



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Projektipäällikkö Kristel Stenman-Huuskonen
Kansainvälinen osaaminen ja työvoima –tiimi
Työvoiman maahanmuutto ja kotouttaminen –yksikkö

LAUSUNTO

HE 114/2022 vp

28.11.2022

Eduskunta / Hallintovaliokunta

Suullinen asiantuntijakuuleminen ti 29.11.2022 klo 13 Teams-yhteyden välityksellä

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

Työ- ja elinkeinoministeriö kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä ja lausuu siitä seuraavaa:

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi ulkomaalaislakia ja seitsemää muuta lakia. Muutokset liitelakeihin ovat sääntelyä selventäviä ja säännösviitaukset korjaavia, joten päähuomio esityksessä on ulkomaalaislain 5 luvussa ja eräissä muissa ulkomaalaislain säännöksissä.

Esitys perustuu pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman kirjaukseen tarkoituksena edistää työperusteisten oleskelulupien nopeaa ja sujuvaa käsittelyä tavoitteena keskimäärin kuukauden käsittelyaika. Lakimuutokset ovat kuitenkin vain osa, mutta tärkeä osa, oleskelulupamenettelyjen kokonaiskehittämistä, jossa on kohteena kaikki vaiheet ja kaikki viranomaiset eri lupaperusteissa.

Ulkomaalaislain työntekoa ja elinkeinon harjoittamista koskevaa sääntelyä muutettaisiin. Laissa säilyisi jaottelu kaksivaiheiseen osapäätösharkintaan, mukaan lukien saatavuusharkinnan sisältävään työntekijän oleskelulupaan ja muihin työnteon perusteella myönnettäviin oleskelulupiin. Lakiin lisättäisiin uudet säännökset työnantajan sertifioinnista ja säädettäisiin erityisasiantuntijan oleskeluluvasta sekä Suomessa tutkinnon suorittaneen oleskeluluvasta. Sääntelyä myös täsmennettäisiin siten, että vakiintuneeseen lainsoveltamiseen perustuvaa käytäntöä kirjattaisiin lakiin. Myös ulkomaalaisen suullisen kuulemisen sääntelyä muutettaisiin ja laissa säädettäisiin kuulemisen tekemisen mahdollisuudesta etäyhteyden välityksellä.

Hallituksen esityksen valmistelun periaatteet ovat olleet käsittelyn yhdenmukaistaminen, vastuiden selkeyttäminen, viranomaisten päällekkäisten tehtävien karsiminen, säännösten selkeyttäminen ja läpinäkyvyyden lisääminen. Lisäksi esitys ohjaa entistä vahvempaan sähköiseen asiointiin ja automaation hyödyntämiseen hakemuksen käsittelyssä.

Ulkomaalaislain 5 luvun uudistus ei ole ainoa keino, jolla Maahanmuuttoviraston toimintaa sujuvoitetaan, vaan paljon muitakin toimia vaaditaan, ja paljon on myös jo tehty. Keskeisiä toimia ovat mittava järjestelmäkehityskokonaisuus (OLEDIGI), jota rahoitetaan EU:n elpymis- ja palautumistukivälineestä (RRF), prosessiuudistukset ja riskiperusteinen hakemuskäsittely sekä viestinnän kehittäminen.

Esityksen keskeiset muutosehdotukset

1. Verkkoasointi, automaatio ja rekisteritarkistukset

Työperusteisten oleskelulupien osalta keskeinen muutos nykytilaan verrattuna olisi, että selkeästi säädettäisiin, mitä työnantajan ja työntekijän tulee esittää hakemuksessa. Tarkoitus on, että selvitykset esitettäisiin verkkoasoinnissa/sähköisesti, joka ohjaa hakemista ja on automaation mahdollistava menettely.

Uutta olisi, että työnantajan tietoja tarkistettaisiin Verohallinnon velvoitteidenhoitoselvityksestä (VHS), jolloin työnantajan ei tarvitsisi esittää selvityksiä työnantajavelvoitteiden hoitamisesta enää hakemuksen yhteydessä. Myöhemmin lupaharkinnassa otettaisiin käyttöön Tulotietorekisteristä tehtävät tarkistukset, jotka hyödyttäisivät lupamenettelyä etenkin jatko-oleskelulupavaiheessa.

2. Työnantajan ja työntekijän selvittämisvelvollisuudet hakemuksessa

Työnantajan roolia kasvatettaisiin; työnantaja esittäisi kaikissa hakemustilanteissa työsuhteen keskeiset työehdot ja myös sovellettavan TES:n, työntekopaikan, työnteon alkamisajan ja keston sekä tiedon ammatista, jolla työ tehdään. Työntekijälläkin olisi velvollisuutensa esittää keskeiset työsuhteen ehdot (tietojen vertailu; työntekijän suoja). Muuta ei tarvitsisi esittää, paitsi jos lupaviranomaisella olisi syy pyytää tarkempia selvityksiä. Lisäksi säädettäisiin yleisistä työperusteisen oleskeluluvan myöntämisen edellytyksistä, joista ei voimassa olevassa laissa säädetä, ja sääntely koskisi kaikkia tässä ulkomaalaisluvussa säädettäviä työsuhteeseen perustuvia oleskelulupia.

Työntekoa koskevaan hakemukseen ei lähtökohtaisesti tarvitsisi liittää selvityksiä (koulutuksesta, työhistoriasta tms.). Työnantajan on varmistettava, että työntekijällä on erityinen pätevyys, lupa tai hyväksytty terveydentila, jos sitä työssä vaaditaan. Työnantajalla on siten jatkossakin velvollisuus varmistaa, että sen työntekijällä on säännellyn ammatin harjoittamista varten toimivaltaisen viranomaisen lupa, jos sitä työssä vaaditaan. Lupaviranomainen voisi, jos hakemuksessa siihen syytä ilmenisi, vaatia selvitykset sille esitettäväksi.

3. Työntekoa koskeva sääntely

Esityksellä ehdotetaan muutettavan ulkomaalaislain 5 luvun työntekoa ja elinkeinon harjoittamista koskeva sääntely. Voimassa olevan lain sääntely on ollut voimassa vuosikymmeniä, se ei ole riittävän täsmällistä, eikä siinä säädetä työntekijöiden ja työnantajien velvollisuuksista. Luvun säätämiseen kuitenkin vaikuttaa toisaalta EU-sääntely, mutta myös useat Suomea koskevat kansainväliset velvoitteet sekä tietenkin kansallinen tahtotila. Kansainvälisiä velvoitteita ovat esimerkiksi kauppasopimukset ja vapaakauppasopimukset, KP-sopimus ja EU:n ja Turkin välinen assosiaatiosopimus. EU-sääntely vaikuttaa oikeuksiin liittyen, mutta

myös esimerkiksi EU:n sinisen kortin osalta. Kansallista sääntelyä määrittää esimerkiksi hallitusohjelman kirjaus saatavuusharkinnan soveltamisesta. Näiden yhteistuloksena ulkomaalaislain 5 luvun sääntelyä ei ole mahdollista yksinkertaistaa niin paljon kuin alun perin oli tavoite. Sääntelyn kuitenkin tavoitellaan olevan nykyistä selkeämpi ja tarkempi. Kaikelta epäselvyyksiä ja päällekkäisyyksiä ei kuitenkaan ole mahdollista sääntelyssä välttää.

4. Muutokset työntekijän oleskeluluvan osalta

a) Työnantajakohtaisista luvista luovuttaisiin

Muutos olisi, että jatkossa työntekijän oleskelulupa (TTOL) myönnettäisiin aina ammattialakohtaisena. Tarkoittaisi siis, että työnantajakohtaisesta luvasta luovuttaisiin, jolloin työntekijä ei ole enää sidottu työnantajansa tästä sääntelystä johtuen. Ammattialakohtaisessa luvassa on se hyöty, että työntekijä voi tarvittaessa vaihtaa työnantajaa sen ammatialan sisällä, jos siihen ilmenisi syytä, ilman velvollisuutta hakea uutta oleskelulupaa. Muutoksella ei olisi vaikutuksia statukseen lähetettyinä työntekijänä eikä sosiaaliturvaan.

Esitys myös on, että saatavuusharkintaa ei suoriteta, jos jatkolupahakemus koskee samaa ammattialaa kuin hakemusta jätettäessä voimassa oleva työntekijän oleskelulupa tai jos se ei koske samaa ammattialaa, kun ulkomaalainen on työskennellyt työntekijän oleskeluluvan nojalla *vähintään yhdeksän kuukauden ajan* (tällä hetkellä vaatimuksena on vuoden työskentely, mitä on käytännössä vaikea toteuttaa, koska oleskeluluvan voimassaolo alkaa yleensä aikaisemmin kuin itse työskentely).

b) Ennakkotietomenettelystä luovuttaisiin

Koska ohjeita ja neuvoja on nykyään helppo antaa verkossa ja koska verkkoasioinnissa voidaan käyttää ohjaavuutta, ennakkotiedon pyytämisestä työntekijän oleskeluluvan myöntämisen edellytysten täyttämisestä luovuttaisiin. Asiasta on lausuttu *TyV:n lausunnon (TyVL 14/2022 vp) eriävässä mielipiteessä* viitaten EK:n lausumaan.

Ennakkopäätösmenettely vastaa TE-toimistossa työmäärältään samaa kuin itse osapäätöksen tekeminen. Käytännössä menettelyssä on ollut paljon puutteita, kun työnantajat tekevät pyynnön vaillinaisin tai väärin tiedoin. Menettely on maksuton, jolloin siitä ei tule tuloja TE-toimistolle. Lainsäädäntöuudistuksen myötä verkkoasiointi lisääntyy, jolloin siinä voidaan käyttää paremmin ohjausta ja pakottavia toimenpiteitä, joista työnantajat saavat tarvitsemansa informaation. Samalla lupamenettelyssä luovutaan lomakkeiden toimittamisesta, joka sekin on työnantajan toimintaa helpottava muutos. Uudistuksen myötä työnantajan tulee esittää työsuhteen keskeiset ehdot tietyiltä osin, mikä riittää lupaharkinnassa, ja vain poikkeustapauksissa siltä pyydetään lisäselvitystä.

c) Säännöskehikkoa supistettaisiin

Työntekijän oleskeluluvan säännös- ja ohjekehikkoa kevennettäisiin lisäksi siten, että valtioneuvoston 11.10.2012 antamasta päätöksestä ulkomaisen työvoiman käytön yleisiä edellytyksiä koskevista valtakunnallisista linjauksista luovuttaisiin; jatkossa laki ja sen perustelut sekä alueelliset linjaukset olisivat riittävä aineisto soveltaa lakia ja saatavuusharkintaa.

5. Erityisasiantuntijan oleskelulupa

Esityksessä ehdotetaan, että ulkomaalaislaissa säädettäisiin nimenomaisesta erityisasiantuntijan oleskeluluvasta. Samalla muutos nykykäytäntöön olisi, että oleskeluluvan myöntämiseksi ehdotetaan säädettävän palkkarajasta samalla tavalla kuin EU:n sinisen kortin osalta säädetään. Voimassa olevassa ulkomaalaislaissa ei säädetä oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä olevasta palkkatasosta, vaan lupamenettely on tältä osin perustunut vakiintuneeseen hallintokäytäntöön. Lupamenettelyssä palkkatasoksi on vakiintunut 3 000 euron palkka. Käytännössä tuo on voinut pitää sisällään luontoisetuja tietyissä rajoissa, mikä tekee lupaharkinnasta hankalan. Tosiasia myös on, että raja on ollut samalla tasolla tietävästi muutaman vuosikymmenen ajan.

Palkkaraja säädettäisiin vastaamaan palkansaajan keskimääräistä bruttopalkkaa (kerroin 1,0), joka tällä hetkellä olisi 3 379 € kuukaudessa. EU:n sinisen kortin myöntämisen edellytyksenä kerroin on tällä hetkellä 1,5 eli 5 069 € kuukaudessa (huom. uusittu direktiivi (EU) 2021/1883, jonka täytäntöönpano tulee laskemaan tätä tasoa).

Palkkarajasta säädettäessä ja sitä nostettaessa osa erityisasiantuntijoista siirtyisi hakemaan työntekijän oleskelulupaa. Ajanjaksolla 2020-4/2022 noin 15 % eli 358 erityisasiantuntijan hakemusta jäi alle esityksessä kaavaillun 3 379 €:n tason alle. Kertoimen 1,0 valinnalla tavoite on pitää tämä mahdollisesti työntekijän oleskelulupakategorian alle siirtyvien määrä maltillisena. Työnantajat voivat itse vaikuttaa siihen, käsitelläänkö hakemus erityisasiantuntijan oleskelulupahakemuksena vai kaksivaiheisessa työntekijän oleskelulupaa koskevassa menettelyssä. Molemmissa tapauksissa, jos hakemusta ei olisi muusta syystä hylättävä, oleskelulupa myönnettäisiin, eikä lupaharkinnan kestossa tulevaisuudessa ajallisestikaan todennäköisesti olisi suurta eroa.

6. Suullinen kuuleminen etäyhteyden välityksellä

Muutos olisi, että hakijaa ja tämän perheenjäseniä voitaisiin kuulla suullisesti etäyhteyden välityksellä. Hyöty olisi hakijoilla itsellään ja hyöty olisi prosessuaalinen sikäli, että päätöksen tekijä Maahanmuuttovirasto, eikä välikäsi, tekisi kuulemisen. Suullisen kuulemisen säännös olisi soveltamisalaltaan laajempi eikä enää yksin perhesidehakemuksia koskeva.

7. Työnantajan ja toimeksiantajan velvollisuudet

Työnantajan ja toimeksiantajan tulisi jatkossakin selvittää työntekijänsä työnteko-oikeus ja säilyttää sen peruste tallessa 2 vuoden ajan nykyisen 4 vuoden sijasta, koska teon rikosoikeudellinen vanhentumisaika on kaksi vuotta. Toimeksiantosuhteissa jokainen työnantaja vastaa omista työntekijöistään ja näiden työnteko-oikeuden varmistamisesta. Lisäksi rakennuslalla ja telakalla kuitenkin päätoteuttaja vastaa kaikista alueen sisällä työskentelevistä työntekijöistä ja niiden työnteko-oikeuden tarkistamisesta, koska työturvallisuuslain (738/2002) 6 luvussa säädetään niiden osalta muista velvollisuuksista.

8. Pidättäytymispäätös

Koska työnantajan selvittämisvelvollisuudesta säädettäisiin tarkemmin, olisi mahdollista säätää pidättäytymispäätöksen tekeminen myös Maahanmuuttoviraston tehtäväksi TE-toimiston ohelle. Samalla pidättäyty-

mispäätöksen soveltamisala laajenisi kaikkiin työperusteisiin oleskelulupiin, kun sitä tällä hetkellä sovelletaan vain työntekijän oleskelulupiin, mihin seikkaan sekä työelämä- ja tasa-arvovaliokunta (TyVM 8/2021 vp) että hallintovaliokunta (HaVL 15/2021 vp) ovat aiemmin kiinnittäneet huomiota. Pidättäytymispäätöksen voimassaoloaika myös pidennettäisiin siten, että minimi olisi 3 kuukautta ja maksimi 1 vuosi. Sääntelyssä säilyisi edelleen velvoite ohjata ja neuvoa työnantajaa ennen pidättäytymispäätöksen.

TyVL 14/2022 vp:n eriävässä mielipiteessä on katsottu, että pidättäytymispäätös esitetyssä muodossaan ei ole riittävän tehokas pelote estämään työvoiman hyväksikäyttöä ja ohjaamaan työnantajia toimimaan sääntelyn vaatimalla tavalla, sen tulisi voida määrätä vähintään kahdeksi vuodeksi ja mahdollisesti asteittain. Lisäksi siinä on katsottu, että pidättäytymispäätöksen tulisi koskea lisäksi konserniyrityksiä sekä muita sellaisia yrityksiä, joissa toimivat samat vastuuhenkilöt, joiden johtamaan yritykseen on tehty pidättäytymispäätös.

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että perustuslakivaliokunta on 25.11.2022 kokouksessaan käsitellyt pidättäytymispäätöstä. Valiokunnan kuultavana olleet oikeusoppineet pitivät ehdotettua sääntelyä hyväksyttävänä. Hallituksen esityksen valmistelun aikana oikeusministeriön kanssa käytyjen keskustelujen johdosta on ymmärretty, että pidättäytymispäätöksen kesto ei voi enää pidentää. Kyseessä on hallinnollinen seuraamus, joka voidaan tehdä työnantajalle tai tämän edustajalle, ja jos kyseessä on yritys tai yhteisö, päätös voidaan kohdistaa myös vastuuhenkilöön. Sääntelyn tarkkarajaisuus ja oikeudenmukaisuus edellyttävät, että pidättäytymispäätöksen kohteena voi olla se, joka jättää noudattamatta ne velvoitteet, jotka laissa sen noudatettavaksi säädetään. Ministeriö korostaa, että pidättäytymissäännöksellä on hallinto-oikeudellinen funktio, koska ennen sen määrittämistä on työnantajaa neuvottava toimimaan oikein. Nyt kun sääntelyä muutetaan siten, että käytöala laajenee ja Maahanmuuttovirasto tulee toimivaltaiseksi myös, on kenties oletettavissa, että säännöstä sovellettaisiin useammin, mutta lisääkö se pidättäytymispäätösten määrää, jää nähtäväksi (tietävästi pidättäytymispäätöksiä on tehty kolme kappaletta sääntelyn olemassaolon aikana).

9. Työnantajan sertifiointi

a) Hallituksen esityksen ehdotus työnantajan sertifioinnista

Laissa säädettäisiin uutuutena työnantajan sertifioinnista. Se olisi tarkoitettu helpottamaan niiden työnantajien hallinnollista taakkaa, jotka rekrytoivat paljon ulkomaista työvoimaa. Sertifiointi ei merkitsisi muutosta oleskeluluvan myöntämisen edellytyksiin. Sertifiointi voitaisiin peruuttaa määräajaksi. Sertifiointin myöntämisen edellytyksistä säädettäisiin valtioneuvoston asetuksella, jotta edellytyksiä voitaisiin lakivalmistelua kevyemmässä menettelyssä ja siten nopeammin tarvittaessa muuttaa tekemistä.

Asetusluonnos ja siihen liittyvä muistiolounnos ovat tämän lausunnon liitteenä. Muistiossa on arvioitu sertifiointin vaikutuksia: Sertifiointin myöntämisen edellytysten yleinen rakenne voidaan perustella oleskelulupatilastoilla. Vuonna 2020 toteutetun Lean-hankkeen yksi tuottavuusparannusten näkökulmasta keskeinen löydös oli, että päällekkäisen työn poistaminen suurimmilta työnantajilta vähentäisi niiden työkuormaa. Sel-

vityksessä todettiin, että 50:lle eniten työperusteisia oleskelulupia saaneille työnantajille myönnettiin keskimäärin 118 työperusteista lupaa per vuosi, joka oli 25 % (5 680 kpl) kaikista työperusteisista oleskeluluvista. Vaikutusta syntyi siitä, että sertifiointi kohdentuisi eniten rekrytoiviin työnantajiin. Viime vuosien (2018–2020) tilastojen valossa voidaan arvioida, että vähintään 230 työnantajaa täyttäisi sertifiointin kriteerit taloudellisen vakauden sekä työperäisen oleskelulupaprosessin kokemuksen osalta. Näiden yritysten yleisimpiä toimialoja ovat ohjelmistojen suunnittelu ja valmistus, kiinteistöjen siivous, asuin- ja muiden rakennusten rakentaminen, työvoiman vuokraus, vihannesten viljely kasvihuoneessa sekä ravintolatoiminta.

Muistiolounnoksessa todetaan myös, että työperusteisiin oleskelulupiin sisältyvä hyväksikäyttöriski tulee ottaa huomioon myös työnantajan sertifiointiprosessissa. Työnantajan sertifiointin ei arvioida nostavan työvoiman hyväksikäytön riskiä. Sertifiointin edellytykset perustuvat myös pidemmän aikavälin tarkastukseen, sisältäen myös työnantajalle aiemmin myönnettyjen työperusteisten oleskelulupien ehtojen toteutumisen tarkastelun.

TyVL 14/2022 vp:n eriävässä mielipiteessä on esitetty kritiikkiä työnantajan sertifiointista. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että sertifiointia on käsitelty perustuslakivaliokunnan asiantuntijakuulemisessa 25.11.2022, jossa kuultavana olleet oikeusoppineet kiinnittivät varsinaiset kommenttinsa sertifiointin myöntämistä koskevaan esityksen UlkL 76 §:n 2 momenttiin ja sertifiointin määrittelyyn. Itse menettelylle ja sitä koskevalle sääntelylle oikeusoppineet eivät esittäneet huolia, vaan näkivät ne perustuslain kannalta ongelmattomina.

Eriävässä mielipiteessä lausuttuun työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että työnantajan sertifiointista säädettäisiin nyt ensimmäistä kertaa eli uudenlainen menettely otettaisiin käyttöön. Sertifiointin myöntämisen edellytykset on määritetty sellaisista työnantajista, jotka ovat usein rekrytoineet ulkomaista työvoimaa ilman mitään ongelmia lupamenettelyssä. Uudella menettelyllä haetaan tällaisten työnantajien hallinnollisen taakan keventämistä. Oleskeluluvan myöntämisen edellytykset olisivat samat kuin muidenkin työnantajien kohdalla. Ehdotukseen sisältyy, että sertifiointi voidaan peruuttaa ja asettaa ns. karenssiaika sen uudelleen myöntämiseksi. Sertifiointi tehdään avoimeksi siten, että myönnettyistä työnantajan sertifiointeista pidettäisiin listaa verkkosivustolla. Jos työnantaja menettäisi sertifiointin, olisi se sille myös mainehaitta, mitä se tuskin haluaa, jos se on toiminut moitittavasti.

Edelleen *eriävässä mielipiteessä* lausutun johdosta ministeriö toteaa, että sertifiointin myöntämisen edellytykset asetetaan ensi alkuun sen verran korkeiksi, ettei sertifiointi tule kyseeseen kaikkien työnantajien kohdalla. Käytännössä näin myös estetään sellaisten työnantajien haakeutuminen sertifiointin piiriin, joiden harjoittamalla alalla esiintyy suurempi riski epäkohdille. Sertifiointimenettelyn ei voi katsoa edistävän työperusteista hyväksikäyttöä, koska työnantajan tulee täyttää sertifiointin myöntämisen edellytykset ja uusia sertifiointi määräajoin, jolloin valvontaa myös tapahtuu.

Sertifiointin peruuttamisella ja siihen liittyvällä karenssiajalla ei voida estää työnantajan rekrytointitoimintaa eikä työnantajaa jatkamasta liiketoimintaansa. Sertifiointin peruuttamisen perusteena voi kuitenkin olla syy, joka estää työvoiman rekrytoimisen ulkomailta, liiketoiminnan harjoitta-

misen tai ylipäänsä työnantajana toimimisen, jos peruuttaminen perustuisi esimerkiksi pidättäytymispäätökseen, liiketoimintakieltoon tai konkurssiin.

Ehdotuksen mukaan sertifiointi voitaisiin peruuttaa, jos työnantaja ei enää täytä sen myöntämisen edellytyksiä. Näistä edellytyksistä yksi on se seikka, että työnantaja on huolehtinut ja vastaisuudessa kykenee huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana ja että työehdot ovat voimassa olevien säännösten ja asianomaisen työehtosopimuksen mukaiset tai, jos työehtosopimusta ei ole sovellettava, että ne vastaavat työmarkkinoilla vastaavissa tehtävissä toimiviin työntekijöihin noudatettavaa käytäntöä. Ehdotuksen mukaan sertifiointi voitaisiin peruuttaa, jos työnantaja tai työnantajan edustaja on syytettynä tai tuomittu vankeusrangaistukseen liiketoiminnan yhteydessä tehdystä rikoksesta, josta on säädetty rangaistukseksi vankeutta. Kyseessä ovat kaikki rikoslaisissa säädetty rikokset, joissa on tämä rangaistusasteikko käytössä.

Sertifiointin toimivuutta työntekoa koskevien oleskelulupien myöntämisessä, sertifiointia hakevien työnantajien määrän kehitys ja valvonnassa havaitut seikat aiheuttavat sen, että sääntelyn toimivuutta seurattaisiin. Ennen sertifiointin myöntämistä ja ennen sen uusimista ehdottomasti varmistetaan se, että työnantaja on huolehtinut velvoitteistaan ja on noudattanut työehtoja. Kun sertifiointin myöntämisen edellytyksistä säädetäisiin valtioneuvoston asetuksella, voitaisiin edellytyksiä joustavammin tarkistaa sen mukaan kuin on tarve.

b) Työnantajan sertifiointia koskeva sääntely Ruotsissa

Hallituksen esityksessä on kuvattu Ruotsissa käytössä sertifioituihin työnantajiin perustuvaa menettelyä. Ruotsissa sertifiointia voi hakea maahanmuuttovirastolta (Migrationsverket) työnantaja, joka on rekisteröity Ruotsissa ja joka täyttää yleiset työlupaehdot. Työnantajalla tulee olla palkkaamiseen riittävät varat ja toistuva rekrytointitarve kolmansista maista tulevan vuoden aikana. Vasta toimintansa aloittaneita yrityksiä lukuun ottamatta edellytyksenä on myös vähintään kymmenen työlupahakemusta viimeisten 18 kuukauden aikana ja moitteeton toiminta aikaisempien kolmansista maista tapahtuneiden rekrytointien yhteydessä. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että tältä osin malli on samankaltainen kuin tässä hallituksen esityksessä.

Ruotsissa sertifioitu toimija voi edustaa myös muita työnantajia ja jättää oleskelulupahakemuksia näiden puolesta. Merkittävä osuus oleskelulupahakemuksista jätetään sertifiointimenettelyn avulla, ja käytännössä suurin osa näistä hakemuksista tulee noin 30 keskeisen yrityksen kautta. Toisaalta useat sertifiointijärjestelmään hakeutuneet yritykset eivät ole todellisuudessa käyttäneet menettelyä lainkaan. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että Suomessa esim. henkilöstövuokrausyritykset voivat hakeutua sertifiointin piiriin, ja Suomessa on etukäteen arvioitu, yrityselämän kanssa käytyjen keskustelujen perusteella, että meillä sertifiointimenettelylle tulee käyttöä. Keskustelu on pikemminkin ollut, millä kriteereillä sertifiointi myönnetään ja sen vuoksi ratkaisu olisikin, että niistä säädetäisiin valtioneuvoston asetuksella, jotta tilanteen mukaan kriteereitä voidaan muuttaa.

Ruotsissa sertifioitu työnantaja vastaa sähköisesti ruotsiksi tai englanniksi jätettävän oleskelulupahakemuksen täydellisyydestä. Lisäksi työnantajan on ilmoitettava paikka avoimeksi virallisessa portaalissa vähin-

tään kymmenen päivän ajaksi ja pyydettävä ammattiliitolta lausunto työsuhteen ehdoista. Työnantaja ei kuitenkaan ole sidottu palkkaamaan mahdollisia kotimaisia sekä Euroopan unionin ja Euroopan talousalueen maista tai Sveitsistä tulevia hakijoita. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että Suomessakin menettelyn tavoitellaan olevan sähköinen. Esityksen mukaan ulkomaalaislain 5 luvussa säädettävät kaikki työsuhteiset oleskelulupatyypit tulevat sertifioinnissa sovellettavaksi, jolloin myös työntekijän oleskelulupa siihen liittyvine osapäätös- ja saatavuusharkintoineen soveltuu menettelyyn.

Ruotsissa sertifiointimenettelyyn hyväksytyn työnantajan jättämä sähköinen oleskelulupahakemus käsitellään maahanmuuttovirastossa pääsääntöisesti kymmenen työpäivän kuluessa ja uusintahakemusten osalta 20 työpäivän kuluessa, kun normaali käsittelyaika vaihtelee 4–6 kuukauden välillä. Ammattiliiton kannan puuttuessa hakemuksesta oleskelulupapäätös tulee tehdä 60 päivän kuluessa ja muita lisäselvittelyjä tarvittaessa neljän kuukauden kuluessa. Aikamäärät koskevat vain hakemuksen käsittelyä eikä aikaa, jonka puitteissa hakija saa oleskeluluvan. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että Suomessa menettely on jo nyt ja sen jatkossakin tavoitellaan olevan huomattavasti nopeampi kuin se on Ruotsissa.

Ruotsissa oleskeluluvan hakijan on jätettävä työnantajalle määrämuotoinen valtakirja ja täytettävä oma osuutensa sähköisestä hakemuksesta sekä käytävä tunnistautumista varten Ruotsin edustustossa tai maassa ollessaan maahanmuuttovirastossa. Tarvittaessa hakija myös haastatellaan. Hakemuksen käsittelyn jälkeen työnantaja ja hakija saavat tiedon päätöksestä sähköpostilla. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että Suomessakin työntekijä antaa suostumuksen työnantajan asiointiin eli liittää tarvittavat tiedot työntekoa koskevaan hakemukseen, suostumus annetaan järjestelmässä. Lupamenettely on samanlainen kuin muissakin hakemuksissa, jolloin tunnistautuminen tulee kyseeseen ja, jos siihen havaitaan syitä, myös haastattelu. Tiedoksianto tapahtuu Enter Finlandissa.

Ruotsissa oleskelulupa on noudettavissa Ruotsin edustustosta muutamman viikon kuluttua, minkä jälkeen työntekijä voi matkustaa työskentelemään Ruotsiin. Hakijan ollessa Ruotsissa oleskelulupa lähetetään hänelle postitse viikon kuluessa päätöksestä. Myös hakijan perheenjäsenet voidaan sisällyttää samanaikaisesti tehtävään oleskelulupahakemukseen. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että hakija-työntekijälle annetaan oleskeluluvan myöntämisen osoituksiksi oleskelulupakortti. Kortti toimitetaan hänelle kotimaahansa. Esityksessä ehdotetaan, että sertifioitun työnantajan työntekijälle voitaisiin 1.4.2023 alkaen myöntää pitkäaikainen viisumi, ns. D-viisumi, nopeutettua maahantuloa, jolloin oleskelulupakortin toimittaminen tapahtuisi Suomessa. Tämä koskisi myös työntekijän perheenjäsentä.

c) Kokemuksia työnantajan sertifioinnista Ruotsissa

Ruotsista on saatu joitakin tietoja työnantajan sertifioinnista. Sertifiointimenettely on ollut käytössä vuodesta 2012 lähtien.

- Helmikuussa 2022 oli noin 550 yritystä/työnantajaa rekisteröitynä sertifiointiin. Näistä osa on työnantajan valtuuttamia yrityksiä ja osa sijoittautumispalveluja tarjoavia yrityksiä, jotka edustavat toisia yrityksiä, ja ne edustavat noin 3 500 työnantajaa.

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

- Sertifiointin käyttöönoton aikoihin aluksi sen piirissä oli erityisesti isoja monikansallisia yrityksiä.

Ruotsista saadussa vastauksessa vahvistetaan, että työperusteisten oleskelulupien hakemusten käsittelyaika vaihtelee huomattavasti erityyppisten hakemusten välillä. Vuonna 2021 sertifioitujen työnantajien työntekijöiden ensimmäisten hakemusten kohdalla oli keskimäärin 20 päivää, kun palvelulupauksen mukaan sen tulisi olla 10. Sen sijaan aloilla, joiden hakemuksiin tulee toimittaa tarkempia erilliselvityksiä, käsittelyaika oli paljon pidempi kuin neljä kuukautta. Nämä ovat matalamman koulutustason aloja, joilla työperäistä hyväksikäyttöä tyypillisimmin esiintyy. Muissa työntekoa koskevissa hakemuksissa käsittelyaika oli noin neljä kuukautta.

Vastauksen mukaan sertifiointijärjestelmä on Ruotsissa tarkoitettu työnantajille, jotka pääsääntöisesti tekevät kaiken oikein hakuprosessissa, ts. lähettävät verkon kautta täydelliset hakemukset työluvan myöntämisen edellytykset täyttävillä työehdoilla. Tämän lisäksi yrityksen tulee olla rekisteröitynä työnantajaksi, sen talouden tulee mahdollistaa työntekijöiden palkkaaminen, sillä on toistuva tarve rekrytoida työntekijöitä EU:n ulkopuolisista maista, se sitoutuu jättämään täydelliset hakemukset verkossa ja sillä on kokemusta aiemmista rekrytoinneista kolmansista maista edellytykset täyttäen. Hakemuksen tutkinta on samanlainen kuin muissakin hakemuksissa ja asianomaiselle ammattiliitolle täytyy antaa mahdollisuus kommentoida ehtoja. Jos työssä vaaditaan erityisvaatimusten täyttämistä, yritykseltä vaaditaan lisäksi muun muassa näyttö aiempien rekrytointien maksetuista palkoista ja vakuutuksista. Jos sertifioitu työnantaja toimittaa täydellisen hakemuksen verkon kautta, Ruotsin maahanmuuttoviraston on tehtävä päätös kymmenen päivän kuluessa (jatkohakemuksissa 20 päivää).

Ruotsista saadun vastauksen mukaan Ruotsin maahanmuuttovirasto tarkistaa parhaillaan sertifiointijärjestelmää. Tarkistaminen tapahtuu osittain siitä syystä, että sertifiointi kattaa suuren määrän työnantajia ja samalla se kattaa suuren osan työntekoa koskevista oleskelulupahakemuksista. Lisäksi vastauksessa arvioidaan, että syynä on myös se, että järjestelmän hallinta vie paljon aikaa. Viime aikoina maahanmuuttovirastolla on myös ollut ongelmia tehdä päätöksiä 10/20 päivässä.

Ruotsin Migrationsverket.se:n nettisivujen mukaan kaikki alat eivät ole sertifiointin piirissä, mutta yrityksellä voi olla edustaja, joka hakee oleskeluluvan ja takaa tiedot, kuten edellä kerrotaan. Sivujen mukaan Ruotsissa perheenjäsenet kuuluvat sertifiointin piiriin.

d) Sertifioidun työnantajan työntekijälle ja tämän perheenjäsenelle myönnettävä pitkäaikainen viisumi

Esityksessä ehdotetaan ulkomaalaislain 17 c §:n muuttamista. Muuttaminen olisi tarpeen jo siitäkin syystä, että ulkomaalaislain 5 luvun pykälät muuttuvat, eivätkä siten lain 17 c §:n viittaukset tapahtuisi enää oikein muuttuneisiin säännöksiin. Hallituksen esityksen HE 99/2022 vp yhteydessä on lisäksi tullut ilmi, kun on ilmennyt tämän esityksen (HE

114/2022 vp) aikataulun siirtyminen ja siihen liittyvä EU:n RRF-rahoituksen ehdot, että esitysten välillä on täytynyt tehdä yhteen sovittamista, jotta tämän ns. D-viisumin myöntäminen tapahtuisi oikeille ryhmille oikeaan aikaan ja ilman katkoksia (HaVM 21/2022 vp). Nyt tällä esityksellä 17 c §:ään lisättäisiin sertifioidun työnantajan työntekijä ja hänen perheenjäsenensä. *Koska esityksellä HE 99/2022 vp säännökseen lisätään uusi 2 momentti, olisi muutos tehtävä tämän esityksen johdosta ainoastaan säännöksen 1 momenttia koskevasti. On kuitenkin huomattava, että lain soveltaminen alkaisi heidän osaltaan vasta 1.4.2023.*

Pitkäaikaisen viisumin myöntämistä koskeva säännös tuli tämän esityksen seurauksena tähän muotoon:

17 c §

Pitkäaikaisen viisumin myöntäminen

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 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) 5 luvussa tarkoitettu oleskelulupa ansiotyötä varten sertifioidun työnantajan työntekijänä;
- 7) oleskelulupa yrityksen yli- tai keskijohdon tehtäviin 74 §:n 1 momentin 4 kohdan nojalla; tai
- 8) 1–7 kohdassa tarkoitetun henkilön perheenjäsenyyden perusteella oleskelulupa perhesiteen perusteella.

Esityksen voimaantulosäännöstä olisi täsmennettävä pitkäaikaisen viisumin osalta, koska UMA-järjestelmäkehityksestä johtuen soveltaminen alkaisi osittain myöhemmin:

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 . Sen 17 c §:n 1 momentin 5 ja 6 kohtaa sekä 8 kohtaa, siltä osin kun on kyse 5 ja 6 kohdassa tarkoitetun henkilön perheenjäsenestä, sovelletaan kuitenkin vasta 1 päivästä huhtikuuta 2023.

10. Jatkolupahakemus

TyVL 14/2022 vp:n eriävässä mielipiteessä on esitetty, että 72 a §:ään lisättäisiin uusi momentti jatkolupahakemusta koskien, jotta voitaisiin tarkistaa, ovatko ensimmäisen työntekijän oleskeluluvan hakemisen yhteydessä työnantajan vakuuttamat työsuhteen ehdot ja toimeentulo toteutuneet.

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että Uudenmaan TE-toimiston esittämän kaltaista sääntelyä ehdotettiin lausuntomenettelyssä olleessa hallituksen esityksen luonnoksessa. Lausuntopalautteesta ilmeni, että sääntelyehdotukseen liittyy epäselvyyksiä, joista olisi vaikea riittävän yksinkertaisesti säätää. Kun luvun sääntely on koko luvan kattava, ei poikkeusta voi tehdä yksinomaan työntekijän oleskeluvan kohdalla. Lisäksi on huomattava, että esitetty sääntely työntekoon perustuvan oleskeluluvan myöntämisen edellytyksistä ja työnantajan sekä työntekijän selvittämiselvelvollisuuksista soveltuu sekä ensimmäisen että jatko-oleskeluluvan hakemisen yhteydessä.

11. Työnantajan ilmoitusvelvollisuus

TyVL 14/2022 vp:n eriävässä mielipiteessä oli kannatettu Uudenmaan TE-toimiston esittämää uutta pykälää työnantajan ilmoitusvelvollisuudesta Maahanmuuttovirastolle. Sen mukaan, jos ulkomaalainen työntekijä ei ole aloittanut sovituksi työpaikassa tai on heti työsuhteen alussa lopettanut työt, tulisi työnantajan ilmoittaa tästä Maahanmuuttovirastolle. Virasto kirjaisi tiedon ylös ulkomaalaisrekisteriin, josta myös TE-toimisto näkisi tiedon ja ottaisi huomioon omassa työntekijän oleskelulupahakemusten käsittelyprosessissa osapäätösten osalta. Tällä pykälällä pystyttäisiin nopeasti puuttumaan tilanteisiin, joissa työnantajat tuovat maahan paljon ulkomaisia työntekijöitä, mutta eivät todellisuudessa tarjoa heille työtä. Tällä ehkäistäisiin yritysten käyttämistä kauttakulkuyrityksenä maahan pääsyksi. Ehdotettu pykälä mahdollistaisi nopean puuttumisen tällaisten yritysten toimintaan esimerkiksi pidättäytymispäätöksellä.

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että on vaikea vetää aikarajaa siihen, miten kauan työntekijän on tehtävä töitä työnantajan palveluksessa ilman oikeutta vaihtaa työnantajaa. Kun työntekijän oleskelulupa myönnettäisiin aina ammattialakohtaisena, olisi työntekijälle oikeus vaihtaa työnantajaa, jos niin katsoo itsensä kannalta parhaaksi. Sääntelyn kannalta olisi lisäksi ongelmallista tehdä säännös, jossa työnantajalla olisi velvollisuus, jolloin miten sitä voitaisiin tehokkaasti valvoa ja mikä siinä olisi sanktiona. Työnantajaa ei voine velvoittaa tehdä ilmoitus itsestään, vaikka se tuottaisi maahan työntekijöitä, joilla ei ole todellisuudessa tarjolla töitä. Ministeriön saaman tiedon mukaan Maahanmuuttovirastossa suunnitellaan automaatiotoimintoa, joka poimisi järjestelmästä sellaiset työnantajat, joille ei ilmesty jatkolupahakemuksia. Aihe on tunnistettu riskitekijäksi ja hoidettavissa järjestelmätoiminnolla lainsäädännön sijasta, kyse on jälkivalvonnasta.

12. Työnantajan saatava tieto työnteko-oikeuden päättymisestä viranomaiselta

TyVL 14/2022 vp:n eriävässä mielipiteessä on lausuttu, että työnantajan oikeusturvan kannalta on tärkeää, että tilanteessa, jossa työntekijän työnteko-oikeus päättyy, viranomainen toimittaa asiasta työnantajalle oma-aloitteisesti tiedon. Suomalaisella viranomaisella on aina tieto siitä, että henkilön työnteko-oikeus Suomessa päättyy. Tätä tietoa ei kuitenkaan anneta työnantajalle, vaikka myös työsuhteesta on tieto kansallisessa ulkomaalaisrekisterissä. Tältä osin esitys ei anna työllistävälle yrityksille riittävää suojaa. Perussuomalaisten valiokuntaryhmä kannattaa EK:n ja Maran esitystä siitä, että luotaisiin menettely, jossa työnantaja saa tiedon työnteko-oikeuden päättymisestä suoraan viranomaiselta.

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että ulkomaalaislain mukaan työnantajan on varmistauduttava siitä, että palvelukseen tulevalle ja palveluksessa olevalla ulkomaalaisella on työnteko-oikeus. Varmistaminen tapahtuu oleskelulupaluvasta tai oleskelulupakortista, josta ilmenee työnteko-oikeus ja sen kesto. Työnantajan tulee säilyttää työpaikalla tiedot palveluksessaan olevista ulkomaalaisista ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista ulkomaalaisen palvelussuhteen päättymisestä esityksen mukaan kaksi vuotta.

Ehdotuksen mukaan Maahanmuuttovirasto voisi pyynnöstä antaa todistuksen suoraan lain nojalla määräytyvästä työnteko-oikeudesta, jolloin työnantaja voi tehdä sille pyynnön asian selvittämiseksi.

Ulkomaalaisia oleskelee maassa eri perusteilla ja erilaisin työnteko-oikeuksin ja niiden päättymistä koskevin erilaisin säännöksin. Selvimässä tapauksessa työnteko-oikeus, sen laajuus ja kesto voidaan todeta ulkomaalaisen oleskeluluvasta ja sen osoitukseksi annetusta oleskelulupakortista. Kansainvälistä suojelua koskevalla ulkomaalaisella tilanne on aivan toinen ja asiaan liittyy ulkomaalaisen oikeussuojaan liittyviä arkaluontoisia ja salaisia seikkoja. Asia on monitahoinen.

13. Muutama huomiota vaativa seikka esityksestä:

a) Työntekoa koskevan oleskeluluvan minimipalkan taso eräissä tilanteissa

Ehdotuksen ulkomaalaislain 71 §:n 3 kohdan säännöskohtaisissa perusteluissa (s. 86) todetaan: "Kokoaikaisessa työssä toimeentuloedellytyksen olisi katsottava täyttyvän, kun palkka on vähintään työhön sovelletavan työehtosopimuksen mukainen. Ellei soveltuva työehtosopimusta ole, toimeentuloedellytys täytyisi, jos palkka vastaa samankaltaisista tehtävistä maksettavaa palkkatasoa. *Jos palkkaa ei kyseisellä alalla voitaisi määritellä edellä mainittujen kriteereiden perusteella, tulisi sen olla työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkoitetulla tavalla työssäoloehto kartuttavan suuruinen. Vastaavasti arvioitaessa toimeentulon riittävyttä osa-aikaisen työn osalta, vähimmäisrajana pidettäisiin sitä, että työ oleskeluluvan voimassaoloaikana kerryttäisi työttömyysturvalaissa tarkoitetulla tavalla työssäoloehto.*"

Oleskelulupamenettelyssä on selvää, että työn palkkaus määräytyy työtä koskevan työehtosopimuksen perusteella. Jos työehtosopimus ei ole sovellettavissa eikä palkan tasoa voida määrittää samankaltaisista tehtävistä maksettavan palkkatason perusteella, sovelletaan työttömyysturvalaissa tarkoitettua työssäoloehto.

Vuonna 2022 työssäoloehto kartuttava palkan määrä on 1 283 euroa kuukaudessa. Työttömyysturvalain 14 luvun 1 a §:n 1 momentin mukaan taso tarkistetaan vuosittain tammikuun alusta lukien työntekijän eläkelain 96 §:n 1 momentissa tarkoitetulla palkkakertoimella, ja sen 2 momentin mukaan myös 5 luvun 4 §:n 3 momentissa mainittu määrä on vuoden 2013 tasossa. Tämä selittää sen, että mainitussa lainkohdassa palkan määrä on 1 134 euroa kuukaudessa.

Työ- ja elinkeinoministeriö esittää, että ehdotuksen ulkomaalaislain 71 §:n 3 kohdan säännöskohtaisia perusteluja täsmennettäisiin seuraavasti:

Jos hakijan työttömyysturvalain (1290/2002) mukainen työssäoloehto täyttyy osa-aikatyössä 18 tunnin työtuntivaatimuksen ja noudatettavan työehtosopimuksen osalta, ei toimeentuloa voida kuitenkaan pitää riittävänä, mikäli se alittaa sen summan, joka vaaditaan niiltä osa-aikatyöntekijöiltä, joiden kohdalla ei noudateta yleissitovaa työehtosopimusta.

Tämän täydennyksen tekeminen olisi tärkeää siltä varalta, että työttömyysturvalakia myöhemmin muutettaisiin tavalla, että se tekisi ulkomaalaislain soveltamiseen ongelman. Näin meinasi jo käydä. Nimittäin sen jälkeen, kun tämä hallituksen esitys annettiin, ilmeni, että vireillä oli hallituksen esityksen valmistelu työttömyysturvalain 5 luvun 4 §:n ym. muuttamisesta. Hallitus ei kuitenkaan sittemmin antanut esitystä, vaan se on merkitty 17.11.2022 poistetuksi lainsäädäntösuunnitelmaa koordinoivan epävirallisen ministerityöryhmän linjauksen mukaisesti. Työssäoloehto kartuttavaksi palkaksi tuossa HE-luonnoksessa esitettiin 862 euroa kuukaudessa, mikä olisi ollut liian vähän ulkomaalaislain perusteella myönnettäviin oleskelulupiin nähden edellä mainitussa tilanteessa (tiedot [Hankeikkunassa](#)).

b) Oleskelulupa urheilun perusteella

Oleskelulupa urheilun perusteella myönnetään, kun urheilija on ammattiurheilija. Voimassa olevan ulkomaalaislain säännöksen perustelut ovat käytännössä osoittautuneet epäselviksi. Kun kyseessä on ammattiurheilija, toimeentulon tulee – ja voidaan perustellusti olettaa tulevan – kokonaisuudessaan urheilusta. Käytännössä on ollut tapauksia, joissa toimeentuloa on kerrytetty oheistoiminnasta tai muusta työstä saatavilla varoilla, mikä ei ole omiaan kuvaamaan ammattiurheilijaa.

Hallituksen esityksessä ammattiurheilijan määrittelyyn on käytetty tiettyä sarjatasoa. Ratkaisu on kuitenkin osoittautunut ongelmalliseksi, sillä sarjatasojen määrä vaihtelee lajeittain, jolloin on erinomaisen vaikeata sitoa määrittely tiettyyn sarjatasoon koskien kaikkia urheilulajeja. Sarjatasojen määrittely jokaiselle lajille erikseen ei ole perusteltua, ja saadun tiedon mukaan esimerkiksi jalkapallossa on tekeillä sarjatasouudistusta. Perustelut eivät myöskään ota riittävällä tavalla huomioon yksilöurheilijaa, joten senkin vuoksi tarkennusta tulisi tehdä.

Työ- ja elinkeinoministeriö esittää, että ehdotuksen ulkomaalaislain 74 §:n 1 momentin 8 kohdan säännöskohtaisia perusteluja täsmennettäisiin seuraavasti:

Ammattiurheilijan määrittäminen sarjatason 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 määriteltyn vuokuttamisvelvollisuuden vuositulorajaan, joka kuluvana vuonna on 12 090 euroa. Vuositulorajan määrän tarkistamisesta vuosittain säädetään lain 16 §:ssä, jolloin vuosituloraja muuttuu vuosittain.

Ehdotuksesta on keskusteltu Olympiakomitean edustajan kanssa ja se on todettu käytännössä paremmaksi kuin esitykseen oli kirjoitettu. Ehdotus myös määrittäisi ammattiurheilijan yleisemmin ja laajemmin eri lajit

huomioon ottaen ja sitä nimenomaisesti koskevan lainsäädännön perusteella sekä myös määrittäisi ammattuurheilijan urheiluseuran kanssa tehtävän sopimuksen kautta.

14. Voimaantulo ja lain soveltamisen porrastaminen

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa tulleen selväksi, että sekä esityksessä mainittu voimaantulopäivä 15.12.2022 ja sittemmin uudeksi voimaantulopäiväksi ajateltu 19.1.2023 eivät ole mahdollisia. Näin ollen esitetään ja kunnioittavasti pyydetään, että esitys ehdittäisiin käsitellä eduskunnassa siten, että voimaantulo 23.2.2023 olisi mahdollinen.

Lakien voimaantulon osalta siten tavoitellaan 23.2.2023. Lain soveltaminen porrastettaisiin pitkäaikaisen viisumin osalta edellä kuvatulla tavalla.

LIITTEET

pp-esitys: HE 114-2022 vp – HaV 29.11.2022.pptx
VNAsetus-luonnos sertifiointin myöntämisen edellytyksistä – LUONNOS
Muistio – työnantajan sertifiointia koskeva VN-asetus - LUONNOS