

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta (HE 253/2020 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten. Asia on lisäksi lähetetty hallintovaliokuntaan lausunnon antamista varten.

Lausunto

Asiasta on annettu seuraava lausunto:

- hallintovaliokunta HaVL 15/2021 vp

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- hallitusneuvos Olli Sorainen, työ- ja elinkeinoministeriö
- lainsäädäntöneuvos Jorma Kantola, sisäministeriö
- valtioneuvoston ihmiskaupan vastaisen työn koordinaattori Venla Roth, oikeusministeriö
- ylitarkastaja Anni Valovirta, Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto
- komisario Janne Lepsu, Helsingin poliisilaitos
- poliisitarkastaja Måns Enqvist, Poliisihallitus
- erityisasiantuntija Pekka Lindroos, Maahanmuuttovirasto
- apulaisjohtaja Katri Lyijynen, Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä
- lakimies Noora Haapa-alho, Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue
- palveluvastaava Sallamari Salonen, Uudenmaan TE-toimisto
- johtaja Natalia Ollus, YK:n yhteydessä toimiva Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti (HEUNI)
- lakimies Sami Nisametdin, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
- lakimies Mia Leisti, Pakolaisneuvonta ry
- lakimies Suvi Vilches, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
- lakimies Jyrki Ojanen, Rakennusliitto ry
- VT, vastaava lakimies Ville Wartiovaara, Rakennusteollisuus RT ry
- erityisasiantuntija Pia Marttila, Rikosuhripäivystys
- maatalousyrittäjä Johanna Suokivi
- yhteiskunta- ja terveystiedottaja Thuy Dieu Luu
- neuvonantaja, lakimies Aida Simidzija

Valiokunnan mietintö TyVM 8/2021 vp

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- ulkoministeriö
- oikeusministeriö
- sosiaali- ja terveysministeriö
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- STTK ry
- Akava ry
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- Suomen Yrittäjät ry
- Palvelualojen työnantajat PALTA ry

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi ulkomaalaislakia ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisemiseksi sekä työvoiman hyväksikäytön uhrin oikeusaseman parantamiseksi. Esityksen tavoitteena on myös edistää työperäisen hyväksikäytön ilmi tulemistä.

Ulkomaalaiselle, joka työskentelee oleskeluluvan nojalla, voitaisiin myöntää oikeus työntekoon ilman ammattialarajoitusta- tai muuta rajoitusta tai yritystoimintaan, jos on perusteltua aihetta epäillä, että hänen työnantajansa on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajana tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt häntä. Lisäksi hänellä olisi samalla perusteella oikeus saada uusi määräaikainen oleskelulupa uuden työn hakemista tai yrittämistä varten. Nämä muutokset parantaisivat ulkomaalaisen työntekijän oikeusasemaa.

Hyväksikäytön mahdollisuuksien kaventamiseksi ehdotetaan seuraamuksia vilpillisesti toimivalle työnantajalle ja toimeksiantajalle. Oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä, jos on perusteltua aihetta epäillä ulkomaalaisen työntekijän työnantajan tai toimeksiantajan tarkoituksena olevan maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen oleskelulupaa haettaessa. Esitys ei vaikuttaisi ulkomaalaisen mahdollisuuteen saada oleskelulupa muulle työnantajalle.

Esityksessä ehdotetaan myös, että ulkomaalaisten työntekijäin työsuhte- ja oleskelulupa-asioiden neuvottelukunta siirrettäisiin sisäministeriöstä työ- ja elinkeinoministeriöön. Ehdotus tukee työvoiman hyväksikäytön ehkäisemistä ja liittyy siihen, että työvoiman maahanmuuton hallinto siirrettiin sisäministeriöstä työ- ja elinkeinoministeriöön vuoden 2020 alusta lähtien.

Ehdotettu laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian.

VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

Yleistä

Pääministeri Marinin hallituksen hallitusohjelman mukaan työvoiman maahanmuuttoa koskevissa uudistuksissa otetaan huomioon työvoiman hyväksikäytön torjunta. Käsittelyssä olevan esityksen tavoitteena on parantaa hyväksikäytetyn ulkomaalaisen työntekijän oikeusasemaa ja edistää hyväksikäytön ilmi tulemistä.

Valiokunnan mietintö TyVM 8/2021 vp

Esityksessä ehdotetuilla muutoksilla ulkomaalaisen työntekijän oikeusasemaa parannetaan siten, että ulkomaalaiselle, joka työskentelee oleskeluluvan nojalla, voidaan myöntää oikeus työntekoon ilman ammattialarajoitusta tai muuta rajoitusta tai yritystoimintaan, jos on perusteltua aihetta epäillä, että hänen työnantajansa on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajana tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt häntä. Samalla perusteella hänellä on lisäksi oikeus saada uusi määräaikainen oleskelulupa uuden työn hakemista tai yrittämistä varten.

Lisäksi hyväksikäytön mahdollisuuksien kaventamiseksi vilpillisesti toimivalle työnantajalle ja toimeksiantajalle ehdotetaan esityksessä seuraamuksia. Jos on perusteltua aihetta epäillä, että ulkomaalaisen työntekijän työnantajan tai toimeksiantajan tarkoituksena on oleskelulupaa haettaessa maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen, lupa voidaan jättää myöntämättä. Muutos ei vaikuta ulkomaalaisen mahdollisuuteen saada oleskelulupa muulle työnantajalle.

Ulkomaisten työvoiman hyväksikäyttöä arvioidaan Suomessa olevan enemmän kuin sitä tulee ilmi. Valiokunta pitää tärkeänä, että hyväksikäyttöön puututaan tehokkaasti ja että sitä yritetään estää monin eri keinoin. Valiokunta tähdentää, että ulkomaisten työvoiman hyväksikäytön torjunnassa on keskeistä, että vilpillisesti toiminut työnantaja joutuu toimistaan vastuuseen ja että uhrin oikeusasema turvataan.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kannattaa esityksen tavoitteita ja ehdotettuja muutoksia ja pitää niitä tärkeinä työperäisen hyväksikäytön ehkäisemisessä. Valiokunta puoltaa lakiehdotuksen hyväksymistä vähäisin muutosehdotuksin ja huomioin.

Perusteltu epäily ja näyttökynnys

Työntekijän oleskeluluvan myöntää Maahanmuuttovirasto työ- ja elinkeinotoimiston tekemän myönteisen osapäätöksen (ns. saatavuusharkinta) jälkeen. Työntekijän oleskelulupa oikeuttaa yleensä työntekoon vain tietyllä ammattialalla. Ulkomaalaisen työnteko-oikeus voi perustua myös muuhun oleskelulupaan, ja ulkomaalaisella voi tietyin laissa säädetyin edellytyksin olla työnteko-oikeus myös ilman oleskelulupaa.

Esityksessä ehdotetun ulkomaalaislain uuden 54 b §:n 1 momentin mukaan ulkomaalaiselle myönnetään jatkolupa uuden työn hakemista tai yritystoimintaa varten, jos on perusteltua aihetta epäillä, että työnantaja on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan hänen työnantajanaan tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt häntä. Vastaavan kaltainen säännös on ehdotetussa 78 §:n 5 momentissa, joka koskee työnteko-oikeuden laajentamista tilanteessa, jossa ulkomaalaisella on uusi työpaikka. Ulkomaalaiselle myönnetään edellytysten täyttyessä ehdotetun säännöksen mukaan hakemuksesta työnteko-oikeus ilman ammattialarajoitusta.

Ehdotettujen säännösten tarkoituksena on suojata työperäisen hyväksikäytön uhria ja samalla edistää hyväksikäytön ilmituloa. Jatkoluvan myöntämisellä tai työnteko-oikeuden laajentamisella työnantajan moitittavan menettelyn perusteella parannetaan työntekijän mahdollisuuksia irtautua häntä hyväksikäyttäneestä työnantajasta ilman pelkoa siitä, että hän samalla menettää oleskeluoikeutensa ja joutuu poistumaan maasta.

Valiokunnan mietintö TyVM 8/2021 vp

Työnantajan moitittava menettely ja näyttökynnys. Näytön saaminen epäilystä työnantajavelvollisuuksien merkittävästä laiminlyönnistä tai muusta hyväksikäytöstä on esityksen mukaan useissa tapauksissa vaikeaa. Tästä syystä työntekijän kirjallista selvitystä tai suullista kuulemista tapahtuneesta tulee perustelujen (HE 253/2020 vp, s. 15) mukaan pitää riittävänä perusteena jatkoluvan myöntämiselle, kun kertomuksesta tulee ilmi hyväksikäytön piirteitä riittävällä tarkkuudella.

Hallintovaliokunta korostaa työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa (HaVL 15/2021 vp), että viranomaisen on hallintolain (434/2003) 31 §:n mukaan huolehdittava asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä hankkimalla asian ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot sekä selvitykset. Näin ollen hallintovaliokunta pitää selvänä, että vaikka lähtökohtana asian selvittämisessä olisikin luvan hakijan oma kertomus, tulee lupaviranomaisena toimivan Maahanmuuttoviraston huolehtia muutoinkin luvan myöntämisen edellytysten täyttymisen riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta huomauttaa, että näytön saaminen ulkomaalaisen työntekijän hyväksikäytöstä voi monesta eri syystä olla hyvin vaikeaa, minkä vuoksi esimerkiksi ihmiskaupparikosten tutkinta poliisissa etenee yleensä hyvin hitaasti tai ei etene ollenkaan. Saadun selvityksen mukaan on ilmeistä, että myös työperäinen hyväksikäyttö jää Suomessa usein tunnistamatta. Valiokunta tähdentää, että esityksen tarkoituksena on parantaa hyväksikäytetyn ulkomaalaisen oikeusasemaa ja edistää hyväksikäytön ilmi tulemistä. Tämän vuoksi työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että näyttökynnys hyväksikäytöstä tulee pitää matalana ja työntekijän kirjallista selvitystä tai suullista kuulemista pitää lähtökohtaisesti riittävänä perusteena jatkoluvan myöntämiselle, kun kertomuksesta tulee ilmi hyväksikäytön piirteitä riittävällä tarkkuudella. Näin voidaan välttää tilanne, että laissa asetetut kriteerit muodostuvat käytännössä niin tiukoiksi, että hakija ei kykene osoittamaan niiden täyttymistä. Valiokunta katsoo, että uhrin kertomuksen ottaminen lähtökohdaksi luvan myöntämisessä ei vaikuta Maahanmuuttoviraston selvittämisvelvollisuuteen, josta säädetään hallintolain 31 §:ssä.

Suhteellisuusperiaate. Ehdotetun uuden 54 b §:n perustelujen (s. 16) mukaan näytön saamisen vaikeuksista johtuvissa epäselvissä tilanteissa jatkolupa tulee myöntää sitä hakevalle hyväksikäytöstä ilmoittaneelle ulkomaalaiselle työntekijälle ulkomaalaislain 5 § huomioden. UlkL:n 5 §:n mukaan lakia sovellettaessa ei ulkomaalaisen oikeuksia saa rajoittaa enempää kuin on välttämätöntä.

Hallintovaliokunta toteaa lausunnossaan, että UlkL:n 5 § heijastaa hallinnossa yleisesti noudatettavaa suhteellisuusperiaatetta, eikä sitä voida valiokunnan saaman selvityksen mukaan soveltaa niin, että oleskelulupa voidaan sen nojalla myöntää, jos oleskeluluvan myöntämisen edellytyksistä ei ole selvyyttä tai näyttöä. Hallintovaliokunta katsoo, että ehdotetussa sääntelyssä ei ole kyse ulkomaalaisen oikeuksien rajoittamisesta, vaan siitä, onko luvan myöntämiseksi riittävä näyttö ja perusteltua aihetta epäillä hyväksikäytön toteutuneen.

Hallintotoiminnassa noudatetun suhteellisuusperiaatteen keskeisenä sisältönä on se, että viranomaisen toimien on oltava oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Viranomaisen toimen on oltava asianmukainen, tarpeellinen ja oikein mitoitettu sen tavoitteen kannalta, johon kysymyksessä olevalla toimella pyritään. Olennainen merkitys on siten tavoitteilla, jotka keinoja käyttämällä pyritään saavuttamaan.

Valiokunnan mietintö TyVM 8/2021 vp

Ulkomaalaislaissa hallintotoiminnan suhteellisuusperiaate on ilmaistu lain 5 §:ssä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että 5 §:n säännös ei tarkoita sitä, että hallintotoiminnassa noudatettava suhteellisuusperiaate olisi ulkomaalaisia koskevissa toimissa voimassa vain UlkL:n 5 §:ssä rajatulla tavalla.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että käsillä olevan esityksen olennainen tavoite on parantaa työvoiman hyväksikäytön uhriksi joutuneen oikeusasemaa ja siten myös luoda edellytyksiä työvoiman hyväksikäyttötapausten parempaan ilmituloon. Tämä tavoite on olennainen Maahanmuuttoviraston arvioidessa hakijan kertomusta ja muuta näyttöä sen selvittämiseksi, onko kyseessä perusteltu epäily hyväksikäytöstä vai ei.

Työnteko-oikeuden laajentaminen

Työntekijän oleskelulupa oikeuttaa yleensä työntekoon vain tietyllä ammattialalla, ja joissakin tapauksissa oleskelulupa voi myös olla kytketty nimettyyn työnantajaan. Esityksessä ehdotetaan, että niissä tapauksissa, joissa olemassa olevan oleskeluluvan rajoitteet estävät irtautumista työnantajasta ja hakeutumasta työhön muualle, työntekijällä on hakemuksesta mahdollisuus hakea työnteko-oikeuden laajentamista muulle työnantajalle ilman ammattiala- tai muuta rajoitusta.

Muutos ehdotetaan toteutettavaksi siten, että ulkomaalaislain 78 §:ään, jossa säädetään tilanteista, joissa ulkomaalaisella on suoraan lain perusteella työnteko-oikeus, lisätään uusi 5 ja 6 momentti (pykälän teknisen tarkistamisen jälkeen 4 ja 5 momentti). Uuden 5 (4) momentin mukaan työntekijän oleskeluluvan nojalla työskentelevälle ulkomaalaiselle 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 liittyy hakemukseen 72 §:n 1 ja 2 kohdassa ja Maahanmuuttoviraston vaatiessa 3 kohdassa tarkoitetut liitteet. Työnantajavelvollisuuksien merkittävää laiminlyöntiä tai muunlaista hyväksikäyttöä arvioidaan samalla tavalla kuin ehdotetun 54 b §:n hallituksen esityksen säännöskohtaisissa perusteluissa ja edellä työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan perusteluissa on esitetty.

Hallintovaliokunta katsoo työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa, että ehdotetulla sääntelyllä luodaan kokonaan uusi hakemusmenettely työnteko-oikeuden saamiseksi, mitä ei valiokunnan asiantuntijakuulemisessa ole pidetty kaikilta osin tarkoituksenmukaisena. Lisäksi hallintovaliokunta toteaa, että jos ehdotetussa menettelyssä on tarkoituksena selvittää uuden työsuhteen asianmukaisuus, laissa tulisi säätää myös siitä, että Maahanmuuttoviraston tulee varmistaa, että työnantajan hakemukseen liittämät selvitykset ja vakuutus ovat ulkomaalaislain 72 §:ssä säädetyn mukaiset. Valiokunta esittää työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan harkittavaksi, onko sääntelyn selkeyden kannalta tarkoituksenmukaisempaa säätää työnteko-oikeuden laajentamisesta omassa pykälässään.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että ehdotetun 5 (4) momentin mukaisessa tilanteessa ei ole toisin kuin ehdotetussa 54 b §:ssä kyse työnhakuluvasta, vaan oikeudesta siirtyä suoraan uuden työnantajan palvelukseen ammattialan sitä rajoittamatta. Todistus työnteko-oikeuden laajentumisesta on Maahanmuuttoviraston uusi suorite, jossa ei arvioida maassa oleskelun edellytyksiä, vaan ainoastaan kysymystä siitä, onko hakijan työnantaja merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajana tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt ulkomaalaista.

Valiokunnan mietintö TyVM 8/2021 vp

Ulkomaalaisen laajennettu työnteko-oikeus kestää niin pitkään kuin hänen olemassa oleva oleskelulupansa on voimassa. Jos kyseessä on jatkolupa, se voi olla voimassa jopa neljä vuotta. Tämän vuoksi työnteko-oikeuden laajentumisen yhteydessä on tarpeen selvittää uuden työsuhteen asianmukaisuus ja tarvittaessa myös uuden työnantajan kyky selviytyä työnantajavelvoitteistaan 5 (4) momentissa ehdotetun mukaisesti. Valiokunta toteaa, että menettely laajennetun työnteko-oikeuden saamiseksi on kevyempi kuin oleskelulupaprosessi ja työnteko-oikeus jatkuu voimassa olevan oleskeluluvan nojalla. Tämän vuoksi valiokunta katsoo, että asiasta on tarkoituksenmukaista säätää 78 §:ssä. Mahdollinen uusi oleskelulupa myönnetään normaalimenettelyssä, johon esityksessä ei esitetä muutosta.

Työnantajaan kohdistettavat seuraamukset

Esityksessä pyritään kaventamaan ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön mahdollisuuksia lisäämällä ulkomaalaislain 36 §:ään uusi 4 momentti, jonka mukaan oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä myös, jos on perusteltua aiheuttaa epäillä työnantajan tai toimeksiantajan tarkoituksena olevan maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen oleskelulupaa haettaessa. Tällä hetkellä oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä vastaavalla perusteella ainoastaan ulkomaalaisesta hakijasta johtuvasta syystä.

Valiokunta pitää tärkeänä, että vilpillisin aikein toimivien työnantajien tai toimeksiantajien mahdollisuuksia rekrytoida ulkomaalaisia työntekijöitä oleskeluluvan nojalla pyritään estämään sääntelyllä.

Ulkomaalaislain 187 §:n säännöksiä pidättäytymisestä oleskeluluvan myöntämisestä työnteon perusteella ehdotetaan tarkkarajaisuuden, oikeasuhtaisuuden ja selkeyden lisäämiseksi esityksessä täsmennettäväksi. Hallintovaliokunta kiinnittää työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan huomiota lausunnossaan siihen, että toisin kuin ehdotettu ulkomaalaislain 36 §:n 4 momentin säännös, lain 187 § koskee vain työntekijän oleskelulupia eli niitä lupia, joihin sovelletaan saatavuusharkintaa, eikä kaikkia oleskelulupia, jotka oikeuttavat työntekoon Suomessa. Esityksessä tai saaduissa asiantuntijalausunnoissa valittua sääntelytapaa ei perustella.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyy hallintovaliokunnan huomioon ja toteaa, että hyväksikäyttötilanteet eivät jäsenny pohjalla olevan oleskeluluvan mukaan, vaan hyväksikäyttö voi liittyä mihin tahansa työn perusteella tai muulla perusteella myönnettyyn oleskelulupaan. Tämän vuoksi työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että ehdotetun säännöksen soveltuminen myös muihin oleskelulupiin kuin työntekijän oleskelulupaan olisi tarpeen hyväksikäytön ehkäisemisen tehostamiseksi.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan saaman selvityksen mukaan säännöksen soveltamisalan laajentaminen ei ole mahdollista tämän esityksen yhteydessä, koska ulkomaalaislaissa on säädetty työnantajalle velvollisuuksia vain työntekijän oleskeluluvan osalta ja pidättäytymispäätös tulee kytkeä työnantajalle säädettyihin aineellisiin velvollisuuksiin. Soveltamisalan laajentaminen on tarkoitus toteuttaa ulkomaalaislainsäädännön kehittämishankkeessa. Valiokunta kiirehtii säännöksen soveltamisalan laajentamista koskemaan kaikkia työtekoon oikeuttavia oleskelulupia.

Valiokunnan mietintö TyVM 8/2021 vp

Viranomaisten resurssit

Maahanmuuttovirasto sai työvoiman maahanmuuttoon liittyvien hakemusten käsittelyyn vuoden 2021 alusta lukien 70 määräaikaista henkilötyövuotta. Esityksen mukaan muutoksen mukanaan tuomat Maahanmuuttoviranomaisen uudet tehtävät pystytään hoitamaan näillä lisäresursseilla. Työ- ja elinkeinotoimistoissa uudistuksen ei arvioida aiheuttavan lisäresurssien tarvetta, koska esitys ei tuo työ- ja elinkeinotoimistoille merkittäviä uusia tehtäviä.

Hallintovaliokunta toteaa lausunnossaan saamansa selvityksen perusteella, että hyväksikäyttötapausten selvittämiseen kuluu Maahanmuuttovirastossa keskimäärin selvästi enemmän aikaa kuin esityksessä on arvioitu. Lisäksi selvittämistyö edellyttää luonteensa vuoksi paljon manuaalista työtä ja mahdollisuudet yleisenä tavoitteena olevaan automatisaation hyödyntämiseen ovat näissä tapauksessa rajalliset. Ehdotetut muutokset aiheuttavat hallintovaliokunnan mukaan muutostarpeita maahanmuuttoasioiden sähköiseen asiankäsittelyjärjestelmään (UMA-järjestelmä) ja sähköiseen asiointipalveluun (Enter Finland).

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan saaman selvityksen mukaan Maahanmuuttovirastolle on myönnetty vuosille 2021–2022 määräaikaista rahoitusta automaatiokehitykseen sekä UMA-järjestelmän ylläpitoon ja kehittämiseen. Vaikka kaikki järjestelmämuutokset eivät ole valmiita lain voimaan tullessa, voidaan lakia selvityksen mukaan ryhtyä siitä huolimatta jo soveltamaan Maahanmuuttovirastossa.

Saadun selvityksen mukaan ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäytön ehkäisemiseen on vuoden 2021 alusta lisätty resursseja työsuojeluun, poliisille ja Maahanmuuttoviranomaiselle. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää lisäyksiä tarpeellisina ja tärkeinä. Valiokunta tähdentää, että myös nyt ehdotettujen ulkomaalaislain muutosten toimeenpanoon tulee varata riittävät resurssit.

Viranomaisten välinen tietojenvaihto ja viestintä

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta huomauttaa, että esityksessä ehdotetun kaltaisessa sääntelyssä viranomaisen tehokkaalla tiedottamisella ja neuvonnalla on aivan keskeinen merkitys. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta korostaa myös viranomaisten välisen tiedonkulun merkitystä ja pitää tärkeänä, että viranomaisten tietojenluovutus- ja tietojensaantioikeudet ovat ajan tasalla. Ehdotettujen muutosten tehokas toimeenpano edellyttää myös hyvin suunniteltua ja oikein kohdennettua viestintää.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan saaman selvityksen mukaan viranomaisten välinen tietojenvaihto ja keskinäisen yhteistyön kehittäminen on keskeinen osa lainsoveltamisen tukea ja hyväksikäytön ehkäisemistä. Asiaan liittyy useampia eri ministeriöiden kehittämishankkeita. Muutosten toimeenpanoa on tarkoitus tukea hyvällä tiedottamisella ja hyvällä viestinnällä TEM:n, UM:n ja Maahanmuuttoviraston toimin sekä valmistelemalla tietopaketti oleskeluluvan hakijoille jaettavaksi Suomen edustustoissa. Tähän samaan yhteyteen on tarkoitus liittää viestintää myös esitetyn lain säännöksistä. Lisäksi hyväksikäytön uhrien ja riskiryhmien tavoittamiseen ja heille tiedottamiseen on käynnistymässä TEM:n hanke. Myös muita tiedottamis- ja viestintähankkeita on käynnissä. Valiokunta pitää ministeriöiden suunnitelmia ja hankkeita hyvinä ja tarpeellisina ja tähdentää niiden toteuttamisen tärkeyttä.

Valiokunnan mietintö TyVM 8/2021 vp

Seuranta ja arviointi

Ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö tapahtuu monin eri keinoin. Työntekijöitä esimerkiksi pelotellaan olemassa olevan oleskeluluvan menettämisellä ja hänelle annetaan virheellistä tietoa hänen oikeuksistaan ja mahdollisuuksistaan sekä työnantajan vaikutusvallasta viranomaisiin nähden. Muitakin kontrollikeinoja käytetään erityisesti vakavammissa tapauksissa, kuten kotimaassa olevien perheenjäsenten uhkailua. Työntekijöiden hyväksikäyttö on taloudellisesti tuottoisaa, ja kiinnijäämisen ja rangaistuksen riski on yleensä alhainen ja taustalla on usein ammattimaisesti ja systemaattisesti toimivia vilpillisiä yrityksiä.

Uudistuksista huolimatta ulkomaalaisen työntekijän riski joutua hyväksikäytön uhriksi on edelleen suuri ja hyväksikäytön tunnistaminen vaikeaa. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää välttämättömänä, että nyt ehdotettujen uudistusten vaikutuksia ja käytännön toimivuutta seurataan tarkasti sekä arvioidaan, toteutuvatko sääntelylle asetetut tavoitteet työperäisen hyväksikäytön ilmitulon edistämisestä ja uhrin aseman parantamisesta. (*Valiokunnan lausumaehdotus*)

VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

Laki ulkomaalaislain muuttamisesta

78 §. Työnteko-oikeus oleskeluluvan nojalla. Esityksessä ehdotetaan pykälään lisättäväksi uusi 5 ja 6 momentti. Valiokunta ehdottaa, että uudet momentit siirretään pykälän 4 ja 5 momentiksi, jolloin pykälän 4 momentti siirtyy 6 momentiksi.

187 §. Työntekijän oleskeluluvan myöntämisestä pidättäytyminen. Esityksessä ehdotetaan pykälän *otsikoksi* ”Pidättäytyminen oleskeluluvan myöntämisestä työntöön perusteella.” Valiokunta toteaa, että pykälässä säädellään vain työntekijän oleskelulupaa eli niitä lupia, joihin sovelletaan saatavuusharkintaa, eikä kaikkia oleskelulupia, jotka oikeuttavat työntekoon Suomessa. Tämän vuoksi valiokunta ehdottaa, että otsikko muutetaan muotoon: ”Työntekijän oleskeluluvan myöntämisestä pidättäytyminen.”

Valiokunta toteaa, että sääntelyn ennakoitavuuden ja oikeasuhtaisuuden varmistamiseksi *1 momenttiin* on perusteltua lisätä vaatimus pidättäytymispäätöksen tekemisestä ilman aiheutonta viivytystä sen jälkeen, kun työ- ja elinkeinotoimisto on saanut tiedon päätöksen perusteesta. Lisäksi valiokunta ehdottaa, että momentin ensimmäisen virkkeen muotoilu muutetaan sääntelyn yhteneväisyyden vuoksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain (907/2017) 20 §:n 2 momentin mukaiseksi siten, että päätöksestä lupien myöntämisestä pidättäytymisen sijasta käytetään ilmaisua oleskelulupia ei myönnetä.

Ehdotetun *2 momentin* mukaan, jos kyseessä on yritys tai yhteisö, pidättäytymispäätös kohdistetaan myös vastuuhenkilöön. Valiokunta ehdottaa, että momenttia muutetaan siten, että se vastaa kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain (907/2017) 20 §:n 3 momenttia ja kirjoitetaan muotoon ”voidaan kohdistaa”.

Sääntelyn selkeyden kannalta on lisäksi aiheellista täsmentää *3 momenttia* siten, että siinä tarkoitettulla tuomiolla tarkoitetaan lainvoiman saanutta tuomiota.

Valiokunnan mietintö TyVM 8/2021 vp

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 253/2020 vp sisältyvän lakiehdotuksen. (Valiokunnan muutosehdotukset)

Eduskunta hyväksyy yhden lausuman. (Valiokunnan lausumaehdotus)

Valiokunnan muutosehdotukset

Laki

ulkomaalaislain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan ulkomaalaislain (301/2004) 187 ja 211 §, sellaisina kuin ne ovat, 187 § laissa 1218/2013 ja 211 § laissa 973/2007, sekä

lisätään 36 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 668/2013 ja 689/2015, uusi 4 momentti, lakiin uusi 54 b §, 67 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 973/2007, 668/2013 ja 501/2016, uusi 5 momentti ja 78 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 121/2018 ja 720/2018, uusi 4 ja 5 momentti, jolloin nykyinen 4 momentti siirtyy 6 momentiksi, seuraavasti:

36 §

Yleiset edellytykset oleskeluluvan myöntämiselle

Oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä myös, jos on perusteltua aihetta epäillä työnantajan tai toimeksiantajan tarkoituksena olevan maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen oleskelulupaa haattaessa.

54 b §

Työnantajan moitittavan menettelyn takia myönnettävä jatkolupa

Ulkomaalaiselle myönnetään jatkolupa uuden työn hakemista tai yritystoimintaa varten, jos on perusteltua aihetta epäillä, että hänen työnantajansa on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan hänen työnantajanaan tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt häntä.

Oleskelulupa myönnetään jatkuvaluonteisena yhdeksi vuodeksi edellisen oleskeluluvan päättymisestä. Oleskeluluvan myöntäminen ei edellytä, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu. Oleskelulupa voidaan myöntää yhden kerran kutakin 1 momentissa tarkoitettua laiminlyöntiä tai hyväksikäyttöä kohden.

Valiokunnan mietintö TyVM 8/2021 vp

Jos ulkomaalaiselle on myönnetty oleskelulupa 1 momentin perusteella, hänen perheenjäsenelleen myönnetään oleskelulupa 47 §:n 3 momentin perusteella.

67 §

Maahanmuuttovirasto oleskelulupaviranomaisena

Maahanmuuttovirasto myöntää hakemuksesta oikeuden työntekoon 78 §:n 5 momentissa säädetyllä perusteella.

78 §

Työnteko-oikeus oleskeluluvan nojalla

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 72 §:n 1 ja 2 kohdassa ja Maahanmuuttoviraston vaatiessa 3 kohdassa tarkoitetut liitteet.

Ulkomaalainen, jolle on myönnetty 54 b §:ssä tarkoitettu oleskelulupa, saa työpaikan löydettyään aloittaa työnteen tai yritystoiminnan.

187 §

Työntekijän oleskeluluvan myöntämisestä pidättäytyminen

Työ- ja elinkeinotoimisto voi päättää, että työntekijän oleskelulupia ei myönnetä sellaisen työnantajan palvelukseen tai toimeksiantajan sopimussuhteeseen, joka itse tai edustajansa välityksellä on antanut viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja 72 §, 86 a § tai 86 b §:ssä säädetyistä seikoista. Päättös on tehtävä ilman aiheetonta viivytystä sen jälkeen, kun työ- ja elinkeinotoimisto sai tiedon päätöksen perusteesta.

Päätöksen edellytyksenä on, että tietojen virheellisyys tai harhaanjohtavuus on merkittävää ja että asianomainen työnantaja tai toimeksiantaja ei ole kehotuksesta huolimatta annetussa määräajassa korjannut tietoja oikeiksi. Päättös pidättäytymisestä voidaan tehdä enintään kuuden kuukauden 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 työnteen ehdoista taikka työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksesta.

Valiokunnan mietintö TyVM 8/2021 vp

211 §

Ulkomaalaisten työntekijöiden ja yrittäjien työehto- ja lupavalvonta-asioiden neuvottelukunta

Työ- ja elinkeinoministeriön yhteyteen voidaan asettaa ulkomaisen työvoiman työsuhteiden ehtojen valvontaa varten ulkomaalaisten työntekijöiden ja yrittäjien työehto- ja lupavalvonta-asioiden neuvottelukunta. Neuvottelukunnan tehtävänä on ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteiden ehtojen sekä työntekijöiden ja yrittäjien oleskelulupien valvontaa koskevissa asioissa edistää yhteistyötä ja tiedonkulkua viranomaisten välillä, seurata ulkomaalaisten työntekijöiden ja yrittäjien työsuhte- ja lupavalvonnan kehitystä sekä antaa lausuntoja näistä asioista.

Työ- ja elinkeinoministeriö nimittää neuvottelukunnan jäsenet. Neuvottelukunnassa tulee olla valvonnan kannalta tarpeellisten viranomaisten ja hallinnonalojen edustus. Neuvottelukunta toimii yhteistyössä keskeisten työmarkkinajärjestöjen sekä elinkeinopoliittisten järjestöjen kanssa.

Tarkemmat säännökset neuvottelukunnan kokoonpanosta, tehtävistä, työskentelytavoista ja toimikaudesta annetaan valtioneuvoston asetuksella.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20____.

Valiokunnan lausumaehdotus

Eduskunta edellyttää, että hallitus seuraa tarkasti ulkomaalaislakiin tehtyjen muutosten vaikuttavuutta ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäytön ilmi tulemiseen ja uhrien oikeusasemaan ja antaa asiasta selvityksen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle vuoden 2022 loppuun mennessä.

Valiokunnan mietintö TyVM 8/2021 vp

Helsingissä 27.5.2021

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Anna Kontula vas
varapuheenjohtaja Katja Taimela sd
jäsen Kim Berg sd
jäsen Bella Forsgrén vihr
jäsen Tuomas Kettunen kesk
jäsen Terhi Koulumies kok (osittain)
jäsen Rami Lehto ps
jäsen Niina Malm sd
jäsen Hanna-Leena Mattila kesk
jäsen Jukka Mäkynen ps
jäsen Anders Norrback r
jäsen Arto Satonen kok
jäsen Ruut Sjöblom kok
jäsen Riikka Slunga-Poutsalo ps
jäsen Sofia Virta vihr (osittain)

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Marjaana Kinnunen

Valiokunnan mietintö TyVM 8/2021 vp
Vastalause

Vastalause

Perustelut

Hallituksen esityksen tavoitteena on ehkäistä ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä ja edistää työperäisen hyväksikäytön ilmi tulemistä. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä pitää mainittuja tavoitteita kannatettavina.

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä ei kuitenkaan voi hyväksyä hallituksen esitykseen sisältyvää ehdotusta, jonka mukaan oleskeluluvan nojalla työskentelevälle ulkomaalaiselle voitaisiin myöntää oikeus työntekoon ilman ammattiala- tai muuta rajoitusta tai yritystoimintaan, jos on perusteltua aihetta epäillä, että hänen työnantajansa on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajana tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt häntä. Sama koskee ehdotusta, jonka mukaan ulkomaalaisella olisi vastaavalla perusteella oikeus saada uusi määräaikainen oleskelulupa uuden työn hakemista tai yrittämistä varten.

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä katsoo, että esitys johtaa toteutuessaan helposti tilanteeseen, jossa ulkomaalaisen työntekijän kannattaa joko tarkoituksella hakeutua huonojen työehtojen pariin tai ainakin perättömästi esittää, että häntä olisi hyväksikäytetty. Mahdollista on myös, että työnantaja laiminlyömällä velvoitteensa aktiivisesti auttaisi ulkomaista työntekijäänsä jäämään maahan. Ehdotetut lainkohdat ovat näin ollen paitsi omiaan lisäämään ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä ja siihen liittyviä ongelmia niin myös alttiita väärinkäytöksille.

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä kiinnittää tähän liittyen huomiota myös hallituksen esityksen perusteluiden kirjaukseen, jonka mukaan työntekijän kirjallista selvitystä tai suullista kuulemistä tulisi pitää riittävänä perusteena työnantajan moitittavan menettelyn takia myönnettävän jatkoluvan myöntämiselle ja jonka mukaan epäselvissä tilanteissa jatkolupa tulisi aina myöntää sitä hakevalle. Sanottu koskee myös työnantajan moitittavan menettelyn perusteella myönnettävää todistusta työnteko-oikeuden laajentumisesta. Huomattava on, että pelkästään työntekijältä itseltään tulevien tietojen luotettavuuden arviointi on kuitenkin hyvin vaikeaa. Kun vielä otetaan huomioon, että pelkästään ”perusteltu aihe epäillä” työnantajan moitittavaa menettelyä riittäisi työnteko-oikeuden laajentumista koskevan todistuksen tai jatkoluvan saamiseen, on näyttökyn- nys väärinkäytöksen tapahtumisesta asetettu kohtuuttoman matalalle.

Edellä todetun perusteella käytännössä jokainen ulkomaalainen, joka väittää joutuneensa hallituksen esityksessä kuvatun väärinkäytöksen kohteeksi, olisi jatkossa oikeutettu saamaan rajoittamattoman työnteko-oikeuden Suomessa tai jatkoa maassaoleskeluoikeudelleen. Kysymyksessä tulee oletettavasti olemaan huomattavan suuri määrä henkilöitä. Esimerkiksi vuonna 2020 puutteita sääntöjen noudattamisessa havaittiin yhä enemmän. Ongelmat koskevat esimerkiksi työlu- pia, palkkausta, vähimmäisehtojen noudattamista ja lisien korvaamista. Etelä-Suomen alueella lähes 70 prosentissa rakennus- alalla tehdyistä ulkomaalaisvalvonnan tarkastuksista havaittiin ongelmia. Ravintola- alalla palkkauksen puutteita oli peräti 86 prosentilla tarkastuksista. Joka toisella tarkastuksella rakennus- alalla tuli vastaan työnteko-oikeudettomia ulkomaalaisia. Siivousalan valvonnassa useammin kuin joka neljännellä tarkastuksella havaittiin vähintään yksi työnteko-oikeudeton ulkomaalainen työntekijä.

Valiokunnan mietintö TyVM 8/2021 vp Vastalause

Jatkolupaa myönnettäessä ei selvitetäisi työvoiman saatavuutta kyseiseen tehtävään. Myös työn- teko-oikeuden laajentaminen olisi hallituksen esityksen perusteella mahdollista ilman saatavuus- harkintaa. Perussuomalaiset ei voi hyväksyä lakiehdotuksia, jotka johtavat kotimaisen työvoi- man korvaamiseen ulkomaalaisilla halpatyöntekijöillä.

Perussuomalaisten valiokuntaryhmä kiinnittää huomiota myös siihen, ettei ehdotetun jatkoluvan myöntäminen hallituksen esityksen mukaan edellyttäisi sitä, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu. Huomattava on, että lakiehdotus mahdollistaa lisäksi jatkoluvan hakijan perheenjäsen- ten maassa oleskelun jatkumisen ja tarvittaessa myös uuden perheen yhdistämisen. Perussuoma- laiset varoittaa, että lakimuutosten seurauksena tulee olemaan sosiaalietuusmenojen kasvaminen ja maamme huoltosuhteen heikentyminen. Tämä johtuu siitä, että matalapalkka-aloilla työsken- televät ulkomaalaiset ja heidän perheenjäsenensä käyttävät usein enemmän julkisia palveluita ja saavat enemmän tulonsiirtoja kuin maksavat veroja.

Suomesta tulisi nopealla aikataululla tehdä epähoukutteleva maa sellaiselle maahanmuutolle, joka heikentää huoltosuhdetta ja rasittaa kansantaloutta. Ehdotetut lakimuutokset kuitenkin päin- vastoin houkuttelevat Suomeen entistä enemmän halpatyöntekijöitä ja heidän perheenjäseniään, joiden elämistä on kompensoitava suomalaisten veronmaksajien kustantamalla sosiaaliturvalla. Lakimuutos on vetovoimatekijä, koska työskentely esimerkiksi rakennus-, ravintola- tai siivous- alalla tai muulla sellaisella alalla, jolla ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä ilmenee paljon, toi- misi jatkossa porttina suomalaisille työmarkkinoille laajemmin, eikä ulkomaalaisen työntekijän työsuhteen päättymisen enää johtaisi hänen tai hänen perheensä maassa oleskeluoikeuden päätty- miseen. Avatessaan näin uuden tavan lainmukaisen maahanmuuton ohittamiselle vaarantavat eh- dotetut lakimuutokset toteutuessaan myös työperäisen oleskelulupajärjestelmän legitimitetin ja samalla koko ulkomaalaislain sääntelyn kestävyys.

Sen sijaan, että hallitus palkitsee ulkomaalaisia työntekijöitä hyväksikäytetyksi joutumisesta, tu- lisikin sen perussuomalaisten valiokuntaryhmän näkemyksen mukaan puuttua hyväksikäyttöil- miön taustalla olevaan rakenteelliseen ongelmaan eli halvan ulkomaisen työvoiman jatkuvaan maahantuloon.

Ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö on Suomessa hyvin yleistä, ja maassamme tuleekin vuo- sittain julki useita ulkomaiseen työvoimaan kohdistuneita kiskonnantapaiseen työsyRJintään, työntekijöiden asumisoloihin tai palkkaukseen liittyviä väärinkäytöksiä. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan toimialoista työvoiman hyväksikäytön riskialoja ovat ravintola-, rakennus- ja siivousala, telakat, alustatalous, autopesulat, kotitaloustyö ja kausityö. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä kiinnittää huomiota siihen, että edellä mainitut ryhmät muodostavat myös val- taosan kolmansista maista tulevien työntekijöiden liikkuvuudesta eli niin sanotusta työperustei- sesta maahanmuutosta. Huomattava on, että myös ulkomaalaisia työntekijöitä hyväksikäyttävät työnantajat ovat lähes poikkeuksetta itsekin ulkomaalaisia tai maahanmuuttajataustaisia.

Koska ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöä esiintyy aina sitä enemmän, mitä enemmän ul- komaista halpatyövoimaa on tarjolla, on Suomeen ulkomailta saapuvan halpatyövoiman maa- hanmuuton lopettaminen ainoa todellisuudessa toimiva keino torjua näiden henkilöiden hyväksi- käyttöä. Perussuomalaiset onkin esittänyt vähimmäisansiorajan asettamista työn perässä Suo- meen pyrkiville. Muiden kuin tarpeellisten kausityöntekijöiden osalta raja voisi olla esimerkiksi

Valiokunnan mietintö TyVM 8/2021 vp
Vastalause

3 000 euroa kuukaudessa. Lisäksi työsuojelutarkastuksia olisi tehtävä paljon nykyistä useammin, valvonnan resursointiin panostettava ja rikkomuksiin syyllistyneille työnantajille aiheutuvia sanktioita kovennettava. Työvoiman hyväksikäyttöön syyllistyneet ulkomaalaiset työnantajat tulisi esimerkiksi karkottaa Suomesta huomattavasti nykyistä useammin. Perussuomalaisten valiokuntaryhmän näkemyksen mukaan oleskelulupien myöntämisestä pidättäytymisen ulkomaalaislain 187 §:n perusteella tulisi hallituksen esityksessä ehdotetusta poiketen olla jatkossakin mahdollista myös toistaiseksi.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että lakiehdotus hyväksytään muutettuna (*Vastalauseen muutosehdotukset*) ja

että hyväksytään yksi lausuma (*Vastalauseen lausumaehdotus*).

Vastalauseen muutosehdotukset

Laki

ulkomaalaislain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan ulkomaalaislain (301/2004) 187 ja 211 §, sellaisina kuin ne ovat, 187 § laissa 1218/2013 ja 211 § laissa 973/2007, sekä

lisätään 36 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 668/2013 ja 689/2015, uusi 4 momentti, lakiin uusi 54 b §, 67 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 973/2007, 668/2013 ja 501/2016, uusi 5 momentti ja 78 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 121/2018 ja 720/2018, uusi 4 ja 5 momentti, jolloin nykyinen 4 momentti siirtyy 6 momentiksi, seuraavasti:

36 §

Yleiset edellytykset oleskeluluvan myöntämiselle

Oleskelulupa **tulee** jättää myöntämättä myös, jos on perusteltua aihetta epäillä työnantajan tai toimeksiantajan tarkoituksena olevan maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen oleskelulupaa haettaessa.

Valiokunnan mietintö TyVM 8/2021 vp
Vastalause

54 b §

Työnantajan moitittavan menettelyn takia myönnettävä jatkolupa

Ulkomaalaiselle voidaan myöntää jatkolupa uuden työn hakemista tai yritystoimintaa varten, jos on painavia syitä epäillä, että hänen työnantajansa on merkittäväällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan hänen työnantajanaan tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt häntä.

Oleskelulupa voidaan myöntää yhdeksi vuodeksi edellisen oleskeluluvan päättymisestä. Oleskeluluvan myöntäminen edellyttää, että ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu. Oleskelulupa voidaan myöntää yhden kerran kutakin 1 momentissa tarkoitettua laiminlyöntiä tai hyväksikäyttöä kohden.

Jos ulkomaalaiselle on myönnetty oleskelulupa 1 momentin perusteella, hänen perheenjäsenelleen voidaan myöntää oleskelulupa 47 §:n 3 momentin perusteella.

Mikäli ilmenee, että 1 momentissa tarkoitettua hyväksikäyttöä tai laiminlyöntiä ei ole tapahtunut tai ulkomaalainen on antanut harhaanjohtavia tietoja asian käsittelyn yhteydessä, väärin perustein myönnetty jatkolupa peruutetaan.

67 §

Maahanmuuttovirasto oleskelulupaviranomaisena

Maahanmuuttovirasto voi myöntää hakemuksesta oikeuden työntekoon 78 §:n 5 momentissa säädetyllä perusteella.

78 §

Työnteko-oikeus oleskeluluvan nojalla

Ulkomaalaiselle, joka työskentelee oleskeluluvan nojalla, voidaan erittäin painavasta syystä myöntää hakemuksesta oikeus työntekoon ilman ammattialarajoitusta tai muuta rajoitusta, jos on painavia syitä epäillä, että hänen työnantajansa on poikkeuksellisen törkeällä tavalla laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajana tai muulla tavalla hyväksikäyttänyt häntä ja jos ulkomaalaisen uusi työnantaja liittyy hakemukseen 72 §:n 1 ja 2 kohdassa ja Maahanmuuttoviraston vaatiessa 3 kohdassa tarkoitettut liitteet.

(5 mom. kuten TyVM)

187 §

Pidättäytyminen oleskeluluvan myöntämisestä työntöön perusteella

(1 mom. kuten TyVM)

Päätöksen edellytyksenä on, että tietojen virheellisyys tai harhaanjohtavuus on merkittävää ja että asianomainen työnantaja tai toimeksiantaja ei ole kehotuksesta huolimatta annetussa määrä-

Valiokunnan mietintö TyVM 8/2021 vp
Vastalause

ajassa korjannut tietoja oikeiksi. Päätös pidättäytymisestä **tehdään toistaiseksi**. Jos kyseessä on yritys tai yhteisö, päätös **kohdistetaan** myös vastuuhenkilöön.

Päätös **tehdään** myös työnantajalle tai tämän edustajalle, joka on 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.

211 §

(Kuten TyVM)

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

Vastalauseen lausumaehdotus

Eduskunta edellyttää, että valtioneuvosto ryhtyy viipymättä toimenpiteisiin, joilla mahdollistetaan sellaisen yrityksen vastuuhenkilön, joka toistuvasti on laiminlyönyt velvollisuuksiaan työnantajana tai hyväksikäyttänyt ulkomaalaista työvoimaa, määrääminen liiketoimintakieltoon.

Helsingissä 27.5.2021

Rami Lehto ps
Riikka Slunga-Poutsalo ps
Jukka Mäkyinen ps