

Eduskunnan työelämä- ja Tasa-arvovaliokunnalle

Lausuntopyyntö 22.9.2022, HE 114/2022 vp.

ULKOMAALAINLAIN JA SIIHEN LIITTYVIEN LAKIEN MUUTOS

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry (MaRa) kiittää lausunnon antamiselle varatusta mahdollisuudesta ja lausuu näkemyksensä seuraavaa.

Yleistä

Esityksen mukaan tavoitteena on muuttaa työperusteista oleskelulupajärjestelmää siten, että se tukee Suomen tavoitteita kansainvälisen kasvun, kilpailukyvyn ja osaajien houkuttelun lisäämisessä, maahanmuuton määrien kasvattamisessa ja tekemisessä Suomesta entistä houkuttelevamman kohdemaan investoida, sijoittaa, tehdä töitä, harjoittaa elinkeinoa ja asua. ***MaRa pitää ehdotettua ulkomaalaislain muutosta ja sen tavoitteita pääosiltaan erittäin kannatettavina.***

Työntekijän oleskelulupa ja saatavuusharkinta (72 §, 72 a § ja 72 b §)

Esityksen mukaan työntekijän oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä olisi voimassa olevaa lakia vastaavasti, että työ- ja elinkeinotoimisto suorittaa työvoiman saatavuusharkinnan ja toteaa, että työmarkkinoilla ei ole käytettävissä työhön sopivaa työvoimaa kohtuullisessa ajassa.

MaRan näkemyksen mukaan saatavuusharkinnasta tulisi luopua työntekijän oleskeluluvan edellytyksenä.

Pula osaavasta työvoimasta matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalvelualalla on koko Euroopan laajuinen ongelma.¹ Saatavuusharkinta hidastaa oleskelulupaprosessia tarpeettomasti ja asettaa keinotekoisia esteitä ulkomaisen työvoiman saamiselle Suomeen. Epävarmuutta luovana ja hidastavana tekijänä se myös lisää riskiä ulkomaisen rekrytointiprosessin epäonnistumiseen kilpailtaessa osaavasta työvoimasta muiden Euroopan maiden kanssa.

¹ **Hospitality Europe Hotrecin** jäsenkyselyn mukaan Ranskassa on noin 200.000 ja Italiassa 250.000 täyttämätöntä hotelli-, ravintola ja vapaa-ajanpalvelualan työpaikkaa.

Eurostatin mukaan EU:n työpaikoista 3,0 prosenttia ja euroalueen työpaikoista 3,2 prosenttia oli vapaita vuoden 2022 toisella neljänneksellä, kun vastaavat luvut olivat 1,2 ja 1,3 prosenttia vuoden 2013 toisella neljänneksellä.

Saatavuusharkinta onki omiaan heikentämään oleskelulupaprosessin ennustettavuutta.

MaRan näkemyksen mukaan työnantajalla on parhaat edellytykset arvioida, millaista työvoimaa yritys tarvitsee ja mitä taitoja tarjolla oleva työ tekijältään vaatii. MaRa arvion mukaan sen edustamilla toimialoilla on yhteensä noin 18 000 osaavan työntekijän vaje.

Liiketoiminnallisista lähtökohdista katsottuna osaavan työvoiman saaminen mahdollisimman helposti on ensiarvoisen tärkeää. Voidaankin lähtökohtaisesti olettaa, että *mikäli osaavaa työvoimaa olisi saatavilla Suomesta tai EU-alueelta, rekrytointi kohdistui ensisijaisesti Suomeen ja EU alueelle, sillä paikallinen rekrytointi on yksinkertaisesti helpompaa kuin rekrytointi kolmansista maista.*

Markkinat toimivat itseohjautuvasti ja ohjaavat siten rekrytoimaan helpoimmin saatavilla olevaa osaavaa työvoimaa. Yritysten kannustimet lähteä kalliiseen ja aikaa vievään prosessiin rekrytoida ulkomailta ovat siten lähtökohtaisesti pienet.

Hallituksen esityksen mukaan lopulta yli 80 prosenttia työntekoon perustuvista hakemuksista ratkaistaan myönteisesti.² Aikaa ja arvokkaita viranomaisresursseja ei tämä tiedon valossa tulisi kuluttaa keinotekoisien saatavuusharkintajärjestelmän ylläpitoon usealla hallinnon tasolla.

Esityksessä todetaan myös, että työperusteisen maahanmuuton kielteiset työllisyysvaikutukset ovat oletettavasti hyvin pienet jo siitä syystä, että usein maahanmuuttajat ja kohdemaan työntekijät eivät kilpaile samoista työpaikoista.³ Tämäkään havainto ei tue saatavuusharkintajärjestelmän ylläpitoa.

MaRan näkemyksen mukaan saatavuusharkinnan sijaan olisi hyödyllisempää ja kustannustehokkaampaa keskittyä harmaan talouden torjuntaan ja maahanmuuttoon liittyvien mahdollisten väärinkäytösten ja lieveilmiöiden tunnistamiseen, havaitsemiseen ja torjumiseen.

Työnantajan sertifiointi (76 § - 78 §)

MaRa pitää esitystä sertifiointijärjestelmästä kannatettavana. Esitykseen liittyvässä asetuseronnoksessa ehdotetut kriteerit sertifiointin myöntämiselle ovat liian tiukat: sertifiointin myöntäminen edellyttää, että sertifiointin hakemista edeltäneiden kolmen vuoden aikana työnantajan:

- a) oma pääoma on pysynyt joka vuosi positiivisena;
- b) vahvistettu tulos on vähintään yhtenä vuotena ollut positiivinen;
- c) liikevaihto on ollut vähintään keskimäärin miljoona euroa vuodessa;
- d) palvelukseen on myönnetty vähintään kymmenen oleskelulupaa työnteon perusteella, joista vähintään kolme on myönnetty jatko-oleskelulupana;

Ehdotetut kriteerit rajaavat ulkopuolelle käytännössä kaikki aloittavat yritykset, useat pk-yritykset ja käytännössä kaikki pienet yritykset siitäkin huolimatta, että

² HE 144/2022 vp s. 42

³ s. 51

ne olisivat hoitaneet kaikki ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvät velvoitteensa moitteettomasti.

Erityisesti kriteerit kohdissa c) ja d) ovat MaRan edustamien toimialojen näkökulmanasta ongelmallisia. Sektori koostuu suurelta osin pk-yrityksistä, joiden kohdalla miljoonan euron keskimääräinen liikevaihtoedellytys on suuri. Sitä tulisivikin merkittävästi alentaa.

Kymmenen myönnetyn oleskeluvan edellytys on pk-yritysten kannalta yhtä ongelmallinen ja rajaa niin pienet kuin keskisuuretkin yritykset sertifiointiin ulkopuolelle.

Tällä voi olla vaikutusta esimerkiksi työnantajan houkuttelevuuden kannalta. Vaikka sertifiointijärjestelmää ei olekaan rakennettu markkinointitarkoituksessa, muodostuu julkisesti listatusta tiedosta helposti yrityksen markkinointivaltti houkutellessaan ulkomaista työvoimaa.

Samaan aikaan ehdotetaan myös luopumista työ- ja elinkeinotoimiston antamasta ennakkotiedosta, jonka perusteella työnantaja on voinut arvioida millaiset edellytykset työntekijän oleskeluluvan saamiselle ovat. Tämä kaventaa entisestään velvoitteensa viranomaisia ja työntekijöitä kohtaan hoitavien pk-yritysten edellytyksiä onnistua muutoinkin haastavassa kansainvälisessä rekrytoinnissa.

Työnantajan sertifiointijärjestelmä voisi – jos se olisi myös käytännössä pk-yritysten saavutettavissa – tasoittaa pk-yritysten ja suurten yritysten kilpailua osaavasta työvoimasta tilanteessa, jossa molemmat ovat hoitaneet asiansa hyvin. Tällaisen pk-yrityksen liiketoiminta jää siten edelleen kärsimään siitä, että viranomaisten käsittelyssä oleskelulupahakemuksen käsittely kestää vireillä olevien hakemusten suuresta lukumäärästä ja hakemusten epätäydellisyydestä johtuen.

Työntekijän ja työnantajan selvitysvelvollisuus (71 a § ja 71 b §)

Esityksessä ehdotetaan, että jatkossa molemmat, sekä työnantaja että työntekijä toimittavat työsuhteen keskeisiä ehtoja koskevat tiedot, jotta niitä voidaan tarvittaessa verrata keskenään. Esityksen mukaan menettelyllä suojataan työntekijää.

MaRan näkemyksen mukaan esityksen tavoite on kannatettava, mutta käytännön keinona se lisää työnantajien hallinnollista taakkaa ja hidastaa prosessia. Väärinkäytösten torjuntaan esitetty menettely vaikuttaa tehottomalta, sillä työnantaja toimittaa tiedot työsuhteen keskeisistä ehdoista ensin työntekijälle, jotta tämä voi toimittaa ne osana oleskelulupahakemustaan, ja sen jälkeen työnantaja toimittaa itse samat tiedot samalle viranomaiselle.

Oleskeluluvan hakijan suullinen kuuleminen (64 §)

Esityksen mukaan jatkossa oleskeluluvan hakijaa voidaan kuulla suullisesti riippumatta siitä, millä perusteella oleskelulupaa haetaan. ***MaRa pitää ehdotusta kannatettavana, mutta pitää tärkeänä, että suullinen kuuleminen rajataan koskemaan vain sellaisia hakijoita, joiden kohdalla hakemuksessa annettujen***

tietojen tai siihen liitettyjen asiakirjojen perusteella syntyy perusteltua aihetta epäillä hakemuksen ja maahantulon todellista tarkoitusta tai muuta väärinkäytöstä.

Turvapaikanhakijan ja tilapäistä suojelua hakevan työnteko-oikeus (81 b § ja 81 c §)

MaRa pitää kannatettavana tilapäistä suojelua hakeneen henkilön työnteko-oikeuden kirjaamista lakiin samoin kuin jo olemassa olevaa sääntelyä turvapaikanhakijan työnteko-oikeudesta.

MaRa pitää tärkeänä, että lainsäädännössä huomioitaisiin kuitenkin myös työnantajan käytännön mahdollisuudet täyttää laissa säädetty ulkomaisen työvoimankäyttöön liittyvät velvoitteensa.

Oleskelulupaan perustuvan työnteko-oikeuden voimassaolon tarkistaminen on helppoa: työnteko-oikeuden kesto on merkitty oleskelulupakorttiin ja jatkolupahakemuksen vireyttämisestä on mahdollista saada todistus viranomaiselta.

Turvapaikanhakijan tai tilapäistä suojelua hakeneen henkilön kohdalla työnteko-oikeuden olemassaolon ja etenkin voimassaolon varmistaminen on kuitenkin lähestulkoon mahdotonta. Työntekijän on mahdollista saada Maahanmuuttovirastolta maksullinen todistus työnteko-oikeudesta, mutta sekin osoittaa ainoastaan työnteko-oikeuden tilan asiakirjan laatimishetkellä.

Turvapaikanhakijan tai tilapäistä suojelua hakeneen henkilön työllistävän työnantajan oikeusturvassa on tältä osin merkittävä puute, sillä luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä säädetty rangaistus on enimmillään vuosi vankeutta.

Sekä esitettyyn että voimassa olevaan ulkomaalaislakiin sisältyy työnantajan velvollisuus ilmoittaa kolmannen maan kansalaisen palkkaamisesta työ- ja elinkeinotoimistolle.

Velvollisuus koskee myös tilanteita, joissa palkataan turvapaikanhakija tai tilapäistä suojelua hakenut henkilö. Työ- ja elinkeinotoimistolla on näin ollen tieto tällaisen kolmannen maan kansalaisen työskentelystä ja työnantajasta.

Viranomaiselle tulisi esimerkiksi säätää velvollisuus viran puolesta ilmoittaa tiedossaan olevalle työnantajalle, kun tällaisen henkilön työnteko-oikeus päättyy, tai muulla tavoin mahdollistaa se, että työnantaja saa tällaisen välttämättömän tiedon maksutta käyttöönsä ajantasaisesti ja mahdollisimman vähäisellä hallinnollisella taakalla.

MaRa pitää kannatettavana esitystä ulkomaisen työntekijän tietojen säilytysajan lyhentämistä neljästä vuodesta kahteen vuoteen työsuhteen päättymisen jälkeen.

PAIKKA JA AIKA

Helsingissä lokakuun 4. päivänä 2022

MATKAILU- JA RAVINTOLAPALVELUT MARA RY

Kohteliaimmin

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sami Nisametdin', written over a horizontal line.

LAATI

Sami Nisametdin
lakimies, LL.M.