



Lausunto 4.10.2022  
HE 114/2022 vp

## **Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi**

### **Taustaa**

Hallituksen esityksen keskeiset ehdotukset koskevat edellytysten luomista työntekoon perustuvien oleskelulupahakemusten nopealle ja sujuvalle ratkaisulle. Esityksen mukaan yli 80 prosenttia oleskelulupahakemuksista ratkaistaan myönteisesti, mistä syystä luvan lähtökohtana on, että luvan käsittelyn on tapahduttava nopeammin ja vähäisemmällä tiedoilla. Esityksen mukaan keskeistä on tunnustaa, että työnantajiin voidaan laajasti luottaa, minkä vuoksi ehdotuksena on luoda työnantajan sertifiointin malli.

### **Työperäisen hyväksikäytön ehkäisyn huomioiminen**

Palvelualojen ammattiliiton kokemuksen mukaan ulkomaalaisten työntekijöiden vakavuusasteeltaan vaihtelevaa hyväksikäyttöä esiintyy suomalaisilla työmarkkinoilla runsaasti. Hyväksikäyttö voi lievimmässä muodossaan olla suhteellisen vähäistä palkanmaksun laiminlyöntiä, kuten lisien maksamatta jättämistä, ja vakavimmissa muodossaan työperäistä ihmiskauppaa. Tähän väliin mahtuu tunnusmerkeiltään laaja hyväksikäytön kirjo, joka voi rikosoikeudellisesti olla työsyryntää, kiskonnantapaista työsyryntää, kiskontaa tai törkeää kiskontaa. Hyväksikäyttö jossakin muodossa koskettaa merkittävää osaa palvelualoilla työskentelevistä maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä.

Palvelualojen ammattiliitto on erityisen huolissaan siitä, että työperäisen maahanmuuton lisäämisen ja maahantulosäännöksen helpottamisen yhteydessä ei huolehdi riittävästi siitä, että samalla ei helpoteta ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttöä. Työehtojen ennakovalvonnalla on keskeinen merkitys, mutta on esiintynyt useita tapauksia, joissa työehtojen ennakovalvonnassa viranomaiselle annetaan virheellisiä tietoja työluvan saamiseksi. Lupaprosessin keventäminen saattaa myös johtaa työperäisen hyväksikäytön lisääntymiseen.

Palvelualojen ammattiliitto pitää sinänsä kannatettavana sujuvoittaa viranomaismenettelyä ulkomaalaisen työvoiman maahanmuuton yhteydessä. Tällöin on kuitenkin samanaikaisesti tehostettava myös käytettävien työehtojen ennakovalvontaa, ulkomaisen työvoiman käytön valvontaa ylipäätään sekä varmistettava riittävä resursointi myös työperäisen hyväksikäytön ehkäisyyn.

### **Työnantajien sertifiointi**

Ulkomaalaislain 5 lukuun on esitetty uutena säännöksenä työnantajien sertifiointin käyttöön ottamista. Sertifiointilla tarkoitetaan lakiesityksen mukaan työntekoa koskeviin oleskelulupahakemuksiin liittyvää järjestelmää, joka mahdollistaisi työnantajan koskevien tietojen ennakkoselvittämisen ja niin sanotun luotettavan työnantajan tunnistamisen.

Luotettaviksi tunnistettujen työnantajien kohdalla käsittelyprosessi nopeutuisi ja keventyisi. Sertifiointi olisi mahdollista peruuttaa, mikäli työnantaja menettelisi laissa säädettyllä tavalla moitittavasti eikä siihen voitaisi



Lausunto 4.10.2022  
HE 114/2022 vp

enää luottaa. Sertifiointi voitaisiin kuitenkin myöntää uudelleen, kunhan työnantaja täyttäisi sen myöntämisen edellytykset.

Ulkomaalaislain 76 §:ssä säädettäisiin sertifiointista. Sertifiointilla tarkoitettaisiin työnantajan luottamusasemaa oleskelulupaprosessissa yrityksen hakiessa työntekijöitä palvelukseensa. Lakiehdotuksen mukaan 1 momentissa säädettäisiin niistä edellytyksistä, joita työnantajan ylipäättään tulee täyttää, jotta sertifiointi voitaisiin myöntää. Pykälän 2 momentin mukaan sertifiointin myöntämisen edellytyksistä säädettäisiin valtioneuvoston asetuksella. On kyseenalaista, tuleeko sertifiointin edellytyksistä tällöin säädettyä riittävällä tasolla. Lähtökohtaisesti edellytysten säätäminen lainsäädäntötasolla olisi selkeämpää ja taso yhdenmukainen sertifiointin peruuttamisen kanssa.

Palvelualojen ammattiliiton kokemuksen mukaan työntekijöiden hyväksikäyttöä on lievemmissä ja vakavammissa muodoissaan esiintynyt myös sinänsä luotettavina pidettyjen, kooltaan varsin suurten työnantajayhtiöiden piirissä, jotka todennäköisesti täyttäisivät valtioneuvoston asettamat edellytykset sertifiointille. Palvelualojen ammattiliiton näkemyksen mukaan esimerkiksi yrityksen koko, työntekijöiden määrä ja yrityksen hyvä taloudellinen asema ei sellaisenaan ole tae työnantajavelvoitteiden huolellisesta noudattamisesta.

Tämänkaltaisten edellytysten sijaan olisi kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että yritys on huolellisesti noudattanut työnantajavelvoitteitaan eikä yrityksellä ole taustalla työnantajavelvoitteiden rikkomista, esimerkiksi työntekijöiden alipalkkausta. Sertifiointimenettelyn tulee olla huolellinen, läpinäkyvä sekä sanktiomahdollisuuden sisältävä. Mikäli työnantaja rikkoo työnantajavelvoitteitaan, menettelyn olisi johdettava nopeaan ja sujuvan sertifiointin peruuttamismahdollisuuteen sekä riittävän pitkään karenssiin.

Ulkomaalaislain 78 §:ssä säädettäisiin sertifiointin peruuttamisesta. Lakiehdotuksen mukaan sertifiointi voitaisiin peruuttaa mm. silloin, kun työnantaja on tuomittu ulkomaalaisrikkomuksesta, yhteisösakkoon, liiketoimintakielttoon tai epäilty tai tuomittu liiketoiminnan yhteydessä tehdystä teosta, josta säädetty rangaistukseksi vankeutta.

Lakiehdotuksessa peruuttamismahdollisuus näyttää painottuvan lähinnä virheelliseen ulkomaalaisen työvoiman käyttöön ja liiketoimintakielttoon johtaviin rikkeisiin. Lakiehdotuksessa ei huomioida riittävästi työnantajavelvoitteiden noudattamista tai edes rikoslaissa tarkoitettuun työperäiseen hyväksikäyttöön syylistymistä sertifiointin peruuttamisen kannalta. Jää myös epäselväksi, johtaisiko esimerkiksi kiskonnantapaisesta työsyrynnästä tuomitseminen sertifiointin peruuttamiseen. Rikoslaissa tarkoitettuihin kiskonnantapaiseen työsyryntään ja kiskontarikoksiin syylistymisen samoin kuin vähäistä suuremman työnantajavelvoitteiden laiminlyömisestä tulisi ehdottomasti johtaa sertifiointin peruuttamiseen. Tämä tulisi selkeästi todeta laissa ja sen perusteluissa. Palvelualojen ammattiliiton näkemyksen mukaan on selvää, että työntekijöiden hyväksikäyttöä koskevasta rikoksesta epäiltyä tai tuomittua työnantajaa ei voida pitää ulkomaalaislakiehdotuksen tarkoittamana luotettavaksi oletettuna työnantajana. Sertifiointi tulisikin peruuttaa pysyvästi ainakin tilanteissa, joissa työnantaja on tuomittu työperäiseen hyväksikäyttöön liittyvästä rikoslaissa tarkoitetusta teosta.



**Palvelualojen  
ammattiliitto**  
*Servicefacket*

Lausunto 4.10.2022  
HE 114/2022 vp

Helsingissä 4. päivänä lokakuuta 2022

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry  
Annika Rönni-Sällinen  
puheenjohtaja

Lisätietoja:  
Arja Pohjola  
ratkaisupäällikkö  
[arja.pohjola@pam.fi](mailto:arja.pohjola@pam.fi)  
puh. 0503863361

|                             |                                            |             |                    |             |
|-----------------------------|--------------------------------------------|-------------|--------------------|-------------|
| <b>PAM</b>                  | Jäsenyys ja liittyminen                    | 030 100 600 | Service på svenska | 030 100 640 |
|                             | <a href="http://www.pam.fi">www.pam.fi</a> |             |                    |             |
| Palvelualojen ammattiliitto | Jäsenten työsuhdeasiat                     | 030 100 620 | Arbetslöshetskassa | 020 690 211 |
| Servicefacket               | Työttömyyskassa                            | 020 690 211 | Vaihde/Växel       | 020 774 002 |