

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av utlänningslagen och till lagar som har samband med den

Till förvaltningsutskottet

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av utlänningslagen och till lagar som har samband med den (RP 179/2024 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för utlåtande till förvaltningsutskottet.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringsråd Jarmo Tiukkanen, arbets- och näringsministeriet
- specialsakkunnig Kimmo Kari, arbets- och näringsministeriet
- konsultativ tjänsteman Harri Sivula, inrikesministeriet
- expert Elisa Korkman, diskrimineringsombudsmannens byrå
- ledande expert Janne Kinnunen, Migrationsverket
- direktör Eerik Tarnaala, Regionförvaltningsverket i Södra Finland, ansvarsområdet för arbetarskydd
- invandringschef Jaana Suokonautio, Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland
- projektchef Santtu Sundvall, UF-centret
- servicechef Annina Rantala, Birkalands arbets- och näringsbyrå
- utvecklingschef Annamari Soikkeli, Business Finland Oy
- personaldirektör Ira Silvendoin, Valmet Automotive Abp
- huvudförtroendeman Jouni Varjonen, Valmet Automotive Abp
- expert Mikko Räsänen, Finlands näringsliv rf
- ledande expert Suvi Pulkkinen, Centralhandelskammaren
- direktör Taina Vallander, STTK rf
- expert, jur. mag. Albert Mäkelä, Företagarna i Finland rf
- ledande forskare Merja Kauhanen, Forskning om arbete och ekonomi LABORE
- specialforskare, docent Pasi Saukkonen.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- justitieministeriet
- social- och hälsovårdsministeriet

Utlåtande AjUU 15/2024 rd

- Skatteförvaltningen
- Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- Akava ry
- Fackförbundet Pro rf
- Servicefacket PAM rf
- ingenjörsförbund IL rf
- Teknikens Akademiker rf
- Byggnadsförbundet rf
- Industrifacket rf
- Suomen startup-yhteisö ry.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

Regeringen föreslår att uppehållstillstånd på grund av arbete förbinds med arbete så att uppehållstillståndet under den tid som föreskrivs i lagen inte får återkallas om en utländsk arbetstagare blir arbetslös. Dessutom blir arbetsgivaren skyldig att underrätta Migrationsverket om anställningsförhållandet upphör, och skyldigheten förenas med hot om sanktioner. Det föreslås också att rätten att arbeta med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare utvidgas till att gälla branscher där det har konstaterats råda brist på arbetskraft.

Bakgrunden till propositionen är skrivningen i regeringsprogrammet om att uppehållstillstånd på grund av arbete starkare än för närvarande förbinds med arbete, så att en person måste lämna Finland om personens anställningsförhållande upphör och personen inte inom tre månader har ingått ett nytt anställningsförhållande. Tidsfristen är sex månader om anställningsförhållandet har varat längre än två år eller utlänningen har ett uppehållstillstånd för specialsakkunnig eller för skötsel av ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag.

Propositionen bygger också på EU-lagstiftningen. Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/1233 av den 24 april 2024 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat (nedan direktivet om ett kombinerat tillstånd) ska sättas i kraft nationellt senast den 21 maj 2026. Enligt artikel 11.4 a i direktivet om ett kombinerat tillstånd får uppehållstillstånd inte återkallas under tre månader efter att arbetstagaren har blivit arbetslös och under sex månader om arbetstagaren har hunnit arbeta i minst två år. Enligt direktivet om ett kombinerat tillstånd får en medlemsstat dock tillåta en innehavare av ett kombinerat tillstånd att vara arbetslös under en längre period.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet välkomnar att bestämmelserna om återkallande av uppehållstillstånd förtydligas. Hittills har det varierat i vilken mån det har kommit in anmälningar om att anställningsförhållanden har upphört, och ofta har myndigheten inte fått någon information alls. Det har försatt arbetstagarna i en ojämlig ställning, eftersom återkallandet av uppehållstillståndet och vidtagandet av åtgärder i anslutning till det i stor utsträckning har varit beroende av om arbetsgivaren har meddelat att anställningsförhållandet upphört eller inte, vilket också har på-

Utlåtande AjUU 15/2024 rd

verkat hur länge arbetstagaren har kunnat söka nytt arbete. Utskottet anser också att det är motiverat att rätten att arbeta utvidgas till branscher där det råder brist på arbetskraft. Ändringen ger bättre förutsättningar att svara på bristen på arbetskraft och få dem som flyttat till Finland för att arbeta att stanna kvar.

Skyddstid

Enligt propositionen ska en utländsk arbetstagare garanteras en viss tid för att söka nytt arbete, om hans eller hennes uppehållstillstånd är giltigt och det anställningsförhållande som grundar sig på det upphör. Tiden för att söka nytt arbete gäller endast i en situation där uppehållstillståndet fortfarande är giltigt, och längden på uppehållstillståndet är då högst den återstående längden på det giltiga tillståndet, dock högst tre eller sex månader beroende på längden på vistelsen i landet. Det är fråga om en ändring jämfört med den gällande lagstiftningen, eftersom det i nuläget inte finns någon skyddstid i lagen och processen för återkallande av uppehållstillstånd i princip kan inledas så fort Migrationsverket får information om att villkoren för uppehållstillståndet inte längre uppfylls.

Skyddstiden börjar gälla från och med det att anställningsförhållandet har upphört. Uppsägningstiden inverkar på tillämpningen av bestämmelsen. Under uppsägningstiden är anställningsförhållandet fortfarande i kraft och lönebetalningen fortsätter, varvid skyddstiden börjar gälla först därefter. Dessutom beaktas konkurrensförbudsavtalen, i fråga om vilka det föreskrivs att skyddstiden inleds först efter den bindningstid som anges i avtalet. Av propositionen framgår att så kallade tillväxtföretagare inte omfattas av bestämmelserna. Enligt utlänningslagen kan man vistas lagligt i Finland tills beslutet om avlägsnande ur landet har blivit verkställbart. När en person söker ändring i ett beslut om återkallande av uppehållstillstånd hos förvaltningsdomstolen fortsätter rätten att vistas och söka arbete i Finland att gälla till dess att domstolens beslut är verkställbart.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar att bestämmelserna är i linje med bestämmelserna i de övriga nordiska länderna. Sverige har en skyddstid på tre månader. I Danmark och Norge ska arbetstagaren lämna in information om att arbetet upphört (i Danmark inom två dagar och i Norge inom en vecka), vilket är en förutsättning för att få ett arbetssökningsvisum för sex månader. Direktivet om ett kombinerat tillstånd medför i praktiken att det i alla EU-länder kommer att föreskrivas om skyddstider åtminstone enligt den miniminivå som förutsätts i direktivet.

Arbetsgivarens skyldighet att lämna underrättelser

Enligt propositionen ska arbetsgivaren underrätta Migrationsverket när anställningsförhållandet för en arbetstagare upphör i förtid. De föreslagna bestämmelserna grundar sig förutom på regeringsprogrammet också på direktivet om ett kombinerat tillstånd. Enligt direktivet ska det fastställas om det är arbetsgivaren eller arbetstagaren som lämnar informationen. I Finland föreskrivs i utlänningslagen om arbetsgivarens skyldighet att lämna information om anställning av en utländsk arbetstagare, och därmed har det också ansetts naturligt att den nya informationskyldigheten som gäller när ett anställningsförhållande upphör i förtid också åläggs arbetsgivaren.

Tidigare har myndigheterna inte haft heltäckande information om vad som händer med utländska arbetstagare under den tid de vistas i landet och om eventuella förändringar i det anställningsför-

Utlåtande AjUU 15/2024 rd

hållande som ligger till grund för tillståndet. Informationsskyldigheten gäller utöver situationer där anställningsförhållandet sägs upp eller hävs eller arbetsgivaren säger upp sig också situationer där arbetstagaren aldrig infinner sig eller börjar på arbetsplatsen. Detta motiveras i propositionen med att det tidigare har förekommit att beviljade uppehållstillstånd har missbrukats, sannolikt för att personen som beviljats uppehållstillstånd, utan avsikt att arbeta eller vistas i Finland, ska kunna ta sig till ett annat område i EU, varvid myndigheterna bör få information också om sådana fall. För tydlighetens skull konstaterar utskottet att informationsskyldigheten inte gäller de situationer där uppehållstillståndet och anställningsförhållandet upphör samtidigt.

Enligt 82 § 2 mom. i utlänningslagen ska en arbetsgivare som anställer en icke-unionsmedborgare, en därmed jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa, utan dröjsmål lämna Migrationsverket information om den arbetstagar som anställts, anställningsförhållandets längd, lönen och det kollektivavtal som ska tillämpas samt för förtroendemannen, förtroendeombudet och arbetarskyddsfullmäktigen på arbetsplatsen uppge utlänningsens namn och det kollektivavtal som ska tillämpas. Uppgifterna ska lämnas med anlitande av det elektroniska ärendehanteringssystemet eller, om det inte är möjligt, i pappersform. Enligt propositionen ska anmälan i fortsättningen göras inom sju dygn, vilket motsvarar arbetarskyddsmyndighetens nuvarande tolkning av att informationen ska lämnas ”utan dröjsmål”. Med tanke på tillämpningen av bestämmelserna om sanktion är det tydligare att det anges exakt inom vilken tid informationen ska lämnas.

På motsvarande sätt föreslås det att den nya informationsskyldigheten som gäller när ett anställningsförhållande upphör i förtid ska uppfyllas inom 14 dygn från det att anställningsförhållandet har upphört. En längre tidsfrist ger enligt propositionen arbetsgivaren mer tid att sköta ärendet och beaktar bland annat bestämmelsen i 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen om att anställningsförhållandet anses ha blivit hävt.

Utskottet påpekar att den nya informationsskyldigheten ökar den administrativa bördan för arbetsgivaren. Enligt propositionen är det dock inte fråga om någon betydande ökning med beaktande av den nuvarande informationsskyldigheten och möjligheten att lämna informationen elektroniskt. I propositionen bedöms att det tar i genomsnitt 15 minuter att lämna informationen och att det kostar arbetsgivaren ungefär 10 euro. Informationen från arbetsgivarna kompletteras i fortsättningen också den automatiska efterhandskontrollen av uppehållstillstånd, som Migrationsverket utför med hjälp av uppgifter som samlas in ur olika register. Kontrollen utförs som motvikt till att uppehållstillståndsfordandet är snabbt, fortsatt uppehållstillstånd beviljas för upp till fyra år och rätten att arbeta utvidgas.

Utvidgning av rätten att arbeta

Enligt propositionen utvidgas arbetstagarens rätt att arbeta enligt uppehållstillståndet så att man har rätt att arbeta inom en bransch där det har konstaterats råda brist på arbetskraft. Att utöva rätten kräver inte att man ansöker om ett nytt uppehållstillstånd, utan det räcker att det uppehållstillstånd för arbetstagar som utgör grunden för vistelsen i landet är giltigt. Bestämmelserna tillämpas på innehavare av uppehållstillstånd för arbetstagar, eftersom tillgången på arbetskraft prövas i fråga om denna grupp och tillstånden beviljas för en specifik bransch.

Utlåtande AjUU 15/2024 rd

Avsikten är att bestämmelser om de yrken som omfattas av den utvidgade rätten att arbeta utfärdas genom förordning av statsrådet för att förteckningen över yrken ska kunna uppdateras så flexibelt som möjligt. Det är fråga om en riksomfattande förteckning. Den riksomfattande förteckningen är inte lika omfattande som de enskilda regionala riktlinjerna, eftersom bristen på arbetskraft måste vara riksomfattande. Utgångspunkten är att förordningen ändras en gång per år, men den kan ändras oftare om situationen kräver det.

Enligt den föreslagna nya 72 c § i utlänningslagen fastställer arbets- och näringsministeriet i samarbete med utvecklings- och förvaltningscentret och närings-, trafik- och miljöcentralerna de branscher som har brist på arbetskraft i hela landet. De branscher där det råder brist på arbetskraft fastställs utifrån arbetsförvaltningens och Statistikcentralens statistiska material om antalet sysselsatta och arbetslösa samt lediga arbetsplatser och med beaktande av de regionala riktlinjer som avses i 72 b § i utlänningslagen.

Enligt propositionen är rätten att arbeta inom en bransch där det råder brist på arbetskraft i kraft till dess att uppehållstillståndet upphör att gälla. Om förteckningen ändras under den tid tillståndet är i kraft, har arbetstagaren rätt att fortsätta ett påbörjat anställningsförhållande tills det upphör, förutsatt att uppehållstillståndet fortfarande är i kraft.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser att bemyndigandet att utfärda förordning om branscher där det råder brist på arbetskraft och den föreslagna utvidgningen av rätten att arbeta är motiverade. Slutligen betonar utskottet vikten av att noggrant följa vilka konsekvenser lagstiftningen har och hur den fungerar.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår

att förvaltningsutskottet beaktar det som sägs ovan.

Utlåtande AjUU 15/2024 rd

Helsingfors 11.12.2024

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Saara-Sofia Sirén saml
vice ordförande Lauri Lyly sd
medlem Miko Bergbom saf
medlem Fatim Diarra gröna
medlem Jessi Jokelainen vänst
medlem Tuomas Kettunen cent
medlem Mikko Lundén saf
medlem Niina Malm sd
medlem Anders Norrback sv
medlem Karoliina Partanen saml
medlem Jorma Piisinen saf
medlem Mikko Polvinen saf
medlem Piritta Rantanen sd
medlem Timo Suhonen sd
ersättare Terhi Koulumies saml
ersättare Markku Siponen cent
ersättare Ville Valkonen saml.

Sekreterare var

plenarråd Miika Suves.

Utlåtande AjUU 15/2024 rd Avvikande mening 1

Avvikande mening 1

Motivering

Propositionens innehåll

I regeringens proposition RP 179/2024 rd om ändring av utlänningslagen och lagar som har samband med den föreslås det att den som arbetar i Finland med ett uppehållstillstånd för arbetstagare i fortsättningen ska söka nytt arbete inom tre månader (huvudregeln) eller sex månader (särskilda grupper) om arbetet som utgör grunden för uppehållstillståndet upphör i förtid. Enligt förslaget har arbetsgivaren också skyldighet att meddela myndigheten när arbete som är grund för ett uppehållstillstånd har upphört i förtid. Skyldigheten är förenad med hot om sanktioner. Dessutom utvidgas rätten att arbeta med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare till att utöver den ursprungliga branschen gälla branscher där det har konstaterats råda brist på arbetskraft i hela Finland.

Tidsgränsen på tre eller sex månader

De föreslagna tidsgränserna för att hitta nytt arbete är för strama. Flera av remissinstanserna var eniga om detta. Lagförslaget kommer att försvaga Finlands konkurrenskraft och göra landet mindre attraktivt för utländska experter samt förvärra bristen på kompetent arbetskraft. Redan nu råder det konkurrens mellan olika länder om utländska experter och regeringens proposition försvagar Finlands ställning i denna konkurrens.

Propositionen berör personer som redan befinner sig i landet och som kan ha haft arbetstillstånd i Finland en längre tid. De befinner sig redan i landet och har lärt känna det finländska arbetslivet och den finländska kulturen. De har redan integrerats i Finland och har också möjlighet att få arbete lättare än de som precis kommit hit för att arbeta. En del har också kommit hit med sin familj.

Dessa personer kan till exempel på grund av det dåliga konjunkturläget ställas inför en situation där anställningsförhållandet upphör av orsaker som inte beror på dem. I en sådan situation kan det till exempel i glesbygdsområden vara svårt att hitta nytt arbete. Dessutom är det överallt i Finland mycket svårt att realisera egendom på så kort tid, till exempel sälja en ägarbostad.

Lagändringen skapar osäkerhet också för hela familjen, eftersom de övriga familjemedlemmarnas uppehållstillstånd ofta är beroende av anknytningspersonens uppehållstillstånd på grund av arbete. Ovissheten om framtiden gör det svårare för familjen att integreras i det nya landet och det är svårt att göra upp framtidsplaner. Dessutom höjs tröskeln för att ta med familjen och för att integreras.

Möjligheterna att få arbete inom tre eller sex månader är beroende av bland annat ansökningsprocessernas längd och det allmänna sysselsättningsläget. För arbetssökande med ett främmande språk som modersmål är arbetsöknings- och rekryteringsprocesserna långa, atypiska anställningsförhållanden vanliga och sysselsättningsförutsättningarna överlag mer känsliga för kon-

Utlåtande AjUU 15/2024 rd Avvikande mening 1

junkturväxlingar. Det svaga konjunkturläget kan leda till att det dröjer länge att få nytt arbete eftersom det finns ett överutbud av arbetskraft och färre lediga arbetsplatser.

Undersökningar visar att omkring 55 procent av arbetslöshetsperioderna bland personer med uppehållstillstånd på grund av arbete varade längre än tre månader. Omkring 40 procent av arbetslöshetsperioderna varade längre än ett halvår. Också för infödda finländare är det svårt att hitta nytt arbete inom tre månader. Exempelvis hade 55,3 procent av alla som fick inkomstrelaterad arbetslöshetsdagpenning år 2022 varit arbetslösa i mer än tre månader. Det tar alltså ungefär lika lång tid för infödda finländare och arbetskraftsinvandrare att få arbete under en arbetslöshetsperiod.

Därför skulle det vara förnuftigt att uppehållstillståndet är lika långt för alla, dock längre än tre månader. Det skulle också vara tydligt för invandrarna, arbetsgivarna och dem som beviljar uppehållstillstånd. I Danmark och Norge kan du till exempel få visum för att söka jobb i sex månader efter att du anmält dig som arbetslös. Nästan alla remissinstanser har förordat en längre skyddstid.

Den föreslagna skyddstiden på tre månader ansågs vara för kort enligt Centralhandelskammaren, Business Finland, diskrimineringsombudsmannen, NTM-centralen i Nyland, UF-centret, Suomen startup-yhteisö ry, Finlands Näringsliv rf, STTK rf, FFC rf, Företagarna i Finland rf, Forskning om arbete och ekonomi LABORE, Akava ry, Ingenjörsförbundet rf, Fackförbundet Pro rf, Industriförbundet rf, Valmet Automotive Abp Nykarleby, Servicefacket PAM rf och Teknikens Akademiker TEK.

Förtydligande av lagstiftningen

Med tanke på de berörda parterna och myndighetstolkningen är det bra att bestämmelserna om återkallande av uppehållstillstånd på grund av arbete förtydligas. Hittills har arbetsgivarna i varierande mån meddelat att anställningsförhållanden har upphört, och ofta har myndigheten inte fått någon information alls. Situationen har försatt arbetstagarna i en ojämlig ställning.

Inkomstregistret och anmälan till det bör utvecklas så att det blir lättare för myndigheterna att verifiera arbete som utförts i Finland. Det förutsätter också den minimiinkomstgräns på 1 600 euro som fastställts i regeringens proposition RP 68/2024 rd.

Arbetsrelaterat utnyttjande

Flera remissinstanser lyfte fram att utvisningsregeln kan leda till ökat arbetsrelaterat utnyttjande. Risker för utnyttjande kan öka om personen för att förlänga uppehållstillståndet måste ta emot vilket arbete som helst på vilka anställningsvillkor som helst. Dessutom kan arbetsgivarens skyldighet att informera om arbete som baseras på arbetsrelaterat uppehållstillstånd upphöra göra arbetstagaren mera beroende av arbetsgivaren. När uppehållstillståndet för arbetstagare är starkare kopplat till ett anställningsförhållande, får arbetsgivaren betydande makt i förhållande till arbetstagaren.

Utlåtande AjUU 15/2024 rd Avvikande mening 1

Arbetsrelaterat utnyttjande är ett växande fenomen på den finländska arbetsmarknaden. De fall som har uppdagats inom flera branscher har visat att det inte handlar om enskilda fall utan om ett större problem. Därför kan man inte enbart förutsätta att arbets- och näringsministeriet och Migrationsverket följer situationen utan man måste genom olika åtgärder se till att utnyttjandet av arbetstagare bättre kan förhindras.

Lönedumpning bör kriminaliseras så att företagen inte kan uppnå konkurrensfördelar genom att betala för låga löner till arbetstagarna. Dessutom bör fackföreningarna ges rätt att väcka talan för att bättre försvara arbetstagarnas rättigheter, särskilt i fråga om utsatta arbetstagare, såsom arbeidskraftsinvandrare.

Tillgångsprövning

Enligt propositionen behåller regeringen systemet för tillgångsprövning i dess nuvarande form. Tillgången på arbetskraft prövas i fråga om arbetstagarens ansökan om uppehållstillstånd när tillståndet ansöks för första gången. Dessutom prövas tillgången på arbetskraft även på ansökan om fortsatt tillstånd, om tillstånd ansöks för en annan bransch än den som det första tillståndet beviljades för. Om anställningsförhållandet har varat över nio månader och upphör, undviker den som söker fortsatt uppehållstillstånd för arbetstagare tillgångsprövningen och kan söka arbete inom de branscher där det har konstaterats råda brist på arbetskraft i hela landet.

Skillnaderna mellan de regionala riktlinjerna och den riksomfattande förteckningen blir inte tillräckligt tydliga, och de kan påverka systemet med tillgångsprövning negativt. Finansministeriet konstaterade redan i sitt remissvar om lagförslaget att det inte tydligt framgår av propositionen vilket mervärde de riksomfattande riktlinjerna har i förhållande till de befintliga regionala riktlinjerna.

EU:s direktiv om ett kombinerat tillstånd

Propositionen hänför sig också till det direktiv om ett kombinerat tillstånd som lyder under EU-lagstiftningen. Direktivet ska sättas i kraft nationellt senast den 21 maj 2026. Direktivet innehåller bestämmelser om minimivillkor för skyddstiden. Enligt artikel 11.4 a i direktivet får uppehållstillstånd inte återkallas under tre månader efter att arbetstagaren har blivit arbetslös och under sex månader om arbetstagaren har hunnit arbeta i minst två år. Enligt direktivet om ett kombinerat tillstånd får en medlemsstat dock tillåta en innehavare av ett kombinerat tillstånd att vara arbetslös under en längre period.

I Finland införs i och med den aktuella propositionen en skyddstid på tre månader som motsvarar minimitiden i direktivet, även om skyddstiden kunde ha varit längre. Det är viktigt att följa hur andra länder agerar utifrån direktivet, eftersom andra länder kan gynnas i konkurrensen om internationella experter ifall de inför längre skyddstider.

Utlåtande AjUU 15/2024 rd
Avvikande mening 1

Uppföljning

Propositionen har redan konstaterats ha negativa konsekvenser för arbetskraftsinvandrarernas bild av Finland. Det är dessutom viktigt att följa upp om det arbetsrelaterade utnyttjandet ökar och vidta åtgärder utifrån uppföljningen.

Avvikande mening

Vi föreslår

att förvaltningsutskottet beaktar det som sägs ovan.

Helsingfors 11.12.2024

Lauri Lyly sd
Piritta Rantanen sd
Niina Malm sd
Timo Suhonen sd
Jessi Jokelainen vänst

Utlåtande AjUU 15/2024 rd Avvikande mening 2

Avvikande mening 2

Motivering

Företagarna i Finland konstaterar i sitt yttrande att arbetsgivarens informationsskyldighet i samband med att en utländsk arbetstagares anställningsförhållande upphör ökar den administrativa bördan för arbetsgivaren och att skyldigheten inte är nödvändig med tanke på myndighetstillsynen. Företagarna i Finland påpekar också att arbetsgivaren redan nu med stöd av 82 § i utlänningsskyddslagen är skyldig att försäkra sig om en utländsk arbetstagares rätt att arbeta och skyldig att underrätta arbets- och näringsbyrån om att en utländsk arbetstagare har anställts (från och med den 1 januari 2025 Migrationsverket). Den föreslagna ändringen utvidgar arbetsgivarens anmälningskyldighet till att också gälla situationer där anställningsförhållandet upphör.

Regeringen föreslår att lagen ändras så att arbetsgivaren blir skyldig att underrätta Migrationsverket om ett anställningsförhållande för en tredjelandsmedborgare upphör. Informationsskyldigheten har i hög grad bedömts med avseende på traditionella anställningsförhållanden och exempelvis inhyrd arbetskraft har inte alls beaktats.

En tredjelandsmedborgare kan stå i anställningsförhållande till flera olika arbetsgivare och även ha korta anställningsförhållanden under sin vistelse. Denna aspekt beaktas inte i propositionen. Centerns utskottsgrupp anser därför att lagförslaget kommer att öka byråkratin oskäligt mycket samt kostnaderna för företagen inom rekryteringsbranschen. Samtidigt medför ändringen oskäligt mycket extra arbete för Migrationsverket.

Finlands näringsliv rf konstaterar i sitt yttrande att Migrationsverket har rätt att utnyttja uppgifterna i inkomstregistret. Bland de obligatoriska uppgifterna i registret finns uppgifter om löneutbetalning nästan i realtid: betalaren meddelar uppgifter om betalda prestationer inom fem dagar från betalningstiden. Som kompletterande uppgifter kan man lämna uppgifter om bland annat anställningsförhållandets längd. Från flera lönebetalningssystem överförs också de kompletterande uppgifterna automatiskt till inkomstregistret. Uppgiften om att anställningsförhållandet upphör kan anmälas till inkomstregistret till och med på förhand.

Därför skulle det vara ändamålsenligt att arbetsgivarna inte har någon informationsskyldighet utan att den ersätts med en uppföljning som baserar sig på Migrationsverkets inkomstregister. Det skulle avsevärt minska den administrativa bördan för företagen. En annan möjlighet är att arbetsgivarens informationsskyldighet slopas, om tredjelandsmedborgaren får nytt arbete inom 14 dygn från det att det föregående anställningsförhållandet har upphört.

Avvikande mening

Vi föreslår

att förvaltningsutskottet beaktar det som sägs ovan.

Utlåtande AjUU 15/2024 rd
Avvikande mening 2

Helsingfors 11.12.2024

Tuomas Kettunen cent
Markku Siponen cent

Utlåtande AjUU 15/2024 rd Avvikande mening 3

Avvikande mening 3

Motivering

I regeringens proposition RP 179/2024 rd föreslås det att den som arbetar i Finland med uppehållstillstånd på grund av arbete ska hitta nytt arbete inom tre eller sex månader om arbetet upphör i förtid. Dessutom är arbetsgivaren skyldig att meddela när arbetet upphör. Vidare utvidgas rätten att arbeta med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare till att gälla branscher där det har konstaterats råda brist på arbetskraft i hela Finland.

En skyddstid på tre eller sex månader är för kort

Den utvisningsregel på tre eller sex månader som regeringen föreslår är ett led i regeringens invandringspolitik som påverkar Finlandsbilden negativt, gör det svårare att lösa problemet med brist på kompetent arbetskraft och orsakar problem för dem som redan befinner sig i landet och som är en del av det finländska samhället.

Remissinstanserna och de sakkunniga har i stor utsträckning ansett att de skyddstider på tre och sex månader som föreslås i propositionen är för korta. Rekryteringen kan ta väldigt länge, vilket innebär att enbart jobbsökningsprocessen kan ta längre än tre månader. Dessutom kan det till exempel finnas färre lediga arbetsplatser under sommartid, vilket kan göra det särskilt svårt att hitta nytt arbete på tre månader. Det blir hela tiden vanligare med lämplighetstester och flera intervjuer, vilket drar ut på rekryteringsprocesserna ytterligare i framtiden.

Som diskrimineringsombudsmannen betonar i sitt yttrande kan det redan på grund av diskriminering vara särskilt svårt för invandrare att få arbete på så kort som tre månader. Det är tyvärr mycket vanligt i det finländska arbetslivet att rekryteringen görs på basis av till exempel ursprung och språkkunskaper. Diskrimineringen framhävs särskilt när personer från länder utanför EU söker arbete. Diskrimineringen kan fördröja processen med att få arbete och förlänga arbetslöshetsperioden.

Utvisningsregeln drabbar personer som redan arbetar i Finland. Propositionen har redan nu ökat osäkerheten och oviljan hos utlänningar som arbetar i landet att arbeta kvar här.

Propositionen har konsekvenser för barn och familjer

Tre- och sexmånadersregeln påverkar inte bara arbetstagarna utan också deras familjer. Till följd av utvisningsregeln blir det osäkert om man kan stanna kvar i Finland, vilket försvagar familjemedlemmarnas vilja att anpassa sig och integreras. Plötsliga förändringar i barnens sociala nätverk och omgivning och den osäkerhet som familjen står inför är inte i enlighet med barnets bästa.

Utvisningsregeln kan också leda till ökat arbetsrelaterat utnyttjande. Samtidigt kan arbetsgivarens skyldighet att informera om arbete som baserar sig på arbetsrelaterat uppehållstillstånd upphöra göra arbetstagaren mera beroende av arbetsgivaren.

Utlåtande AjUU 15/2024 rd
Avvikande mening 3

En människoorienterad invandringspolitik svarar också på bristen på arbetskraft

Den föreslagna utvisningsregeln är problematisk med tanke på Finlands ekonomi och sysselsättning. Propositionen försvagar Finlands attraktionskraft som målland för experter när deras rätt att arbeta och vistas här är förknippad med osäkerhet. Det lockar inte fler experter till Finland.

Det är uppenbart att Finlands ekonomi inte kan fås in på ett hållbart spår utan betydande satsningar på invandring. Finland bör i fråga om arbetskraften ha som mål att tredubbla nettoinvandringen i förhållande till genomsnittet på 2000-talet. Man bör eftersträva minst 400 000 nya sysselsatta senast 2040.

Man bör dock inte se på invandring enbart utifrån ekonomisk statistik, utan man måste också se till människorna och deras behov och önskemål. Finland behöver nya invånare som kommer hit för att bosätta sig och skapa sig ett liv. Propositionen strider helt mot detta mål.

Avvikande mening

Jag föreslår

att förvaltningsutskottet beaktar det som sägs ovan.

Helsingfors 11.12.2024

Fatim Diarra gröna