT-oleskelulupa, on luvan mukainen työnteko-oikeus.

Kolmannen maan kansalaisella, joka oleskelee Suomessa ensimmäisessä jäsenvaltiossa myönnetyllä ICT-oleskeluluvalla, on luvan mukainen työnteko-oikeus, jollei 20 tai 22 §:stä muuta johdu.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain (907/2017) 20 §:n 2 ja 3 momentti, sellaisina kuin ne ovat laissa 294/2021, ja

lisätään lakiin uusi 12 a § seuraavasti:

12 a §

Työnteko-oikeus

Kolmannen maan kansalaisella, jolle on myönnetty kausityöhön oikeuttava lupa, on luvan mukainen työnteko-oikeus.

20 §

Työnantajaan kohdistettavat seuraamukset

Maahanmuuttovirasto voi päättää, ettei kausityöhön oikeuttavia lupia myönnetä sellaisen työnantajan palveluksessa työskentelemiseksi, joka on vakavasti laiminlyönyt 8 tai 19 §:ssä tai ulkomaalaislain 82 §:n 1–3 momentissa säädetyt velvoitteensa tai jos kausityöhön oikeuttava lupa on evätty 7 §:n nojalla. Päätös on tehtävä ilman aiheutonta viivytystä sen jälkeen, kun Maahanmuuttovirasto sai tiedon päätöksen perusteesta.

Edellä 2 momentissa tarkoitetun päätöksen tekemisen edellytyksenä on, että asianomainen työnantaja ei ole Maahanmuuttoviraston kehotuksesta huolimatta asian laatuun nähden riittävässä määräjassa korjannut laiminlyöntiään. Päätös voidaan tehdä vähintään kolmen kuukauden ja enintään vuoden ajaksi. Jos kyseessä on yritys tai yhteisö, päätös voidaan kohdistaa myös vastuuhenkilöön.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

4.

Laki

lapsilisälain 1 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan lapsilisälain (796/1992) 1 a §:n 3 momentin 1 kohta, sellaisena kuin se on laissa 24/2019, seuraavasti:

1 a §

Oikeus lapsilisään työnteon perusteella

Lapsilisää ei myöskään makseta, jos:

1) työntekijän työnteko-oikeus perustuu ulkomaalaislain (301/2004) 81 b §:ään;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

5.

Laki

lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain 3 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain (1128/1996) 3 a §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 27/2019, seuraavasti:

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

3 a §

Kansainväliset tilanteet

Tässä laissa tarkoitettuun kotihoidon tuen hoitorahaan ja hoitolisään on oikeus lapsesta, jonka vanhemmalla tai huoltajalla on ulkomaalaislain (301/2004) 81 a §:n 1 momentin 1, 2 tai 4 kohdan tai 2–4 momentin mukainen työnteko-oikeus. Lisäksi vanhemmalla tai huoltajalla on oltava Suomessa voimassa oleva työ-, virka- tai muu palvelussuhde ja lupa työskennellä Suomessa vähintään kuuden kuukauden ajan. Hoitorahaan ja hoitolisään on oikeus myös lapsesta, jonka vanhempi tai huoltaja on rekisteröity työttömäksi työnhakijaksi vähintään kuusi kuukautta kestäneen työsuhteen päätyttyä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

6. Lakiehdotus hylätään

7. Lakiehdotus hylätään

8.

Laki

sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain 56 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain (612/2021) 56 § seuraavasti:

56 §

Terveydenhuollon järjestäminen eräissä tapauksissa

Terveydenhuollon järjestämisessä hyvinvointialueen asukkaaseen rinnastetaan tässä laissa myös hyvinvointialueen alueella sijaitsevassa kunnassa oleskeleva:

1) henkilö, jolla on ulkomaalaislain (301/2004) 73 §:ssä, 81 a §:n 1 momentin 1, 2 tai 4 kohdassa taikka 2–4 momentissa tai 81 b §:n 1 momentin 1 tai 2 kohdassa tarkoitettu työnteko-oikeus

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp

ja jolla on Suomessa voimassa oleva työ-, virka- tai muu palvelussuhde tai joka on vähintään kuusi kuukautta kestäneen työ-, virka- tai muun palvelussuhteen päätyttyä rekisteröity työttömäksi työnhakijaksi;

2) henkilö, jolle on myönnetty ulkomaalaislain 73 a §:ssä tarkoitettu Euroopan unionin sininen kortti, sekä tällaisen henkilön mainitun lain 37 §:ssä tarkoitettut perheenjäsenet;

3) henkilö, jolla on kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain (907/2017) mukainen kausityöhön oikeuttava lupa;

4) henkilö, jolla on kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annetun lain (908/2017) mukainen lupa; tai

5) tutkija ja työsuhteessa oleva henkilö, jolla on kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä tutkimuksen, opiskelun, työharjoittelun ja vapaaehtoistoiminnan perusteella annetun lain (719/2018) mukainen lupa tai toisen Euroopan unionin jäsenvaltion toimivaltaisen viranomaisen myöntämä vastaava lupa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 2.2.2023

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Mari Rantanen ps
varapuheenjohtaja Mari-Leena Talvitie kok
jäsen Tiina Elo vihr
jäsen Hanna Holopainen vihr
jäsen Hanna Huttunen kesk
jäsen Mika Kari sd
jäsen Mikko Kärnä kesk
jäsen Mats Löfström r
jäsen Mauri Peltokangas ps
jäsen Juha Pylväs kesk
jäsen Piritta Rantanen sd
jäsen Matti Semi vas
jäsen Jenna Simula ps
jäsen Kari Tolvanen kok
jäsen Heidi Viljanen sd
varajäsen Ben Zyskowicz kok

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Henri Helo

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp Vastalause

Vastalause

Perustelut

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi ulkomaalaislakia, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä yrityksen sisäisen siirron yhteydessä annettua lakia, kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskenteleä varten annettua lakia, lapsilisälakia, lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettua lakia, erikoissairaanhoidon lakia, kansanterveyslakia ja sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annettua lakia.

Esityksen tavoitteena on muuttaa työperusteista oleskelulupajärjestelmää muun muassa siten, että se tukee Suomen tavoitteita osajien houkuttelun lisäämisessä ja maahanmuuton määrien kasvattamisessa. Esityksen tavoitteena on myös edistää työperusteisten oleskelulupien nopeaa ja sujuvaa käsittelyä. Esityksen mukaan ulkomaalaislain työntekoa ja yrittäjyyttä koskevaa sääntelyä muutettaisiin, minkä lisäksi lakiin lisättäisiin uudet säännökset työnantajan sertifiointista.

Esityksen hyödyt kyseenalaisia

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä huomauttaa, että esityksen ehdottamalla tavalla lupaprosessien nopeuttaminen tulee tapahtumaan ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäytön riskin lisääntymisen hinnalla. Ulkomaisen työvoiman lisääntyessä työperäisen hyväksikäytön määrän voidaan olettaa lisääntyvän, ja siksi nykyisestään ennakkovalvonnasta ei tule luopua. Puutteellinen työehtojen ennakkovalvonta lisää väärinkäytösten riskejä, eikä viranomaisten jälkivalvonta yksin pysty riittävän tehokkaasti torjumaan työntekijöiden hyväksikäyttöä.

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä toteaa myös, että Suomen houkuttelevuus kansainvälisten osajien silmissä on heikko ensisijaisesti syrjäisen sijainnin, alhaisen palkkatason sekä korkean verotuksen vuoksi. Kuvaavaa onkin, ettei Suomi näyttäyty houkuttelevana kohdemaana edes alemman palkkatason EU- tai ETA-maista. Perussuomalaisten valiokuntaryhmän näkemyksen mukaan työvoiman saatavuuteen liittyviä haasteita tulisikin edellä esitetyistä syistä ratkaista ensisijaisesti muilla tavoin kuin maahanmuuttoa lisäämällä.

Työelämään tulisikin ensisijaisesti saada ne maahanmuuttajataustaiset henkilöt, jotka ovat jo maassa. Suomessa jo olevien maahanmuuttajien työllisyysaste on kantaväestöä huomattavasti heikompi, ja tietyt väestöryhmät korostuvat erityisen heikosti työllistyvinä. Esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön kotoutumisen osaamiskeskuksen julkaiseman tammikuun 2023 työllisyyskatsauksen mukaan Suomessa on yli 48 000 vieraskielistä työtöntä työnhakijaa. Vuoden takaisesta määrästä on kasvanut usealla tuhannella henkilöllä. Huomattavaa on, että ulkomaisista työttömistä työnhakijoista peräti 22 prosenttia omaa kotoutumisen osaamiskeskuksen tilaston mukaan korkeakoulututkinnon ja 28 prosenttia toisen asteen tutkinnon. Näiden lukujen perusteella Suomessa on osaajapulan sijaan kohtaanto-ongelma, joka johtuu etenkin asumisperusteisen sosiaaliturvajärjestelmän maahanmuuttajille luomasta heikosta kannustimesta ottaa työtä vastaan. Tästä osoituksena on, että myös työperäisesti Suomeen tulleiden ulkomaalaisten työllisyysaste kääntyy tilastojen mukaan voimakkaaseen laskuun muutaman vuoden maassaolon jälkeen.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp Vastalause

Kelan työttömyysturvaetuuksien käytöstä vuonna 2020 tehdyn tutkimusraportin mukaan maahan muuttaneille eli ulkomailla syntyneille ja äidinkielenään muuta kuin suomea puhuville maksettiin Kelan maksamaa työttömyysturvaa merkittävästi enemmän kuin Suomessa syntyneille. Kaikista yli 18-vuotiaista Suomessa syntyneistä työttömyysturvaa sai seitsemän prosenttia ja maahan muuttaneista 26 prosenttia. Lisäksi on syytä huomata, että vieraskielisten osuus on noussut kaikista Kelan työttömyysturvaa saaneista 17 prosentista 27 prosenttiin vuosina 2012—2022. Osuus on moninkertainen suhteessa työikäisen vieraskielisten väestön määrään.

Valtiovarainministeriön asiantuntijalausunnosta ilmenee, että vasta noin 2 500 euroa kuukaudessa ansaitsevan yksinasuvan työntekijän nettovaikutus on julkiselle taloudelle positiivinen, kun katsotaan vain maksettua asumistukea ja toimeentulotukea. Tämän kaltaista tulotasoa saavutetaan harvoin suorittavan työn aloilla, joissa maahanmuuttajien määrää halutaan lisätä ja jonne pääosa viime vuosina Suomeen suuntautuneesta työperäisestä maahanmuutosta on kohdistunut. Esitys tulisi toteutuessaan todennäköisesti lisäämään tilapäisen sosiaaliturvan varassa elävän halpatyövoiman määrää, minkä vaikutus julkiselle taloudelle on negatiivinen. Edellä mainitulla perusteella olisi syytä keskittyä ensisijaisesti työllistämään maassa ja olevat ihmiset.

Huomionarvoista on, että Pohjanmaan ELY-keskus asiantuntijanlausunnossaan esitti näkemyksen, jonka mukaan ulkomaalaislaissa tulisi tunnistaa omalla äidinkielellään luku- ja kirjoitustaidottomat henkilöt, joille myönnetään oleskelulupa Suomeen työn perusteella. Työtehtävät eivät välttämättä edellytä työntekijöiltä kielitaitoa, jolloin oleskeluluvan myöntäminen saattaa olla lainsäädännöllisesti katsottuna perusteltua. Näiden henkilöiden lähtökohdat toimia täysivaltaisina suomalaisen yhteiskunnan jäsenenä ovat kuitenkin haasteelliset, kun samanaikaisesti parhailaan ei ole olemassa lainsäädäntöä, joka edellyttäisi joltain taholta em. henkilöiden kotoutumista tai kielitaitoa edistäviä toimia. Näin ollen olisi perusteltua tunnistaa luku- ja kirjoitustaidottomat työperäiset omana kohderyhmänään lainsäädännön tasolla epätarkoituksenmukaisten hierarkioiden ja riippuvuussuhteiden välttämiseksi rekrytointi- ja työssäolovaiheissa. Esityksen valmistelut työ- ja elinkeinoministeriö katsoi, että kyseessä on tärkeä huomio, vaikka tämän hallituksen esityksen yhteydessä asiaan ei voida antaa ratkaisua lainsäädännön tasolla. Perussuomalaisten valiokuntaryhmän mielestä edellä mainitut havainnot näyttäytyvät ristiriitaisilta suhteessa hallituksen esityksen tavoitteisiin, joiden mukaan esityksellä pyritään vastaamaan osaajapulaan. Perussuomalaiset katsoo, ettei luku- ja kirjoitustaidottomille henkilöille tule myöntää Suomeen työperäisiä oleskelulupia lainkaan.

Uudenmaan ja Pirkanmaan TE-toimistot kiinnittivät asiantuntijalausunnoissaan huomioita siihen, että esityksen mukaan palkan tulisi olla työttömyysturvalaissa tarkoitettulla tavalla työssäoloehdotta kartuttavan suuruinen, jos työehtosopimusta ei ole tai kyse on osa-aikatyöstä. Toimeentulon linkittäminen työttömyysturvalain mukaiseen työssäoloehdotukseen ei ole ongelmatonta, mikäli työttömyysturvan tuloperusteinen työssäoloehdotus tulee myöhemmin voimaan, koska tällöin hyväksyttävä palkkaraja voisi sen jälkeen olla jopa reilusti alle tuhat euroa. Tällaisella toimeentulon määrällä ei Suomessa pärjää ilman turvautumista sosiaalietuuksiin. Asiantuntijalausuntojen arvioiden mukaan joillakin aloilla 18 tunnin viikkotuntimäärällä alan palkkataso huomioiden työntekijän toimeentulo jää varsin alhaiseksi. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä kuitenkin muistuttaa, että ulkomaalaiselta työntekijältä edellytetty palkka on vuonna 2022 vain 1 283 euroa kuukaudessa, jos työhön ei sovelleta työehtosopimusta tai kyse on osa-aikatyöstä.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp Vastalause

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä katsoo asiantuntijalausunnoista ilmenevin tavoin, että toimeentulon vähimmäistoimeentulon rajan tulisi olla sama riippumatta siitä, sovelletaanko työhön työehtosopimusta vai ei. Perussuomalaisten mielestä kaikkein olennaista on se, että maahantuloijoilta edellytetään riittävän korkeaa palkkatasoa, jolla voidaan odottaa henkilön tulevan Suomessa toimeen ilman sosiaalietuuksiin turvautumista. Tämä ei toteudu tälläkään hetkellä.

Lupaprosessien nopeuttaminen lisää työntekijöiden hyväksikäytön riskiä

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä suhtautuu kielteisesti esitettyyn työnantajien sertifiointimenettelyn käyttöönottoon, sillä menettely sisältää riskejä työntekijöiden hyväksikäytöstä eikä ole yritysten yhdenvertaisuuden kannalta toimiva ratkaisu. Kyse olisi täysin uuden toimintamallin käyttöönotosta Suomessa, jossa viranomaisten päätöksenteko olisi riskiperusteista ja jossa jälki-
valvonnan merkitys korostuisi.

SAK:n asiantuntijalausunnon mukaan hyväksikäytön näkökulmasta on huolestuttavaa, että valtaosa työntekijöiden oleskelulupahakemuksia voitaisiin käsitellä yksinkertaisessa ja virtaviivaistetussa menettelyssä ilman lisäselvityksiä ja ennakoivalvontaa. SAK ei kannata lakiesitystä, sillä ongelmana on muun muassa sertifikaatin pitkä voimassaoloaika ja puutteellinen valvonta, sillä sertifiointi myönnettäisiin ensimmäisellä kerralla kahdeksi vuodeksi ja sen jälkeen kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Sertifioidut työnantajat eivät työsuojeluviranomaisen riskianalyysin perusteella valikoituisi ensisijaisesti valvonnan kohteiksi. On täysin mahdollista, että kahden vuoden aikana yrityksen omistajat vaihtuvat, ja sitä myötä koko tilanne mahdollisesti muuttuu. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä katsoo asiantuntijalausunnosta ilmenevin tavoin, että jos sertifiointi kuitenkin toteutetaan, sen käytölle on luotava selkeät kriteerit samoin kuin kattava sanktiojärjestelmä. 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.

SAK:n asiantuntijalausunnoista ilmenee, että 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. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä toteaa, että edellä mainitut muutokset eivät tue tavoitetta saada osaavaa työvoimaa. Palkka- ja koulutustiedoista luopuminen saattaa johtaa siihen, että ulkomaalaisia työntekijöitä palkataan alimman palkkaluokan mukaan, mikä vaikuttaa ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen heikkenemiseen ja myös suomalaisten yleisen palkkatason laskuun.

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä kiinnittää SAK:n tavoin huomiota myös siihen, että esityksen perusteella ensisijaisesti työnantajan tehtävä on arvioida työntekijänsä ammattipätevyyttä tehtävään, johon tämä on palkattu. Edellä mainittu koskee toimimista myös laillistetuissa tai terveystodistusta edellyttävissä ammateissa. Näistä pyydetäisiin todistuksia työntekijältä jatkossa ainoastaan silloin, kun on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijältä puuttuu pätevyys tai vaadittu todistus terveydentilasta. Potilas-, asiakas- ja yleistä turvallisuutta koskevissa ammateissa on noudatettava niistä annettuja yleisiä säännöksiä, ja noudattaminen on kyettävä varmistamaan ennakolta. Ulkomaisen työntekijän pätevyyden arviointi laillistetuissa tai terveystodistusta edel-

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp Vastalause

lyttävissä ammateissa ei saa jäädä pelkästään rekrytoivan työnantajan asiaksi. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä vastustaa tämänkaltaista ammattipätevyuden arvioinnin heikennystä.

Työ- ja elinkeinoministeriö on asiantuntijalausunnossaan arvioinut, että vuosien 2018—2020 tilastojen valossa vähintään 230 työnantajaa täyttäisi sertifiointin kriteerit taloudellisen vakauden sekä työperäisen oleskelulupaprosessin kokemuksen osalta. Näiden yritysten yleisimpiä toimialoja ovat muun muassa kiinteistöjen siivous, asuin- ja muiden rakennusten rakentaminen, työvoiman vuokraus, vihannesten viljely kasvihuoneessa sekä ravintolatoiminta. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä huomauttaa, että edellä mainituilla aloilla on paljastunut viime vuosina merkittäviä ja laajoja työntekijöiden hyväksikäyttöepäilyjä.

Rakennusliitto on antamassaan asiantuntijalausunnossa ilmoittanut vastustavansa hallituksen esitystä, sillä erityisesti rakennusalalla alan olosuhteet huomioon ottaen näyttää todennäköiseltä, että tilapäisen halpatyövoiman määrä lisääntyy pysyvän maahanmuuton sijasta. Työehdot liukuvat sitä kohti, mihin matalamman elintason maista saapuva työntekijä käytännössä suostuu tai on käytännön syistä pakotettu. Etelä-Suomen aluehallintoviraston viime vuoden valvontahavaintojen perusteella voidaan todeta puutteiden ja laiminlyöntien määrän olleen varsin huomattava. Myös Finnwatch on kiinnittänyt huomiota siihen, että yritysten omavalvonta on riittämätöntä eikä viranomaisilla ole riittäviä keinoja puuttua epäkohtiin. Rakennusliiton mukaan resursoimalla työehtojen valvonta niin, ettei tänne tulevan tarvitse tyytyä työehtosopimuksen alittavaan palkkaan, voidaan houkuttaa halvimman työvoiman sijaan osaavinta työvoimaa. Samoin tavoite työperäisen maahanmuuton lisäämiseksi on myös varsin epämääräisesti fokusoitu. Epäselyä on esimerkiksi se, millä kriteereillä arvioidaan, onko työvoimaa edes saatavilla EU-alueelta. Kasvava trendi on viime vuosina yhä etenevässä määrin ollut se, että eurooppalaiset yritykset välittävät työvoimaa kolmansista maista EU-alueelle. Kyse ei ole ulkomaisen työvoiman riittävyydestä, vaan työn hinnasta. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä jakaa edellä mainitun Rakennusliiton näkemyksen esityksen ongelmakohdista ja katsoo, että esitys tulee toteutuessaan pitkällä aikavälillä heikentämään suomalaisten työehtoja.

Tiedonvaihtoa viranomaisten välillä kehitettävä

Maahanmuuttoviraston asiantuntijalausunnon mukaan työnantajalla on ulkomaalaislain mukaan velvollisuus ilmoittaa, kun se palkkaa työntekijän kolmansista maista, mutta tätä velvollisuutta työnantajat eivät nykyisinkään läheskään aina täytä. Maahanmuuttovirasto on myös lausunnossaan ilmoittanut, että on tullut ilmi tapauksia, joissa työntekijä ei aloita lainkaan sovitussa työpaikassaan tai että hän vaihtaa paikkaa jo työsuhteen alussa. Asiantuntijalausuntojen perusteella havainnot eivät tule TE-toimiston tietoon muutoin kuin jatkolupahakemuksen käsittelyn yhteydessä tai jos työnantaja tai -hakija ilmoittaa asiasta viranomaiselle. TE-toimistojen kokemus on, että ilmiö korostuu erityisesti rakennus- ja siivousalalla sekä erityisesti Uudenmaan alueella. Perussuomalaisten valiokuntaryhmän mielestä lainsäätäjän tulisikin ensisijaisesti keskittyä jo nyt ilmi tulleiden työperäiseen maahanmuuttoon liittyvien väärinkäytösten torjuntaan tässä esityksessä kuvattujen toimien sijaan.

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä kiinnittää huomiota asiantuntijalausunnon tavoin siihen, että mikäli tiedonvaihtoa ei kyetä kehittämään nykyisestä, syntyy edelleen tilanteita, joissa eri viranomaiset voivat yrittää edistää sellaistenkin yritysten kansainvälisiä rekrytointeja, joille TE-toi-

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp Vastalause

mistojen työlupayksikkö tai Maahanmuuttovirasto on tehnyt pidättäytymispäätöksen tai joiden toiminnassa on havaittu työsuojelun tai poliisin toimesta rikkomuksia. Eri kansainvälisen rekrytointien parissa työskentelevillä valtionhallinnon viranomaisilla tulisikin olla nykyistä paremmin tietoa niistä työnantajista, joita epäillään rikkomuksista ja joihin on kohdistettu pidättäytymispäätös, jotta viranomaisten toiminnot eivät ole keskenään ristiriitaisia tiedon puutteen vuoksi. TE-toimiston ennakovalvonnan suorittamiseksi tarvitaan jo nykyisellään laajempi pääsy eri tietovarantoihin, kuten tuomioistuinten työsyjintää ja ihmiskauppaa koskeviin ratkaisuihin, joiden tuomioista TE-toimisto ei tällä hetkellä saa tietoa automaattisesti. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä korostaa, että edellä mainittujen valvontaan liittyvien rakenteiden tulisi olla lähtökohtaisesti kunnossa ennen kuin työperäisen maahanmuuton volyyymia pyritään vastuuttomasti lisäämään tässä esityksessä kuvatuin tavoin.

Maahanmuuton lieveilmiöt jätetty huomiotta

Helsingin poliisilaitoksen asiantuntijalausannon mukaan työvoiman rekrytointiin ulkomailta ja erityisesti kehitysmaista liittyy erittäin merkittävässä määrin kynnsrahan eli vastikkeettoman tai vastikkeeltaan täysin epäsuhtaisen rekrytointimaksun keräämistä vastineena työpaikan usein näennäisestä järjestämisestä Suomessa. Kynnsraha on matkakulujen ja viranomaismaksujen ulkopuolinen maksu, jota perivät tahot rekrytoivat etenkin kehitysmaiden kansalaisia kehittyneisiin maihin tekemään töitä.

Kynnsrahan vastineena saattaa olla työsopimus oleskelulupaa varten tai suositteleva työpaikan saamiseksi tai se saattaa olla täysin vastikkeetonta uhrin erehdyttämistä. Asiantuntijalausunnosta ilmenee, että kynnsrahaa peritään erityisesti niiltä ihmisiltä, joiden tavoitteena on muuttaa tulomaahan pysyvästi tai pitkäksi aikaa osana työskentelyä. Kynnsrahaa maksavat käytännössä kaikki kehitysmaista töihin pyrkivät maailmanlaajuisesti, ja sen perimisessä ovat keskeisessä asemassa oman maan kansalaiset, jotka ovat jo asettuneet kohdemaahan. Olennaista on, että kynnsrahaa maksamalla saatu työpaikka johtaa usein muuhun työperäiseen hyväksikäyttöön.

Kynnsrahan määrä on todennettu osin rikostutkinnassa saadulla suoralla näytöllä, osin kerätyllä tiedolla maahanmuuttajilta ja heidän kanssaan työskenteleviltä järjestöiltä. Kynnsrahan yleinen taso on tällä hetkellä lähtömaasta riippuen 10 000—25 000 euroa. Tunnistettujen tai epäiltyjen kynnsrahaa maksaneiden määrä on vuonna 2022 noin 400 henkilöä, joka kattaa käytännössä kaikki työperäisen ihmiskaupan rikostutkinnat, joihin on liittynyt rekrytointia ulkomailta ja joissa rekrytoitavan henkilön tarkoituksena on ollut jäädä asumaan Suomeen.

Helsingin poliisilaitoksen asiantuntijalausannon mukaan on havaintoja siitä, että ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttöön liittyvillä tekijöillä on ajallisesti yhteyttä siihen, kun ulkomaalaiset työntekijät ovat oikeutettuja sosiaaliturvaan Suomessa. Esimerkkinä asiantuntijalausunnossa on kuvattu, kuinka erään rakennusalaan liittyvän rikosasian esitutkinnassa on havaittu selkeitä viitteitä järjestelmällisestä etuuksien väärinkäytöstä. Tutkinnan kohteena oli yrityksen rahojen kiertäminen kevytyrittäjiä hyväksikäyttäen siten, että yrityksestä maksetut palkat kohdistuivat vuorolla eri henkilöille, ja tosiasiallinen palkanmaksu tapahtui käteisellä. Osana palkanmaksua oli järjestely, jossa työntekijöiden virallisesti maksettu palkka mitoitettiin siten, että he olivat oikeutettuja sosiaaliturviin lopun palkanmaksun tapahtuessa ilmeisen pimeästi. Epäillyt kutsuivat tätä järjestelyä nimellä "Kela-money".

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp Vastalause

Asiantuntijalausunnon mukaan etenkin työperäinen ihmiskauppa on kuitenkin talousrikollisuutta, johon kuuluu merkittävässä määrin laillisen liiketoiminnan hyväksikäyttöä rikollisen hyödyn saamiseksi. Yksi yleisimpiä ilmiöitä maahanmuuttoon tähtäävässä työperäisessä hyväksikäytössä on työntekijöiden nimellisen palkan määrittäminen oleskeluluvan edellytyksenä olevalle tasolle tosiasiallisen palkan määräytyessä muulla sopimisella. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä jakaa Helsingin poliisilaitoksen asiantuntijalausunnossaan esittämän näkemyksen, jonka mukaan sosiaalietuuksien tuloarvojen ollessa yleisesti tiedossa näiden hyödyntämiseen liittyvien väärinkäytösten riski tulisi tiedostaa lainsäädäntöä valmisteltaessa. Väärinkäytösten ehkäisyssä erityisesti ennakkovalvonta on avainasemassa. Lisäksi jatkuvan valvonnan keinoja on kehitettävä ja rikkomuksista seuraavien sanktioiden on oltava oikeasuhtaisia. Perussuomalaisten valiokuntaryhmän näkemyksen mukaan edellä mainittujen ilmiöiden torjuntaan ei ole hallituksen esityksessä esitetty uskottavia ratkaisuja, ja esitys tulee todennäköisesti lisäämään etenkin työperäistä hyväksikäyttöä.

Hallituksen esityksessä esitetään täsmennyksiä myös ulkomaisen työvoiman käytön valvontaa koskevaan sääntelyyn. Väärinkäyttöihin syyllistyneille työnantajille on mahdollista tehdä pidättäytymispäätös, jonka mukaan päätöksen kohteena olevan työnantajan palvelukseen ei määräaikana myönnetä työnteon perusteella oleskelulupia. Perussuomalaisten valiokuntaryhmän mielestä pidättäytymispäätöksen määräaika tulisi pidentää, jotta sillä olisi riittävän ennalta ehkäisevä pelotevaikutus. Rekrytoinnit ulkomailta tulisikin estää vähintään kahdeksi vuodeksi työntekijöiden hyväksikäyttöön syyllistyneiltä työnantajilta.

Lisäksi pidättäytymispäätöksen osalta tulisi huomioida Helsingin poliisilaitoksen asiantuntijalausunnosta ilmenevällä tavalla mahdollisuus pidättäytymispäätöksen tekemiseen, mikäli työnantaja on tuomittu tai tätä voi todennäköisin syin epäillä väärin tietojen antamisen lisäksi työvoiman rekrytointiin kohdistuvasta rikoksesta, kuten kiskonnasta. Vastikkeettoman tai vastikkeeltaan epäsuhtaisen rekrytointimaksun eli kynnyksärahan kiskominen on niin yleistä, että voidaan jopa todeta käytännössä kaikkien kehitysmaista työllistyvien maksavan kynnyksärahaa. Kynnyksärahaa kiskotaan paitsi antamalla valheellisia tietoja viranomaiselle ilman tosiasiallista työllistämisen tarkoitusta myös tosiasiallisen myymällä työpaikkoja joko yrittäjän itsensä hallitsemasta työpaikasta tai toisesta yrityksestä, johon kynnyksärahan kiskojalla on vaikutusta. Samassa tarkoituksessa käytetään hyväksi myös yritysjärjestelyjä, joissa olemassa oleva aktiivinen tai toimimaton, niin sanottu pöytälaatikkoyritys myydään ulkomaalaiselle oleskeluluvan hakemista varten ilman tosiasiallista tarkoitusta yritystoiminnan aloittamisesta. Asiantuntijalausunnon mukaan pidättäytymispäätöksen harkinnassa tulisikin huomioida oleskeluluvan saaneiden tosiasiallinen työskentely työpaikan tarjonnassa yrityksessä oleskeluluvan saamisen jälkeen.

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä on samaa mieltä asiantuntijalausunnossa esitetyn näkemyksen kanssa ja katsoo, että pidättäytymispäätöksen tulisi koskea lisäksi konserniyrityksiä sekä muita sellaisia yrityksiä, joissa toimivat samat vastuuhenkilöt, joiden johtamaan yritykseen on tehty pidättäytymispäätös. Työsuojeluviranomaisten antamien asiantuntijalausuntojen perusteella valvontatyössä on jo useiden vuosien aikana havaittu paljon puutteita sekä ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteen ehdoissa että heidän työnteko-oikeudessaan. Työsuojeluvalvonnan lisäämiselle on jo nykyisellään tarvetta. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä muistuttaa, että ilman valvontaa järjestelmä menettää loputkin uskottavuudestaan.

Valiokunnan mietintö HaVM 37/2022 vp
Vastalause

Hallituksen esityksen tavoitteena on lisätä työperusteista maahanmuuttoa merkittävästi. Perussuomalaisten mielestä työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi tarvitaan jo nyt paljon nykyistä tehokkaampia toimia. Asiantuntijalausunnoista ilmenevät tiedot ulkomaisen työvoiman hyväksikäytöstä osoittavat, että nykyisen lainsäädännön ja sen valvonnan oloissa esitys tulee toteutua lisäämään huomattavan paljon ihmiskaupan ja kiskonnan kaltaisia lieveilmiöitä. Perussuomalaisten valiokuntaryhmän mukaan yhteiskunnallisessa päätöksenteossa on kyettävä tunnistamaan ne epäkohdat, joita erityisesti liittyy varsinkin matalammin koulutetuilla aloilla maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työsuhteisiin Suomessa.

On myös selvää, että maahanmuuttajien hyväksikäyttötilanteissa erilaisiin rikkomuksiin syyllistyneitä työnantajia saadaan harvoin vastuuseen. Perussuomalaisten valiokuntaryhmän näkemyksen mukaan työperäiseen maahanmuuttoon liittyvien epäselvyyksien havaitsemiseksi työolojen valvontaan tulee panostaa sekä sanktioita työperusteisesta hyväksikäytöstä koventaa. Tämä on sekä suomalaisen yhteiskunnan että ulkomaalaisen työntekijän etu.

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä ilmaisee huolensa myös sen suhteen, että suojelupoliisia ei ole kuultu esityksen valmistelun aikana eikä esityksen luonnosta ole toimitettu suojelupoliisin lausuttavaksi sen ollessa luonnosvaiheessa. Suojelupoliisi ei tämän vuoksi ole ehtinyt tutustumaan esitykseen tarpeellisessa laajuudessa. Suojelupoliisi on asiantuntijalausunnossaan kuitenkin todennut, että prosesseja tehostettaessa ja etukäteisvalvontaa vähennettäessä on tiedostettava, että samalla riski väärinkäytöksille kasvaa. Suojelupoliisi on lausunnossaan todennut, että prosessien sujuvoittamisesta huolimatta sillä tulee olla tosiasiallinen mahdollisuus arvioida oleskeluluvan hakijoiden kansalliselle turvallisuudelle aiheuttamaa tosiasiallista uhkaa ja mahdollisuus toimittaa nämä tiedot Maahanmuuttovirastolle päätöksenteon tueksi. Lisäksi esitys ei näyttäisi suojelupoliisin näkemyksen mukaan sisältävän arviota esityksen vaikutuksista yhteiskunnan turvallisuuteen, ja osio esityksen vaikutuksista rikostorjuntaan ja valtion turvallisuuteen on suppea.

Asiantuntijalausuntojen perusteella esitys tulee helpottamaan merkittävässä määrin etenkin Suomen suuntautuvaa matalapalkka-aloille suuntautuvaa maahanmuuttoa, jonka vaikutus tulee sosiaaliturvamenojen kasvun kautta olemaan negatiivinen julkiselle taloudelle. Esitys tulee työehtojen ennakkovalvonnan heikentämisen kautta lisäämään entisestään työperäiseen maahanmuuttoon liittyviä haitallisia ilmiöitä, kuten työperäistä hyväksikäyttöä ja sosiaaliturvan väärinkäyttöä. Näiden seikkojen vuoksi perussuomalaisten valiokuntaryhmä ei kannata esitystä.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että lakiehdotukset hylätään.

Helsingissä 2.2.2023

Mari Rantanen ps
Jenna Simula ps
Mauri Peltokangas ps