

Förvaltningsutskottet

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

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till ändring av utlänningslagen och till vissa lagar som har samband med den (RP 114/2022 rd): Ärendet har remitterats till förvaltningsutskottet för betänkande och till grundlagsutskottet och arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för utlåtande.

Motion

I samband med propositionen har utskottet behandlat följande motion:

- Åtgärdsmotion AM 124/2020 rd Inka Hopsu gröna m.fl. Åtgärdsmotion om elektroniska intervjuer i samband med ansökningar om uppehållstillstånd till Migrationsverket och om att skapa ett nationellt system för D-viseringar.

Utlåtanden

Utlåtande har lämnats av

- arbetslivs- och jämställdhetsutskottet AjUU 14/2022 rd
- grundlagsutskottet GrUU 74/2022 rd

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringssekreterare Jarmo Tiukkanen, arbets- och näringsministeriet
- migrationsdirektör Sonja Hämmäläinen, arbets- och näringsministeriet
- projektchef Kristel Stenman-Huuskonen, arbets- och näringsministeriet
- ledande sakkunnig Berit Kiuru, inrikesministeriet
- polisinspektör Ari Jokinen, Polisstyrelsen
- kriminalinspektör Pekka Hätönen, Helsingfors polisinspektion
- överinspektör Heli Heikkola, skyddspolisen
- specialsakkunnig Janne Kinnunen, Migrationsverket
- direktör Eerik Tarnaala, Regionförvaltningsverket i Södra Finland, ansvarsområdet för arbetarskydd
- ledande expert Katja Kultalahti, Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland

Betänkande FvUB 37/2022 rd

- jurist, ledningsstöd Tuomas Kallio, Nylands arbets- och näringsbyrå
- Senior Director, Work in Finland Laura Lindeman, Business Finland Oy
- expert Mikko Räsänen, Finlands näringsliv rf
- ledande expert Mikko Valtonen, Centralhandelskammaren
- jurist Jyrki Ojanen, Byggnadsförbundet rf
- invandrings- och sysselsättningspolitisk expert Eve Kyntäjä, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- utrikesministeriet
- justitieministeriet
- social- och hälsovårdsministeriet
- Helsingfors förvaltningsdomstol
- Regionförvaltningsverket i Norra Finland, ansvarsområdet för arbetarskydd
- Tillstånds- och tillsynsverket för social- och hälsovården (Valvira)
- Birkalands arbets- och näringsbyrå
- Närings-, trafik- och miljöcentralen i Österbotten
- Ingenjörsförbund IL rf
- STTK rf
- Finlands Olympiska Kommitté rf
- Företagarna i Finland rf
- Teknologiindustrin rf.

Inget yttrande av

- högsta förvaltningsdomstolen.

PROPOSITIONEN OCH MOTIONEN

Propositionen

Regeringen föreslår ändringar i utlänningslagen, lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal, lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning, barnbidragslagen, lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn, lagen om specialistsjukvård, folkhälsolagen samt lagen om ordnande av social- och hälsovård.

I enlighet med regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering är syftet med propositionen att främja en snabb och smidig behandling av arbetsbaserade uppehållstillstånd och målet är att den genomsnittliga behandlingstiden ska vara en månad.

Enligt propositionen ska bestämmelserna om arbete och företagande i utlänningslagen ändras. I lagen bibehålls indelningen i uppehållstillstånd genom ett förfarande i två steg, uppehållstillstånd för arbetstagare som inbegriper delbeslutsprövning och andra uppehållstillstånd som beviljas på grund av arbete. Till lagen fogas nya bestämmelser om certifiering för arbetsgivare. Bestämmel-

Betänkande FvUB 37/2022 rd

serna preciseras också så att praxis som baserar sig på etablerad tolkning av lagen skrivs in i lagen.

Också bestämmelserna om muntligt hörande av utlänningar ändras, och det föreskrivs i lagen om möjligheten att verkställa hörandet med hjälp av fjärrförbindelse. I övrigt är ändringarna i huvudsak tekniska.

Åtgärdsmotionen

I åtgärdsmotionen (AM 124/2020 rd) föreslås att regeringen vidtar åtgärder för att göra intervjuerna i samband med arbetsrelaterade uppehållstillstånd elektroniska och att regeringen vidtar omedelbara åtgärder för att ta i bruk ett nationellt D-visum.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Bakgrund

I propositionen föreslår regeringen ändringar i utlänningslagen (301/2004) och i sju andra lagar. De viktigaste ändringsförslagen gäller bestämmelserna om arbete och företagande i 5 kap. i utlänningslagen. Indelningen enligt den gällande lagen i uppehållstillstånd för arbetstagare som inbegriper delprovning (provning av tillgången på arbetskraft) och andra uppehållstillstånd som beviljas på grund av arbete är enligt förslaget oförändrad.

Det föreslås att utlänningslagen kompletteras med nya bestämmelser om certifiering av arbetsgivare. Dessutom föreslås det att bestämmelserna om muntligt hörande av utlänningar ändras bland annat så att det i fortsättningen är möjligt att höra utlänningar också genom distansförbindelse. Propositionen innehåller också förslag om att etablerad tillämpningspraxis ska skrivas in i lagen. I de anknyttande lagarna föreslås i huvudsak tekniska ändringar.

Syftet med de föreslagna ändringarna är bland annat att förenhetliga behandlingen, förtydliga ansvarsfördelningen, gallra bland myndigheternas överlappande uppgifter, förtydliga bestämmelserna och öka transparensen samt att i högre grad än för närvarande styra till att anlita elektroniska tjänster och utnyttja automation vid behandlingen av ansökningar. Förvaltningsutskottet ställer sig bakom de här målen.

Av propositionsmotiven framgår att regeringen har som mål att före 2030 åtminstone fördubbla arbetskraftsinvandringen från den nuvarande nivån och tredubbla antalet nya utländska examensstuderande. Dessutom är målet att 75 procent av de utländska examensstuderandena ska få arbete i Finland efter att de utexaminerats. För att uppnå dessa mål förutsätts det en övergripande och långsiktig utveckling av servicesystemet.

Förvaltningsutskottet har under innevarande valperiod behandlat flera regeringspropositioner där de föreslagna ändringarna har syftat till att göra invandringen smidigare för studerande, forskare och arbetstagare (till exempel FvUB 16/2021 rd — RP 232/2021 rd) och å andra sidan till att för-

Betänkande FvUB 37/2022 rd

hindra att utländsk arbetskraft exploateras (FvUU 15/2021 rd — RP 253/2020 rd och FvUU 4/2021 rd — RP 252/2020 rd).

Finland har också tagit i bruk en så kallad visering för längre vistelse eller nationell visering (D-visering) som utfärdas för att påskynda inresan på ansökan till en tredjelandsmedborgare som redan har beviljats uppehållstillstånd med stöd av bestämmelserna om specialsakkunniga eller tillväxtföretagare. Målet har varit att inresan för specialsakkunniga och tillväxtföretagare samt deras familjer ska kunna genomföras en till två veckor snabbare med stöd av bestämmelsen. Viseringen för längre vistelse har nyligen utsträckts till studerande, forskare, personer i ledande ställning i företag samt deras familjemedlemmar (FvUB 21/2022 rd — RP 99/2022 rd). Enligt förslaget ska visering för längre vistelse i fortsättningen också utfärdas till anställda hos certifierade arbetsgivare.

Propositionens huvudsakliga syfte är att i enlighet med regeringsprogrammets mål främja en snabb och smidig behandling av arbetsbaserade uppehållstillstånd. Målet är en behandlingstid på i genomsnitt en månad. Den maximala handläggningstiden för ansökningar om uppehållstillstånd på grund av arbete är enligt den gällande lagen fyra månader. Det föreslås nu att den maximala behandlingstiden ska vara två månader, varav högst en månad får förflyta till delbeslutet.

Utskottet välkomnar att behandlingstiderna för ansökningar om uppehållstillstånd har förkortats betydligt under den senaste tiden med hjälp av tilläggsresurser och olika utvecklingsåtgärder. Samtidigt som resurser anvisas för att göra behandlingen av tillståndsansökningar smidigare för olika målgrupper i syfte att nå de uppställda målen, är det viktigt att också se till att Migrationsverket permanent har tillräckliga resurser för att även sköta alla andra uppgifter som hör till verket. Det finns också skäl att fästa uppmärksamhet vid tillräckliga resurser för de finska beskickningar som tar emot ansökningar om uppehållstillstånd och visum och för de arbets- och näringsbyråer som fattar delbeslut som inbegriper tillgångsprövning. I anslutning till den föreslagna regleringen betonar utskottet särskilt att arbetarskyddsmyndigheterna bör ha tillräckliga resurser för att sköta sina tillsynsuppgifter och också öka antalet arbetarskyddsinspektioner. Dessutom anser utskottet att det är viktigt att skyddspoliserna har en faktisk möjlighet att i alla uppehållstillståndsprocesser, också när de annars görs smidigare, bedöma om den som ansöker om uppehållstillstånd utgör ett hot mot den nationella säkerheten.

Även om ansökan om uppehållstillstånd kan lämnas in och handläggningsavgiften betalas elektroniskt, ska den som ansöker om uppehållstillstånd också personligen besöka en finsk beskickning eller en extern tjänsteleverantör för kontroll av identiteten och för att lämna biometriska kännetecken. Utskottet anser det vara viktigt att det finns tillräckligt med tid för att uträtta ärenden och att arbetet för att utveckla identifieringslösningarna fortsätter.

Utlänningslagen, som trädde i kraft år 2004, har ändrats nästan 100 gånger och har i synnerhet till följd av flera ändringar som föranletts av genomförandet av EU-lagstiftning blivit en komplicerad och svårbegriplig helhet. Dessutom har en del av EU-lagstiftningen genomförts nationellt genom speciallagstiftning. Enligt utskottet är det viktigt att det har inletts en preliminär utredning som syftar till en totalreform av utlänningslagen. Utskottet framhåller att en totalreform kräver en långsiktig beredning som eventuellt kan sträcka sig över flera valperioder. Arbetet förutsätter också ansemliga personalresurser. I samband med totalreformen finns det skäl att också granska

Betänkande FvUB 37/2022 rd

regleringen om arbetskraftsinvandring som en del av en mer omfattande helhet av utlänningslagstiftningen, även om den nu ses över.

Enligt grundlagsutskottets utlåtande (GrUU 74/2022 rd) kan lagförslagen behandlas i vanlig lagstiftningsordning, men lagförslag 1 bara om utskottets konstitutionella anmärkning till dess 76 § 2 mom. beaktas på behörigt sätt. Förvaltningsutskottet föreslår med anledning av anmärkningen en ändring i 76 § i förslaget till utlänningslag, som gäller beviljande av certifiering av arbetsgivare.

Sammantaget anser förvaltningsutskottet att propositionen behövs och fyller sitt syfte. Utskottet tillstyrker lagförslagen, men med följande kommentarer och ändringsförslag.

Villkoren för beviljande av uppehållstillstånd för arbete och arbetsgivarens utredningsskyldighet

Avsikten är att systemet med arbetsbaserade uppehållstillstånd ska ändras så att det stöder målen för internationell tillväxt, konkurrenskraft och lockande av experter. Målet är att påskynda behandlingen av ansökningar genom att göra det lättare att ansöka om uppehållstillstånd och genom att öka e-tjänsterna. Utskottet konstaterar att informationssystemens funktion har en central betydelse för att påskynda uppehållstillståndsprocesserna och att det automatiserade beslutsfattandet i fortsättningen bör kunna utnyttjas i större utsträckning än för närvarande. Utskottet har under behandling en proposition med förslag till lagstiftning om automatiskt beslutsfattande inom den offentliga förvaltningen (RP 145/2022 rd). Utskottet har tidigare drivit på en brådsakande beredning av lagstiftningen. Också den nu aktuella propositionen syftar till att skapa förutsättningar för ett mer omfattande utnyttjande av automatisering än för närvarande.

I 71 § i utlänningslagen föreslås bestämmelser om de allmänna förutsättningarna för uppehållstillstånd som beviljas på grund av arbete och som gäller alla uppehållstillstånd som beviljas på grund av arbete (uppehållstillstånd för arbetstagare, uppehållstillstånd för specialsakkunniga, EU-blåkort, annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete eller näringsidkande, uppehållstillstånd för personer som avlagt examen eller bedrivit forskning i Finland). I den föreslagna 71 a § föreskrivs det om arbetstagarens informationsskyldighet och i 71 b § om arbetsgivarens informationskyldighet. Avsikten är att så klart som möjligt föreskriva vilken utredning som krävs dels av arbetstagaren, dels av arbetsgivaren för behandlingen av en ansökan om uppehållstillstånd på grund av arbete. Utgångspunkten för den föreslagna regleringen är att de uppgifter som ska fogas till ansökan när det är möjligt lämnas med anlitande av Migrationsverkets elektroniska tjänst.

Under den senaste tiden har uppehållstillståndsprocesserna reviderats och tillståndsmyndigheterna har enligt utredning till utskottet i större utsträckning än tidigare övergått eller kommer att övergå till riskbaserad behandling av ansökningar. Målet har varit att öka myndigheternas produktivitet med beaktande av det ökade antalet ansökningar, begränsade personalresurser och behovet av att samtidigt effektivisera handläggnings- och avgörandeverksamheten. Också syftet med den föreslagna regleringen är att öka riskbaseringen, där man i större utsträckning än för närvarande kan satsa på att ur det stora antalet ansökningar sälla fram högriskansökningarna för en noggrannare bedömning.

Betänkande FvUB 37/2022 rd

Enligt propositionsmotiven ska arbetsgivarens roll i uppehållstillståndsprocessen ökas. Arbetsgivaren presenterar i samband med alla ansökningar om arbete bland annat centrala arbetsvillkor och information om det yrkesområde inom vilket arbetet utförs. Huvudregeln är enligt förslaget att tillståndsmyndigheten får uppgifter om hur arbetsgivarskyldigheterna har fullgjorts till exempel genom en fullgöranderapport eller någon annan informationsresurs hos myndigheten. De uppgifter som kan fås ur myndighetsregistren behöver enligt förslaget inte begäras av arbetsgivaren.

Utskottet konstaterar att det till exempel inom hälso- och sjukvården, utbildningen, gruvindustrin och transportbranschen föreskrivs om särskilda krav på arbetstagarnas kompetens, utbildning, språkkunskaper eller hälsotillstånd. Enligt den gällande lagen ska arbets- och näringsbyrån säkerställa att uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas endast personer som uppfyller villkoren, om det i arbetet krävs särskild kompetens eller ett godkänt hälsotillstånd. Enligt den föreslagna 71 § 2 punkten förutsätter beviljande av uppehållstillstånd för arbete att arbetsgivaren har försäkrat sig om att arbetstagaren uppfyller de särskilda krav som nämns ovan, om sådana krav krävs i arbetet. En ändring jämfört med nuläget är enligt utredning till utskottet att intyget inte behöver fogas till ansökan om uppehållstillstånd, vilket också motsvarar den senaste tidens tillämpningspraxis. Arbetsgivaren ansvarar i första hand för de utredningar som krävs. Ett intyg kan dock krävas, om det råder oklarhet i saken. Förvaltningsutskottet betonar att den som ansöker om uppehållstillstånd även i fortsättningen ska uppfylla kraven på särskild kompetens, tillstånd och godkänt hälsotillstånd, och att den föreslagna regleringen inte påverkar kompetenskraven för yrken eller processerna för legitimation.

Utskottet anser det vara viktigt att en utlänning som får uppehållstillstånd i Finland på grund av arbete kan trygga sin försörjning med lön för arbetet. En förutsättning för beviljande av uppehållstillstånd är enligt den föreslagna 71 § 3 punkten att utlänningens försörjning är tryggad med inkomster av förvärvsarbete under den tid uppehållstillståndet är i kraft. Enligt erhållen utredning förutsätts i uppehållstillståndsförfarandet alltid lön enligt branschens kollektivavtal, om det finns ett sådant inom branschen. I vedertagen förvaltningspraxis har det för beviljande av uppehållstillstånd 2022 förutsatts en månadslön på minst 1 283 euro i situationer där kollektivavtal inte tillämpas på arbetet eller det är fråga om deltidsarbete. Utskottet konstaterar att åtminstone med ett lägre utkomstbelopp klarar man sig inte i Finland om man inte samtidigt får sociala förmåner.

Utskottet konstaterar för tydlighetens skull att det i propositionen inte föreslås några ändringar i de allmänna förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd enligt 36 § i utlänningslagen. Uppehållstillstånd kan således vägras, om utlänningen till exempel anses äventyra allmän ordning eller säkerhet eller om det finns grundad anledning att misstänka att utlänningen har för avsikt att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet. Uppehållstillstånd kan enligt gällande bestämmelser vägras också om det finns grundad anledning att misstänka att en arbetsgivare eller uppdragsgivare har för avsikt att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet vid ansökan om uppehållstillstånd. Det föreslås dock att det till 36 § i utlänningslagen fogas ett nytt 5 mom. som syftar till att förtydliga tillämpningen av lagen i situationer som hänför sig till bedömningen av förutsättningarna för en ansökan om arbete.

Betänkande FvUB 37/2022 rd

Certifiering av arbetsgivare

I utlänningslagen föreslås nya bestämmelser om certifiering av arbetsgivare. Syftet med certifieringen är att underlätta den administrativa bördan för företag som rekryterar mycket utländsk arbetskraft. Certifieringen gör det möjligt att på förhand utreda uppgifter om arbetsgivaren och identifiera en så kallad tillförlitlig arbetsgivare. Certifierade arbetsgivare behöver enligt förslaget inte på nytt lämna de uppgifter som utretts i samband med ansökan om certifiering i samband med ansökan om uppehållstillstånd för en arbetstagare under certifieringens giltighetstid.

Avsikten är att påskynda behandlingen av ansökningar om uppehållstillstånd, eftersom man vid behandlingen av ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare kan koncentrera sig på faktorer som saknas och som närmast hänför sig till sökandens person. Utskottet betonar att beviljandet av certifiering inte innebär lätnader i förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd, utan arbetstagaren hos en certifierad arbetsgivare ska uppfylla samma förutsättningar som andra sökande.

Enligt 76 § i den föreslagna utlänningslagen beviljas certifiering på ansökan arbetsgivare med hemort och verksamhetsställe i Finland först för två år och därefter för tre år åt gången. Närmare bestämmelser om förutsättningar för beviljande av certifiering för arbetsgivare ska utfärdas genom förordning av statsrådet.

Av grundlagsutskottets utlåtandet framgår att lagförslaget inte innehåller någon grundläggande bestämmelse på lagnivå om de förutsättningar för beviljande av certifiering som det ska utfärdas närmare bestämmelser om genom förordning. Den föreslagna regleringen måste enligt grundlagsutskottet kompletteras med en grundläggande bestämmelse som innehåller exempelvis de förutsättningar som anges i propositionsmotiven. Förvaltningsutskottet föreslår på det sätt som framgår av detaljmotiveringen att 76 § 1 mom. i utlänningslagen kompletteras med en grundläggande bestämmelse om förutsättningarna för certifiering och att bemyndigandet att utfärda förordning i 2 mom. preciseras.

Förvaltningsutskottet påpekar i detta sammanhang att utkastet till förordning, i motsats till vad som konstateras i propositionsmotiven, inte har fogats till propositionen. Utkastet till förordning har dock i samband med behandlingen av ärendet ställts till utskottets förfogande. Avsikten har varit att som villkor för beviljande av certifiering genom förordning föreskriva om krav på arbetsgivarens eget kapital, fastställda inkomst och omsättning samt om att det tidigare har beviljats uppehållstillstånd på grund av arbete i arbetsgivarens tjänst. Avsikten är dessutom att genom förordning föreskriva om ett krav på att arbetsgivaren ska fullgöra sina skyldigheter som villkor för beviljande av certifiering.

Certifieringen beräknas gälla de arbetsgivare som rekryterar mest. Enligt statistiken för 2018–2020 uppfyller minst 230 arbetsgivare de aktuella certifieringskriterierna. Dessa företags näringsgrenar är planering och tillverkning av programvara, städning av fastigheter, byggande av bostadsbyggnader och andra byggnader, uthyrning av arbetskraft, odling av grönsaker i växthus samt restaurangverksamhet. Utskottet noterar att byggnads-, städ- och restaurangbranschen är riskområden för exploatering av utländsk arbetskraft. Utskottet betonar att också certifierade ar-

Betänkande FvUB 37/2022 rd

betsgivare kan bli föremål för effektiviserad tillsyn. En tillräcklig tillsyn över certifierade arbetsgivare är viktig med tanke på systemets trovärdighet.

Certifieringen av arbetsgivare kan återkallas under de förutsättningar som anges i den föreslagna 78 §. Om certifieringen återkallas, kan den beviljas på nytt tidigast två eller fem år efter det att de omständigheter som beslutet om återkallande grundar sig på har upphört. En påföljd, ett beslut eller en dom som beslutet om återkallande grundar sig på behöver inte ha vunnit laga kraft när certifieringen återkallas.

Förvaltningsutskottet välkomnar i likhet med arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (AjUU 14/2022 rd) den föreslagna certifieringen av arbetsgivare. Sakkunniga har framfört att certifieringen gäller en mycket begränsad grupp arbetsgivare. Den omfattar enligt det förslag till förordning som utskottet haft tillgång till exempelvis inte de arbetsgivare som under de senaste tre åren inte haft minst tio utländska arbetstagare med arbetstillstånd. Utskottet anser det vara viktigt att konsekvenserna av certifieringsförfarandet följs upp och att gruppen arbetsgivare som omfattas av certifieringen utvidgas om erfarenheterna är positiva. Certifieringen bör dock ses som en helhet så att kriterierna måste kunna ses över om den föreslagna certifieringen medför exempelvis onödigt stora risker för ökad exploatering av arbetskraft.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar i sitt utlåtande att företagets storlek, antalet anställda och företagets goda ekonomiska ställning inte i sig är en garanti för att arbetsgivarens skyldigheter fullgörs omsorgsfullt. I stället för sådana villkor bör särskild uppmärksamhet fästas vid att företaget har iakttagit sina arbetsgivarförpliktelser och att företaget inte har brutit mot arbetsgivarförpliktelserna till exempel genom att göra sig skyldigt till lönedumpning. Certifieringsförfarandet måste vara omsorgsfullt och öppet för insyn, understryker förvaltningsutskottet.

Förebyggande av exploatering av utländsk arbetskraft

Syftet med propositionen är att snabba upp, tydliggöra och förenkla tillståndprocessen för arbetsbaserade uppehållstillstånd. Förhandstillsynen beräknas ta mindre tid än för närvarande, och betydelsen av efterhandstillsynen accentueras när tillståndsprövningen på det sätt som beskrivs ovan baserar sig på en bedömning av arbetsgivarens tillförlitlighet utifrån uppgifter ur myndighetsregistren eller uppgifter som begärts av arbetsgivaren samt på de uppgifter som arbetsgivaren och sökanden lämnat om de centrala villkoren i anställningsförhållandet. Automation och riskbaserad verksamhet betonas i högre grad vid tillståndsprövningen. För att den föreslagna lagstiftningen ska fungera anser utskottet att det är nödvändigt att informationsutbytet mellan myndigheterna fungerar smidigt. Utskottet betonar också mer allmänt betydelsen av informationsgången mellan myndigheterna och anser det vara viktigt att myndigheternas rätt att lämna ut och få uppgifter är uppdaterad.

Förvaltningsutskottet betonar att man i samband med att regleringen om arbetskraftsinvandring görs smidigare måste se till att exploateringen av utländsk arbetskraft inte samtidigt underlättas. Tillsynen över anlitandet av utländsk arbetskraft och tillräckliga resurser för att förebygga arbetsrelaterad exploatering är centrala faktorer i detta sammanhang. Det föreslagna tydliggörandet av bestämmelserna om utlänningars rätt att arbeta underlättar enligt motiven arbetarskyddsmyndighetens tillsynsarbete. Många brister har upptäckts i rätten att arbeta för utländska, utstationerade

Betänkande FvUB 37/2022 rd

arbetstagare, och tillsynen har varit svår eftersom uppdragsgivaren enligt gällande lag inte har någon skyldighet att bevara uppgifter om grunden för rätten att arbeta. Jämfört med nuläget effektiviserar tillsynen till denna del i och med de föreslagna ändringarna.

Förvaltningsutskottet anser att det är viktigt att förebygga exploatering så effektivt som möjligt på olika sätt. Kampen mot exploatering av utländsk arbetskraft är en väsentlig del av en hållbar och rättvis invandringspolitik som gagnar alla parter. Arbetskraftsinvandring kan främjas på ett hållbart sätt endast om man samtidigt säkerställer att utländska arbetstagare inte blir offer för exploatering. Utskottet konstaterar att det i kampen mot exploatering av utländsk arbetskraft är viktigt att åtgärderna kan sättas in på rätt sätt och att en arbetsgivare som har handlat i ond tro blir ansvarig för sina handlingar.

Utländsk arbetskraft exploateras ofta systematiskt och yrkesmässigt. Risken för att åka fast är för närvarande rätt liten, eftersom bedräglig verksamhet inte nödvändigtvis syns utåt och tröskeln för ett utländskt offer för exploatering att anmäla saken till myndigheten kan vara hög om han eller hon är rädd för att förlora sin rätt att vistas eller arbeta i landet.

Enligt utredning till utskottet är rekrytering av arbetskraft från utlandet, särskilt från utvecklingsländerna, i betydande grad förenad med utbetalning av så kallade tröskelpengar. I samband med inresa och människohandel avses med tröskelpengar en avgift helt eller näst intill utan motprestation som tas ut för inresa i utreselandet. Motprestation mot tröskelpengar kan vara ett anställningsavtal för uppehållstillstånd, en rekommendation om att få ett arbete, eller också handlar det om att vilseleda offret, som inte får någonting i gengäld. Tröskelpengar tas ut särskilt av personer som har för avsikt att permanent eller för en lång tid flytta till ett inflyttningsland som en del av arbetet. Enligt den utredning som fåtts framgår det i praktiken att tröskelpengar förekommer i alla brottsutredningar som hänför sig till arbetsrelaterad människohandel. I en sådan situation ökar riskerna också för annan exploatering av arbetskraft.

Förvaltningsutskottet anser att straffen för arbetsgivare som exploaterar utländsk arbetskraft behöver skärpas. Straffet bör vara kännbart så att exploatering blir olönsam. Förvaltningsutskottet påpekar att exploatering är ett problem inte bara för att det medför mänskligt lidande utan också för att det försätter företagare som handlar lagligt i en orättvis ställning i förhållande till företagare som handlar olagligt. Sakkunniga har också lyft fram kriminalisering av underavlöning.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet noterar i sitt utlåtande att ett av de nyaste fenomenen inom den svarta ekonomin i fråga om utlännningar är att utsatta personer hänvisas eller rentav tvingas att jobba som lättföretagare och på sådana villkor att personerna inte kan teckna till exempel olycksfallsförsäkring eller FöPL-försäkring.

Beslut om vägran

Migrationsverket föreslås ha behörighet att fatta beslut om vägran enligt 187 § i utlänningslagen. För närvarande är endast arbets- och näringsbyråerna behöriga. I fortsättningen kan båda myndigheterna besluta att uppehållstillstånd enligt 5 kap. i utlänningslagen inte beviljas för anställning hos en arbetsgivare som har lämnat myndigheten felaktiga eller vilseledande uppgifter. Dessutom kan ett beslut om vägran enligt förslaget meddelas i alla situationer där grunden för be-

Betänkande FvUB 37/2022 rd

viljande av uppehållstillstånd är arbete. För närvarande kan ett beslut om vägran endast gälla uppehållstillstånd för arbetstagare.

Beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd kan för närvarande fattas för högst sex månader. Enligt förslaget kan beslutet fattas för viss tid, minst tre månader och högst ett år. Beslutet om vägran har vid utskottets sakkunnigutfrågning ansetts vara ett proportionellt och fungerande sätt att förhindra utnyttjande av arbetskraft och rentav människohandel genom att förhindra rekrytering direkt hos arbetsgivare som gör sig skyldiga till missbruk. Dessutom har det framförts ett behov av att fatta beslut om vägran i situationer där arbetsgivaren har dömts eller misstänks för ett brott som riktar sig mot rekrytering av arbetskraft, såsom ocker. Enligt erhållen utredning har utredning av brott företräde framför beslut om vägran. Förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd uppfylls enligt utskottets uppfattning dock sannolikt inte i en sådan situation.

Övrigt

Arbetsgivaren ska enligt 82 § i den föreslagna utlänningslagen försäkra sig om att utlänningar som anställs eller är anställda har rätt att arbeta. Regleringen motsvarar till denna del i huvudsak nuläget. Arbetsgivaren kan säkerställa rätten att arbeta med hjälp av ett uppehållstillstånd eller ett uppehållstillståndskort av vilket rätten att arbeta och dess varaktighet framgår. Migrationsverket kan direkt med stöd av lag på begäran utfärda ett intyg över rätt att arbeta.

Förvaltningsutskottet har tidigare fäst uppmärksamhet vid arbetsgivarens möjlighet att försäkra sig om rätten att arbeta i fråga om personer som sökt internationellt skydd och förutsatt att det utreds hur arbetsgivaren på ett tillförlitligare sätt än för närvarande kan försäkra sig om att en utlänning som sökt internationellt skydd har rätt att arbeta och vid behov vidta lämpliga lagstiftningsåtgärder (FvUB 8/2022 rd). Utskottet konstaterar att arbetsgivaren ska ha tillräckliga möjligheter att de facto försäkra sig om utlänningens rätt att arbeta. Utskottet anser det motiverat att rätten att arbeta och rätten att utöva näringsverksamhet förtydligas för den som registrerats som sökande av tillfälligt skydd.

Utskottet anser det vara viktigt att myndigheterna har tillräckliga metoder för att så snabbt som möjligt ingripa i situationer där arbetsgivare importerar många utländska arbetstagare, men i verkligheten inte erbjuder dem arbete och förhindrar att företag används som transitföretag för inresa i landet. Enligt utskottets sakkunnigutfrågning finns det till exempel inom bygg- och städbranschen observationer om att en utländsk arbetstagare som fått uppehållstillstånd på grund av arbete inte har inlett sitt arbete på överenskommet sätt på arbetsplatsen eller har slutat arbeta genast i början av anställningsförhållandet. Arbetsgivaren är inte skyldig att underrätta Migrationsverket om saken.

Enligt erhållen utredning är avsikten att utveckla automatiseringsfunktionerna inom systemet för behandling av utlänningsärenden för att upptäcka de arbetsgivare för vilka arbetsgivaren ansöker om de första uppehållstillstånden, men inte fortsatt tillstånd. Arbets- och näringsbyrå eller Migrationsverket kan då i samband med behandlingen av ansökan närmare utreda om arbetsgivaren har lämnat tillståndsmyndigheten felaktiga eller vilseledande uppgifter och bestämma att ovan nämnda beslut om vägran ska fattas. Migrationsmyndigheterna utnyttjar dessutom uppgifterna i

Betänkande FvUB 37/2022 rd

inkomstregistret i synnerhet när det gäller fortsatt uppehållstillstånd. Ur inkomstregistret fås också uppgift om att en utlänning har beviljats arbetslöshetsförmån.

Utskottet anser att det är viktigt att följa konsekvenserna av den föreslagna lagstiftningen. Särskild uppmärksamhet bör fästas vid hur den nya lagstiftningen om certifiering av arbetsgivare fungerar och vilka konsekvenser den har. Utskottet betonar vikten av att förebygga utnyttjande av utländsk arbetskraft när arbetskraftsinvandringen ökar. Utskottet välkomnar att EU-finansiering utnyttjas för kostnaderna för ändringar i informationssystemen i anslutning till främjandet av automatisering.

Åtgärdsmotionen

I åtgärdsmotionen (AM 124/2020 rd) föreslås det att regeringen vidtar åtgärder för att göra intervjuerna i samband med arbetsrelaterade uppehållstillstånd elektroniska och att regeringen vidtar omedelbara åtgärder för att ta i bruk ett nationellt D-visum. Utskottet tillstyrker i detta betänkande propositionens förslag till en bestämmelse som möjliggör muntligt hörande i samband med behandlingen av alla ansökningar om uppehållstillstånd, också via distansförbindelse. Dessutom konstaterar utskottet att en visering för längre vistelse som baserar sig på Schengenkonventionen, således en nationell visering (D-visum), har tagits i bruk i Finland genom de ändringar av utlänningslagen (FvUB 16/2021 rd — RP 122/2021 rd) som trädde i kraft den 1 juni 2022 och att dess tillämpningsområde nyligen har utvidgats till nya kundgrupper (FvUB 21/2022 rd — RP 99/2022 rd). Utskottet föreslår följaktligen att åtgärdsmotionen förkastas.

DETALJMOTIVERING

1. Lagen om ändring av utlänningslagen

17 c §. Utfärdande av visering för längre vistelse för specialsakkunniga och tillväxtföretagare samt deras familjemedlemmar. Paragrafen om beviljande av visering för längre vistelse har ändrats genom en nyligen gjord ändring av utlänningslagen, lag 1088/2022 (FvUB 21/2022 rd — RP 99/2022 rd). Genom den har visering för längre vistelse utsträckts till att gälla studerande, forskare och personer i ledande ställning i företag samt deras familjemedlemmar. Ändringen trädde i kraft den 22 december 2022, men den tillämpas delvis först från och med den 1 april 2023. Enligt den aktuella propositionen beviljas visering för längre vistelse i fortsättningen också tredjelandsmedborgare som har beviljats uppehållstillstånd för förvärvsarbete i egenskap av arbetstagare hos certifierade arbetsgivare. Den nu föreslagna ändringen av 17 c § måste samordnas med den tidigare ändringen. Ändringen påverkar också ingressen och ikraftträdandebestämmelsen i lagförslaget.

64§. Muntligt hörande vid ansökan om uppehållstillstånd. Enligt den gällande lagen kan sökanden höras muntligen endast när uppehållstillstånd söks på grund av familjeband. Det föreslås att 1 mom. ändras så att alla som ansöker om uppehållstillstånd i fortsättningen kan höras muntligen för att utreda förutsättningarna för inresa eller villkoren för uppehållstillstånd. Enligt det föreslagna 2 mom. får hörandet verkställas via distansförbindelse.

Betänkande FvUB 37/2022 rd

Enligt den gällande regleringen får Migrationsverket eller en tjänsteman vid en finsk beskickning verkställa hörandet. Enligt det föreslagna 2 mom. kan hörandet verkställas också av Migrationsverket, en tjänsteman vid utrikesförvaltningen eller en person som står i arbetsavtalsförhållande till en finsk beskickning och som utses av chefen för beskickningen och har den skicklighet som krävs för uppdraget. På en sådan person i arbetsavtalsförhållande tillämpas enligt förslaget bestämmelserna om straffrättsligt tjänsteansvar när han eller hon verkställer ett muntligt hörande.

Förvaltningsutskottet konstaterar att enligt 40 kap. 12 § 1 mom. i strafflagen ska bestämmelserna om tjänstemän i det kapitlet även tillämpas på personer som sköter offentliga förtroendeuppdrag och på personer som utövar offentlig makt. Enligt 2 mom. i den paragrafen tillämpas dock endast 40 kap. 1—3, 5 och 14 § i strafflagen på offentligt anställda arbetstagare. I motiveringen till den aktuella propositionen bedöms de uppgifter som avses i den föreslagna bestämmelsen i någon mån omfatta utövning av offentlig makt, eftersom muntligt hörande och i 66 § avsedd övervakning av provtagning för DNA-analys och tillhörande kontroll av identiteten är viktiga faktorer i beslutsfattandet. Enligt erhållen utredning har beskickningarnas anställda i arbetsavtalsförhållande många slags uppgifter, varav en del omfattar utövning av offentlig makt och en del är sådana offentliga förvaltningsuppgifter som inte innebär utövning av offentlig makt.

Grundlagsutskottet anför i sitt utlåtande att det med beaktande av regleringens tydlighet och uppgifternas karaktär är motiverat att ange att bestämmelserna om straffrättsligt tjänsteansvar uttryckligen ska tillämpas på en person i arbetsavtalsförhållande som sköter de föreslagna uppgifterna när han eller hon utför uppgifterna i fråga. Enligt grundlagsutskottet bör förvaltningsutskottet överväga en precisering av bestämmelserna. Förvaltningsutskottet föreslår därför att bestämmelsens ordalydelse ändras så att det uttryckligen anges vilka bestämmelser om tjänstemäns straffrättsliga tjänsteansvar i 40 kap. i strafflagen som ska tillämpas när en person i arbetsavtalsförhållande verkställer muntligt hörande. Utskottet föreslår en bestämmelse om detta i ett nytt 3 mom. Den föreslagna regleringen har i synnerhet en informativ betydelse.

66§. Utförande av DNA-analys. Paragrafen gäller utförande av DNA-analys. Enligt 3 mom. i den gällande paragrafen ska provtagningen övervakas och provgivarens identitet säkerställas av en tjänsteman vid Migrationsverket eller utrikesförvaltningen. Tjänstemannen ska vara personligen närvarande under hela provtagningen. I propositionen föreslås det att dessa uppgifter kan utföras också av en person som står i arbetsavtalsförhållande till en finsk beskickning och som utses av chefen för beskickningen och har den skicklighet som krävs för uppdraget. På den som står i arbetsavtalsförhållande tillämpas enligt förslaget bestämmelserna om straffrättsligt tjänsteansvar på motsvarande sätt som i den föreslagna 64 §. Utskottet hänvisar till det som sägs ovan i motiveringen till 64 § och föreslår en motsvarande precisering i 66 §. Utskottet föreslår att bestämmelsen om tillämpning av bestämmelserna om straffrättsligt tjänsteansvar i 40 kap. i strafflagen på personer i arbetsavtalsförhållande placeras i ett nytt 4 mom. Det nuvarande 4 mom. blir därmed 5 mom. I propositionen föreslås det att endast 3 mom. ändras. Eftersom utskottet föreslår flera ändringar i paragrafen, är det ändamålsenligt att ändra hela paragrafen. Detta inverkar också på ingressen till lagförslaget.

71 b §. Arbetsgivarens informationsskyldighet. I den föreslagna paragrafen föreskrivs det om arbetsgivarens informationsskyldighet. Bestämmelser om de allmänna förutsättningarna för uppehållstillstånd på grund av arbete finns för sin del i 71 §. I den föreslagna 71 b § 1 mom. 6

Betänkande FvUB 37/2022 rd

punkten föreskrivs det att arbetsgivaren är skyldig att försäkra att den har uppfyllt förpliktelserna enligt 71 § 1 punkten. Utskottet föreslår att 1 mom. 6 punkten kompletteras med en hänvisning till 71 § 1 mom. 2 punkten om arbetsgivarens skyldighet att säkerställa att arbetstagaren uppfyller villkoren, om det för arbetet krävs särskild kompetens, ett tillstånd eller godkänt hälsotillstånd. Arbetsgivaren ska till sin arbetstagares ansökan foga bland annat en försäkran om att förpliktelserna enligt 71 § 1 och 2 punkten uppfylls.

72 a §. Arbets- och näringsbyråns delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagar. Utskottet föreslår utifrån inkommen utredning ändringar av teknisk natur i 1 och 2 mom. för att förtydliga regleringen.

74 §. Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete eller näringsutövning. Enligt 1 mom. 8 punkten beviljas annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete eller näringsutövning en utlänning som är idrottare, tränare eller idrottsdomare, om verksamheten är yrkesmässig. Detaljmotiven (s. 97—98) försöker skriva ut vad som i detta sammanhang avses med yrkesmässighet. Enligt uppgifter till utskottet är det inte ändamålsenligt att fastställa en yrkesmässig idrottsutövare utifrån serienivån med beaktande av olika serienivåer inom olika idrottsgrenar och eventuella förändringar i serienivåerna i framtiden. En yrkesmässig idrottsutövare kan fastställas utifrån idrottsinkomsten, varvid också den individuella idrottsutövaren beaktas. Fastställandet kan göras genom en hänvisning till det avtal mellan idrottsutövaren och idrottsföreningen som nämns i 1 § i lagen om olycksfalls- och pensionsskydd för idrottsutövare (276/2009) och till den årsinkomstgräns för försäkringsskyldigheten som anges i avtalet och som är 12 090 euro i år. Bestämmelser om årlig justering av årsinkomstgränsen finns i lagens 16 §, och således ändras gränsen årligen.

76 §. Beviljande av certifiering för arbetsgivare. I paragrafen föreslås en bestämmelse om beviljande av certifiering för arbetsgivare. I det föreslagna 1 mom. sägs det att en arbetsgivare med hemort och verksamhetsställe i Finland på ansökan beviljas certifiering för arbetsgivare först för två år och därefter för tre år åt gången. Närmare bestämmelser om förutsättningar för beviljande av certifiering för arbetsgivare utfärdas enligt det föreslagna 2 mom. genom förordning av statsrådet.

Av grundlagsutskottets utlåtande framgår att enligt 80 § 1 mom. i grundlagen ska bestämmelser om frågor som enligt grundlagen hör till området för lag utfärdas genom lag. Med anledning av 80 § i grundlagen har grundlagsutskottet i sin praxis krävt att bemyndiganden att utfärda förordning ska vara exakta och noggrant avgränsade (se t.ex. GrUU 38/2013 rd, s. 3/II). Utskottet har framhållit att det innebär att förordningar kan utfärdas bara med stöd av ett bemyndigande i lag och att bemyndigande att utfärda förordning inte kan ges i frågor som enligt grundlagen ska föreskrivas genom lag. Därför måste ett bemyndigande att utfärda förordning som tas in i lagen formuleras så att innehållet i bemyndigandet tydligt framgår av lagen och att det avgränsas tillräckligt noggrant (GrUU 26/2017 rd, s. 27). Utifrån 80 § i grundlagen är det väsentligt att det finns tillräckligt uttömmande grundläggande bestämmelser i lag om det som ska regleras och att ett bemyndigande i regel bör placeras i samband med den grundläggande bestämmelsen (GrUU 10/2016 rd, s. 5 och GrUU 49/2014 rd, s. 5–6).

Förvaltningsutskottet delar grundlagsutskottets uppfattning att lagförslaget inte innehåller någon grundläggande bestämmelse på lagnivå om de förutsättningar för beviljande av certifiering som

Betänkande FvUB 37/2022 rd

det ska utfärdas närmare bestämmelser om genom förordning. Den föreslagna regleringen måste kompletteras med en sådan grundläggande bestämmelse som innehåller exempelvis de förutsättningar som anges i propositionsmotiven. Det är enligt grundlagsutskottet ett villkor för att lagförslag 1 ska kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

För att grundlagsutskottets anmärkning om lagstiftningsordningen ska beaktas föreslår förvaltningsutskottet att det i 76 § i utlänningslagen tas in grundläggande bestämmelser på lagnivå om förutsättningarna för beviljande av certifiering av arbetsgivare. Utskottet föreslår att det som villkor för beviljande av certifiering utöver att arbetsgivaren har hemort och verksamhetsställe i Finland föreskrivs att 1) arbetsgivaren är ekonomiskt solvent och har varit det tillräckligt länge, 2) det har beviljats uppehållstillstånd på grund av arbete i arbetsgivarens tjänst, 3) arbetsgivaren uppfyller sin arbetsgivarförpliktelse enligt 71 § 1 och 2 punkten, 4) grunden för återkallande av certifieringen enligt 78 § inte hindrar att certifieringen beviljas.

Utskottet föreslår dessutom att bemyndigandet att utfärda förordning i 2 mom. preciseras så att närmare bestämmelser som utfärdas genom förordning endast kan gälla förutsättningarna i 1 mom. 1 och 2 punkten.

77§. Verkan av certifiering för arbetsgivare. Utskottet gör en teknisk korrigering i 1 mom. i den finska versionen.

78§. Återkallande av certifiering för arbetsgivare. Utskottet föreslår på grund av ändringarna i 76 § om beviljande av certifiering för arbetsgivare en ändring i formuleringen i 1 mom. 1 punkten. Dessutom föreslår utskottet att 1 mom. 7 punkten preciseras så att där utöver fängelsestraff också beaktas bötesstraff för brott för vilket det föreskrivna maximistraffet är fängelse. I 7 punkten avses enligt uppgift uttryckligen brott för vilka det högsta straffet kan vara fängelse, även om påföljden är bötesstraff. Certifiering för arbetsgivare kan återkallas till exempel när arbetsgivaren har dömts till bötesstraff för ockerliknande diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 a § i strafflagen eller för anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd enligt 47 kap. 6 a § i den lagen.

81 d §. Rätt att inleda näringsutövning samt rättens varaktighet. Enligt utfrågade sakkunniga har frågan om när en utlänning har rätt att utöva näring i praktiken orsakat mycket oklarhet. Därför är det viktigt att det uttryckligen föreskrivs i utlänningslagen om utlänningars rätt att utöva näring och om när denna rätt uppkommer. Den bestämmelse som föreslås i propositionen har dock ansetts oklar vid sakkunnighörandet.

Utifrån inkomna uppgifter föreslår utskottet att paragrafen görs tydligare. Utskottet föreslår att de informativa hänvisningsbestämmelser till lagen angående rättighet att idka näring (122/1919) och i fråga om Åland till den relevanta landskapslagen som föreslås i propositionen stryks ur paragrafen. Utskottet föreslår att det i paragrafen för tydlighetens skull endast föreskrivs om när en utlännings rätt att utöva näring börjar och när den upphör. Rätten att utöva näring börjar när uppehållstillstånd i detta syfte har beviljats med stöd av 74, 75, 79 eller 80 § eller när utlänningen vistas i landet med stöd av 81 b §. Rätten att utöva näring upphör när giltighetstiden för uppehållstillstånd där rätten ingår upphör eller när den vistelsetid som avses i 81 b § upphör.

Betänkande FvUB 37/2022 rd

82§. Arbetsgivarens och uppdragsgivarens skyldigheter. I paragrafen föreslås bestämmelser om arbetsgivarens och uppdragsgivarens skyldigheter, om vilka det för närvarande föreskrivs i 86 a och 86 b §. Enligt 1 mom. ska arbetsgivaren försäkra sig om att utlänningar som anställs eller är anställda har rätt att arbeta. I 5 mom. föreskrivs det om mer precisa skyldigheter för varvssektorn och byggbranschen än för andra branscher. Huvudentreprenören eller en annan huvudsaklig utförare på en byggarbetsplats och den arbetsgivare som utövar huvudsaklig bestämmanderätt på ett varvsområde ska enligt det föreslagna 5 mom. försäkra sig om att en utlänning som arbetar på området har rätt att arbeta. Med tanke på tillsynen är det viktigt att uppdragsgivaren åläggs en skyldighet att förvara uppgifter om grunderna för utlänningars rätt att arbeta. Skyldigheten att förvara uppgifter enligt 3 mom. gäller enligt den föreslagna bestämmelsen också huvudentreprenören eller en annan huvudsaklig utförare på en byggarbetsplats. Utskottet konstaterar utifrån inkommen utredning att avsikten har varit att skyldigheten att förvara uppgifter ska tillämpas också på en arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten. Utskottet föreslår att bestämmelsen preciseras till denna del.

186§. Utlänningsförseelse av arbetsgivare. Utskottet föreslår utifrån inkommen utredning att formuleringen i 2 mom. görs tydligare. Avsikten är enligt motiven att straffansvaret ska gälla både arbetsgivaren och uppdragsgivaren.

187§. Vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbete. Utskottet föreslår tekniska preciseringar i ordalydelsen i 1 mom. med anledning av att utskottet ovan föreslår ändringar i 71 b § 1 mom. 6 punkten.

Dessutom noterar utskottet att rättsverkan av ett beslut om vägran enligt motiven börjar dagen för beslutsdatumet. Ändring i beslutet får sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen i enlighet med 190 § i utlänningslagen, och på sökande av ändring tillämpas således lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019). Den gällande lagen innehåller inga bestämmelser om att ett beslut om vägran kan verkställas utan att det har vunnit laga kraft. För att rättsverkningarna ska kunna börja före ett lagakraftvunnet beslut, ska det föreskrivas särskilt om verkställbarheten. Utskottet föreslår att paragrafen kompletteras med ett nytt 4 mom. där det föreskrivs att beslutet kan verkställas även om det inte vunnit laga kraft.

190§. Besvär. I propositionen föreslås det att 190 § om besvär i utlänningslagen kompletteras så att också närings-, trafik- och miljöcentralen och Innovationsfinansieringsverket Business Finland nämns i 1 mom. som aktörer vars beslut får överklagas. Dessutom föreslås det i 2 mom. att ändring i arbets- och näringsbyråns och närings-, trafik- och miljöcentralens delbeslut samt Business Finlands utlåtande söks i samband med huvudsaken, vilket innebär att ändring i dem inte kan sökas självständigt, utan först i samband med beslutet om uppehållstillstånd. Utskottet föreslår en språklig precisering i den sistnämnda bestämmelsen. Utskottet föreslår dessutom att bestämmelsen flyttas till 1 mom. Då blir det föreslagna 3 mom. i stället 2 mom. och det föreslagna 4 mom. blir 3 mom.

Enligt grundlagsutskottets utlåtande anger en regel som 190 § i utlänningslagen som bygger på en förteckning inte klart om den som saken gäller kan få ett beslut som fattats med stöd av andra bestämmelser i lagen behandlat av domstol i det fall att beslutet gäller hans eller hennes i grundlagens 21 § 1 mom. förankrade rättigheter eller skyldigheter (se GrUU 27/2021 rd, stycke 26). En-

Betänkande FvUB 37/2022 rd

ligt utskottet kan också till exempel bestämmelser om villkoren för tillgodoseende av sådana rättigheter eller förmåner som inte dikteras av så kallad subjektiv rätt utan mer är beroende av prövning utgöra ett tillräckligt exakt underlag för att det ska uppstå ett förhållande mellan individen och det allmänna som kan betraktas som en rätt i den mening som 21 § 1 mom. i grundlagen avser (se särskilt GrUU 20/2005 rd, s. 7 och de utlåtanden som nämns där). Enligt grundlagsutskottets utlåtande bör besvärsrätten därför formuleras som en allmän rättighet exempelvis genom en standardiserad hänvisning till lagen om rättegång i förvaltningsärenden. De begränsningar i rätten att söka ändring som är acceptabla med tanke på grundlagen kan då skrivas in i lagen i form av specifika förbud mot att söka ändring (se GrUU 29/2013 rd, s. 3, och GrUU 20/2005 rd, s. 7).

Förvaltningsutskottet konstaterar att bestämmelserna om ändringssökande i utlänningslagen enligt uppgift inte har varit förenade med några betydande tolkningsproblem. Utskottet anser det motiverat att också bestämmelserna om ändringssökande granskas omsorgsfullt i samband med den totalreform av utlänningslagen eller någon annan övergripande översyn som nämns i den allmänna motiveringen. Utskottet anser att det inte är ändamålsenligt att i detta sammanhang ändra lagens bestämmelser om ändringssökande i större utsträckning, eftersom det till exempel skulle förutsätta en grundlig granskning av besvärsförbuden enligt 191 § om besvärsförbud och i andra bestämmelser i lagen (till exempel 129, 132, 140 och 177 §).

194§. Arbetsgivarens rätt att anföra besvär. Utskottet föreslår att hänvisningen till 71 § 1—3 punkten stryks i 1 mom., eftersom det i den föreslagna 71 § inte föreskrivs om arbetsgivarens skyldigheter utan om de allmänna förutsättningarna för uppehållstillstånd som beviljas på grund av arbete.

Ikraftträdandebestämmelsen. Utskottet hänvisar ovan i motiveringen till 17 c § till den tidigare ändringen av utlänningslagen 1088/2022 (FvUB 21/2022 rd — RP 99/2022 rd). Enligt ikraftträdandebestämmelsen i den lagen tillämpas 17 c § 1 mom. 5 punkten och 7 punkten, till den del det är fråga om en familjemedlem till en person som avses i 5 punkten, samt 2 mom. i den paragrafen först från och med den 1 april 2023. Också i den aktuella propositionen föreslås det att 17 c § ändras och utskottet har på det sätt som framgår av detta betänkande samordnat de föreslagna ändringarna med den tidigare ändringen. Ikraftträdandebestämmelsens 1 mom. ska kompletteras med ett omnämnande om att lagen tillämpas stegvis.

2. Lagen om ändring av lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal

13 a §. Rätt att arbeta. Utskottet föreslår utifrån inkommen utredning att den nya bestämmelse som fogas till lagen blir 12 a § i stället för det föreslagna 13 a §. Det inverkar också på ingressen.

6. Lagen om ändring av 3 § i lagen om specialiserad sjukvård

Lagen om specialiserad sjukvård (1062/1989) har med undantag för 28 och 29 § upphävts den 1 januari 2023 genom lag 616/2021. Den ändring som föreslås i propositionen hänför sig till den upphävda 3 §, och utskottet föreslår därför att lagförslaget förkastas.

Betänkande FvUB 37/2022 rd

7. Lagen om ändring av 14 § i folkhälsolagen

Folkhälsolagen (66/1972) har upphävts den 1 januari 2023 genom lag 616/2021. Utskottet föreslår därför att lagförslaget förkastas.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Förvaltningsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 3—5 och 8 i proposition RP 114/2022 rd utan ändringar.

Riksdagen godkänner lagförslag 1 och 2 i proposition RP 114/2022 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Riksdagen förkastar lagförslag 6 och 7 i proposition RP 114/2022 rd.

Riksdagen förkastar åtgärdsmotion AM 124/2020 rd.

Utskottets ändringsförslag

1.

Lag

om ändring av utlänningslagen

I enlighet med riksdagens beslut

upphävs i utlänningslagen (301/2004) 3 § 6 a, 7 och 9 punkten, 47 g, 47 h och 54 a §, 67 § 5 mom., mellanrubriken före 70 §, mellanrubriken före 78 §, mellanrubriken före 82, 86, 86 a och 86 b § samt 191 § 9 punkten sådana de lyder, 3 § 6 a punkten, mellanrubriken före 78 §, mellanrubriken före 82 §, 86 och 86 a § samt 191 § 9 punkten i lag 1218/2013, 3 § 7 och 9 punkten, 47 g, 47 h och 54 a § samt mellanrubriken före 70 § i lag 121/2018, 67 § 5 mom. i lag 554/2021 samt 86 b § i lag 454/2016,

ändras 17 c §, 53 § 1 och 10 mom., 60 § 3 mom., 64 §, 66 § ~~3 mom.~~, 69 b §, rubriken för 5 kap., 70–80 §, 81 § och mellanrubriken före 81 §, 81 a, 81 b, 82—85 §, 164, 186, 187 och 190 §, 192 § 3 mom. och 194 §,

av dem 17 c § sådan den lyder i lag 1088/2022, 53 § 1 och 10 mom. och 77 och 80 § sådana de lyder i lag 720/2018, 60 § 3 mom. samt 76, 78, 84 och 164 § sådana de lyder i lag 121/2018, 64 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 501/2016, 66 § ~~3 mom.~~ sådan den lyder i lag 242/2019, 69 b §

Betänkande FvUB 37/2022 rd

sådan den lyder i lag 675/2015, 71 § sådan den lyder i lag 1426/2009, 72–75 §, 81 § och mellanrubriken före 81 §, 81 a, 81 b §, 82, 85, 186 och 194 § sådana de lyder i lag 1218/2013, 79 § sådan den lyder i lagarna 720/2018 och 437/2019, 83 § sådan den lyder i lagarna 1218/2013 och 501/2016, 187 § sådan den lyder i lag 554/2021, 190 § sådan den lyder i lagarna 516/2008, 850/2019, 737/2021 och 121/2022 samt 192 § 3 mom. sådant det lyder i lag 1022/2018, och

fogas till 36 § sådan den lyder i lagarna 668/2013, 689/2015 och 554/2021 ett nytt 5 mom., och till 69 e § sådan den lyder i lag 675/2015 ett nytt 3 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 4 mom., en ny mellanrubrik före 70 §, en ny mellanrubrik före 71 §, till lagen nya 71 a, 71 b, 72 a, 72 b, 73 a och 73 b §, en ny mellanrubrik före 76 §, en ny mellanrubrik före 79 § i stället för den mellanrubrik som upphävts genom lag 1218/2013, till lagen nya 79 a §, 80 a och 80 b § samt nya 81 c och 81 d § i stället för de 81 c och 81 d § som upphävts genom lag 1218/2013 och en ny mellanrubrik före 83 § som följer:

17 c §

Utfärdande av visering för längre vistelse ~~*för specialsakkunniga och tillväxtföretagare samt deras familjemedlemmar*~~

En visering för längre vistelse utfärdas för påskyndad inresa på ansökan för en tredjelandsmedborgare som beviljats

- 1) ett uppehållstillstånd för sakkunniguppgifter som kräver specialkunnande med stöd av 73 §.
- 2) ett sådant EU-blåkort som avses i 73 a §,
- 3) ett sådant uppehållstillstånd för tillväxtföretagare som avses i 80 §,
- 4) ett uppehållstillstånd med stöd av 7 § i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) som en sådan chef som avses i 5 § 5 punkten eller en sådan specialist som avses i 5 § 6 punkten i den lagen,
- 5) ett sådant uppehållstillstånd för forskare som avses i 6 eller 6 a § i lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (719/2018) eller ett sådant uppehållstillstånd för studier som avses i 7 eller 7 a § i den lagen,
- 6) ett uppehållstillstånd för ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag med stöd av 75 § 1 mom. 4 punkten, ~~eller~~
- 7) ett uppehållstillstånd för förvärvsarbete hos en sådan certifierad arbetsgivare som avses i 5 kap., eller
- 8) ett uppehållstillstånd på grund av familjeband för familjemedlemmar till en person som avses i 1–7 punkten.

En tredjelandsmedborgare som vistas utomlands och som har ett giltigt uppehållstillstånd beviljat av Finland beviljas för inresa visering för längre vistelse på ansökan, om sökandens uppehållstillståndskort har förkommit, stulits, gått ut eller av någon annan motsvarande orsak inte innehas eller kan användas av sökanden. Sökanden ska lägga fram utredning om förlusten av uppehållstillståndskortet.

Betänkande FvUB 37/2022 rd

36 §

Allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd

När 2 eller 4 mom. tillämpas i fråga om bedömning av förutsättningarna för en ansökan för arbete enligt 5 kap. beaktas det vid bedömningen också huruvida de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd samt arbetstagarens och arbetsgivarens informationsskyldighet uppfylls.

53 §

Det första tidsbegränsade uppehållstillståndets längd

Om inte något annat föreskrivs nedan i denna paragraf, beviljas det första tidsbegränsade uppehållstillståndet för ett år om inte uppehållstillstånd söks för en kortare tid.

Det första tidsbegränsade uppehållstillståndet får beviljas för två år, om det beviljas med stöd av 73 §, 74 § 1 mom. 4 punkten eller 80 §. Uppehållstillstånd kan också beviljas för två år, om det beviljas en familjemedlem till en utlänning som avses i de paragraferna.

60 §

Ansökan om uppehållstillstånd

I Finland lämnas ansökan till Migrationsverket. Utomlands lämnas ansökan om första uppehållstillstånd till en finsk beskickning, en annan Schengenstats beskickning eller en extern tjänsteleverantör. Ansökan om uppehållstillstånd som avses i 5 kap. görs via Migrationsverkets elektroniska ärendehanteringssystem. Om elektronisk ärendehantering inte är möjlig, får ansökan lämnas i pappersform.

64 §

Muntligt hörande vid ansökan om uppehållstillstånd

När uppehållstillstånd söks kan sökanden, anknytningspersonen eller en annan anhörig höras muntligen för utredande av förutsättningarna för inresa eller villkoren för uppehållstillstånd.

Migrationsverket, en tjänsteman vid utrikesförvaltningen eller en person som står i arbetsavtalsförhållande till en finsk beskickning och som utses av chefen för beskickningen och har den skicklighet som krävs för uppdraget verkställer hörandet. Hörandet får verkställas via distansförbindelse.

På den person som står i arbetsavtalsförhållande till den finska beskickningen och som utsetts av chefen för beskickningen tillämpas bestämmelserna om straffrättsligt tjänsteansvar i 40 kap. 1—3, 5, 7, 8, 9 och 10 § i strafflagen, med undantag för avsättningspåföljden, då han eller hon

Betänkande FvUB 37/2022 rd

verkställer **hörande enligt denna paragraf**. Bestämmelser om skadeståndsansvar finns i skadeståndslagen (412/1974). ~~Hörandet får verkställas via distansförbindelse.~~ (Nytt 3 mom.)

66 §

Utförande av DNA-analys

DNA-analyser utförs vid Institutet för hälsa och välfärd. Den som utför en DNA-analys ska utan dröjsmål skicka analysutlåtandet till Migrationsverket. När Migrationsverket har avgjort ett ärende, ska verket meddela den som utfört analysen att proverna och uppgifterna om DNA-profilen ska förstöras.

Det prov som behövs för en DNA-analys tas från munnens slemhinna eller genom blodprov. Ett prov från munnens slemhinna tas av parten själv, av en tjänsteman vid Migrationsverket eller utrikesförvaltningen eller av någon annan för ändamålet lämplig person. Blodprov ska tas av en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården. En tjänsteman vid Migrationsverket eller utrikesförvaltningen skickar provet till den som enligt 1 mom. utför analysen.

Provtagningen ska övervakas och provgivarens identitet säkerställas av Migrationsverket, en tjänsteman vid utrikesförvaltningen eller en person som står i arbetsavtalsförhållande till en finsk beskickning och som utses av chefen för beskickningen och har den skicklighet som krävs för uppdraget. Tjänstemannen eller den person som utsetts av chefen för den finska beskickningen ska vara personligen närvarande under hela provtagningen.

På den person som står i arbetsavtalsförhållande till den finska beskickningen och som utsetts av chefen för beskickningen tillämpas bestämmelserna om straffrättsligt tjänsteansvar i 40 kap. 1—3, 5, 7, 8, 9 och 10 § i strafflagen, med undantag för avsättningspåföljden, då han eller hon verkställer **en uppgift enligt denna paragraf**. Bestämmelser om skadeståndsansvar finns i skadeståndslagen. (Nytt 4 mom.)

Närmare bestämmelser om utförandet av DNA-analyser får utfärdas genom förordning av statsrådet.

69 b §

Överföring av en finsk beskicknings uppgifter som gäller uppehållstillstånd till en extern tjänsteleverantör eller en annan Schengenstats beskickning

Utrikesministeriet kan efter att ha hört inrikesministeriet och arbets- och näringsministeriet avtala om att uppgifter som gäller uppehållstillstånd och som hör till en finsk beskickning överförs till en extern tjänsteleverantör under särskilda omständigheter eller av orsaker som beror på lokala förhållanden eller om att dessa uppgifter överförs till en annan Schengenstats beskickning.

69 e §

Villkor för utläggning av verksamhet

Verkställandet av ett muntligt hörande som avses i 64 § via distansförbindelse i en extern tjänsteleverantörs eller en annan Schengenstats utrymmen förutsätter att såväl att de omständigheter

Betänkande FvUB 37/2022 rd

som föreskrivs i 1 och 2 mom. har säkerställts före hörandet som att det utrymme som används lämpar sig för hörandet och är säkert samt att den ifrågavarande statens nationella lagstiftning inte ställer hinder för verkställande av hörande i en extern tjänsteleverantörs utrymme.

— — — — —

5 kap.

Arbete och näringsutövning

Syftet med bestämmelserna

70 §

Syftet med bestämmelserna i kapitlet

Syftet med detta kapitel är att systematiskt, snabbt och smidigt främja tillgången till arbetskraft med beaktande av möjligheterna för den arbetskraft som redan finns på arbetsmarknaden att få arbete, samt att främja utlänningars näringsutövning.

Uppehållstillstånd för arbete

71 §

Allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd för arbete

För beviljande av uppehållstillstånd för arbete krävs att

1) arbetsgivaren har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare och att de arbetsvillkor arbetsgivaren har avtalat om med arbetsgivaren stämmer överens med gällande bestämmelser och kollektivavtalet i fråga eller, om det inte finns något kollektivavtal som ska tillämpas, svarar mot den praxis som gäller arbetstagare som är verksamma i motsvarande uppgifter på arbetsmarknaden,

2) arbetsgivaren har säkerställt att arbetstagaren uppfyller villkoren, om det för arbetet krävs särskild kompetens, ett tillstånd eller ett godkänt hälsotillstånd,

3) utlänningens försörjning är tryggad genom inkomster från förvärvsarbete under den tid som uppehållstillståndet gäller,

4) arbetstagaren och arbetsgivaren uppfyller informationsskyldigheten enligt 71 a och 71 b §, samt

5) arbetstagaren och arbetsgivaren uppfyller de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd som föreskrivs i 36 §.

71 a §

Arbetstagarens informationsskyldighet

I ansökan ska arbetstagaren uppge

Betänkande FvUB 37/2022 rd

- 1) information om arbetsgivaren,
- 2) följande information om de centrala villkoren för anställningsförhållandet:
 - a) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,
 - b) grunderna för hur lön och annat vederlag bestäms samt löneutbetalningsperioden,
 - c) arbetstiden.

Arbetstagaren kan dessutom åläggas att lämna annan tilläggsinformation som är nödvändig för att ansökan ska kunna avgöras, om det finns grundat skäl att misstänka att arbetstagaren inte uppfyller de krav som föreskrivs i 71 § 2–5 punkten eller att arbetstagarens avsikt är att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet.

71 b §

Arbetsgivarens informationsskyldighet

Till ansökan ska arbetsgivaren foga information om

- 1) de centrala villkoren för anställningsförhållandet som nämns i 71 a § 1 mom.,
- 2) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet eller en uppgift om att det inte finns något kollektivavtal som ska tillämpas,
- 3) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen,
- 4) den tidpunkt då arbetet inleds och den tidpunkt då ett tidsbegränsat arbetsavtal upphör,
- 5) den bransch inom vilken arbetet utförs, och
- 6) en försäkran om att förpliktelserna enligt 71 § 1 och 2 punkten uppfylls.

Arbetsgivaren kan åläggas att lämna uppgifter om uppfyllandet av de förpliktelser som avses i 71 § 1 punkten, om uppgifterna inte kan fås ur någon annan myndighets informationsresurs. Arbetsgivaren kan dessutom åläggas att lämna annan tilläggsinformation som är nödvändig för att ansökan ska kunna avgöras, om det finns grundat skäl att misstänka att arbetsgivaren inte uppfyller de krav som föreskrivs i nämnda paragraf eller att arbetsgivarens eller arbetstagarens avsikt är att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet.

Arbetsgivaren ska lämna den information som avses i denna paragraf elektroniskt med anlitande av Migrationsverkets elektroniska ärendehanteringssystem. Om det inte är möjligt, får informationen lämnas i pappersform.

72 §

Uppehållstillstånd för arbetstagare

En utlänning beviljas på ansökan uppehållstillstånd för arbetstagare, om ett positivt delbeslut har fattats på ansökan.

72 a §

Arbets- och näringsbyråns delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare

Arbets- och näringsbyrån fattar efter ansökan ett delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare och ska för ändamålet

Betänkande FvUB 37/2022 rd

1) utreda möjligheten att med beaktande av de riktlinjer som avses i 72 b § inom rimlig tid få sådan arbetskraft som lämpar sig för det aktuella arbetet och som står till förfogande på arbetsmarknaden,

2) se till att beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare inte hindrar en person som avses i 1 punkten att få arbete,

3) säkerställa att de utredningar som fogats till ansökan stämmer överens med 71 § 1 och 2 punkten,

4) säkerställa att utlänningens försörjning är tryggad i enlighet med 71 § 3 punkten.

Om ansökan om fortsatt tillstånd gäller samma bransch som sökandens uppehållstillstånd som gäller när ansökan görs eller, om den inte gäller samma bransch och utlänningen har arbetat minst nio månader med stöd av ett uppehållstillstånd för arbetstagare, tillämpas inte 1 mom. 1 och 2 punkten.

Om delbeslutet är positivt, anges det i beslutet för vilken tid uppehållstillstånd för arbetstagare får beviljas, om arbetet är tidsbegränsat eller kontinuerligt och om uppehållstillståndet för arbetstagare berättigar till anställning inom en bransch eller flera.

Behöriga arbets- och näringsbyråer som fattar delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare är arbets- och näringsbyråerna i de viktigaste kommunerna med tanke på rörligheten för utländsk arbetskraft. De ovan avsedda kommunerna anges genom förordning av arbets- och näringsministeriet.

72 b §

Regionala riktlinjer för anlitandet av utländsk arbetskraft

Närings-, trafik och miljöcentralen följer i samråd med arbetsmarknadsparterna upp arbetsmarknadsläget i sitt område och fattar ett beslut i vilket det utfärdas riktlinjer för de allmänna villkoren för anlitandet av utländsk arbetskraft inom centralens område.

73 §

Uppehållstillstånd för specialsakkunnig

En utlänning beviljas på ansökan uppehållstillstånd för specialsakkunnig, om utlänningen utför sakkunniguppgifter som kräver specialkunnande, för vilken den lön som betalas till utlänningen är minst den genomsnittliga bruttolönen för löntagare.

På uppehållstillstånd för specialsakkunniga tillämpas inte 72, 72 a och 72 b §.

73 a §

EU-blåkort

EU-blåkort beviljas en utlänning som uppvisar ett arbetsavtal eller ett bindande arbetserbjudande för minst ett år för en högkvalificerad anställning och de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd uppfylls. En ytterligare förutsättning är att lönen enligt arbetsavtalet eller det bindande arbetserbjudandet är minst 1,5 gånger den genomsnittliga bruttolönen för löntagare.

På beviljandet av EU-blåkort tillämpas inte 72, 72 a och 72 b §.

Betänkande FvUB 37/2022 rd

73 b §

Återkomst till och vistelse i landet för innehavare av EU-blåkort och deras familjemedlemmar som flyttat till en annan medlemsstat

Om en annan medlemsstat i Europeiska unionen inte beviljar ett EU-blåkort till en innehavare av ett blåkort som Finland beviljat, får innehavaren och innehavarens familjemedlemmar sedan de fått ett negativt beslut återvända till landet och vistas i landet i tre månader också om det blåkort Finland beviljat inte längre är i kraft.

74 §

Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete eller näringsutövning

Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete eller näringsutövning beviljas på ansökan en utlänning som

1) utför ett arbete som ingår i ett leveransavtal om enskilda maskiner, anordningar, produktionslinjer eller expertsystem som importerats till Finland eller som ska exporteras till utlandet, om arbetet pågår högst sex månader,

2) undersöker marknaden, förbereder ett företags etablering i Finland, förhandlar om beställningar, skaffar beställningar eller övervakar hur beställningar verkställs eller sköter andra motsvarande uppgifter, om inte utlänningens arbets- eller uppdragsgivare har verksamhetsställe i Finland och arbetet pågår högst ett år,

3) arbetar som konsult och arbetet pågår högst ett år,

4) sköter ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag,

5) arbetar i en internationell organisation eller utför uppgifter som hänför sig till mellanstatligt officiellt samarbete,

6) är yrkesmässigt verksam inom masskommunikation, om inte utlänningens arbets- eller uppdragsgivare har verksamhetsställe i Finland,

7) utför arbete som ingår i ett mellanstatligt avtal,

8) är idrottare, tränare eller idrottsdomare, om verksamheten är yrkesmässig,

9) yrkesmässigt verkar inom kultur eller konst,

10) är anställd hos ett religionssamfund i uppgifter som hänför sig till religionsutövning, eller

11) utifrån en inbjudan eller ett avtal arbetar som gästande lärare, föreläsare eller utbildare, om arbetet pågår högst ett år.

Om arbetet pågår längre än vad som anges i 1 mom. 1–3 eller 11 punkten, ska utlänningen ansöka om uppehållstillstånd för arbetstagare.

En förutsättning för beviljande av uppehållstillstånd är att utlänningens försörjning är tryggad under den tid som uppehållstillståndet gäller. Försörjningen ska vara tryggad genom inkomster som huvudsakligen erhålls enligt den grund med vilken uppehållstillstånd beviljas. Försörjningen kan basera sig på en kombinerad inkomst från förvärvsarbete och näringsutövning, förutom när det är fråga om ett anställningsförhållande på heltid.

På beviljandet av uppehållstillstånd tillämpas inte 72, 72 a och 72 b §.

Betänkande FvUB 37/2022 rd

75 §

Uppehållstillstånd för den som har avlagt examen eller slutfört forskning i Finland

En utlänning som har avlagt examen eller slutfört forskning i Finland och vars huvudsakliga syfte med vistelsen i landet är att arbeta eller utöva näring beviljas på ansökan uppehållstillstånd för den som har avlagt examen eller slutfört forskning i Finland.

En förutsättning för beviljande av uppehållstillstånd är att utlänningens försörjning är tryggad i enlighet med 39 § under den tid som uppehållstillståndet gäller.

På beviljandet av uppehållstillstånd tillämpas inte 72, 72 a och 72 b §.

Certifiering för arbetsgivare

76 §

Beviljande av certifiering för arbetsgivare

En arbetsgivare med hemort och verksamhetsställe i Finland beviljas på ansökan certifiering för arbetsgivare först för två år och därefter för tre år åt gången, om

- 1) arbetsgivaren är ekonomiskt solvent och har varit det tillräckligt länge,
- 2) uppehållstillstånd har beviljats på grund av arbete hos arbetsgivaren,
- 3) arbetsgivaren uppfyller sina arbetsgivarförpliktelser enligt 71 § 1 och 2 punkten och avger en försäkran enligt 71 b § 1 mom. 6 punkten om att de uppfylls,
- 4) den grund för återkallande av certifiering som anges i 78 § inte hindrar att certifieringen beviljas.

Närmare bestämmelser om förutsättningarna enligt 1 mom. 1 och 2 punkten för beviljande av certifiering för arbetsgivare utfärdas genom förordning av statsrådet.

77 §

Verkan av certifiering för arbetsgivare

På en utlännings ansökan om uppehållstillstånd som gäller uppehållstillstånd för förvärvsarbete hos en certifierad arbetsgivare enligt detta kapitel tillämpas 71 a § 1 mom. 1 punkten och 2 mom. samt 71 b § 1 mom. 1–5 punkten och 2 mom.

Migrationsverket för en offentlig förteckning på sina webbsidor över gällande certifieringar för arbetsgivare. I förteckningen nämns arbetsgivarens namn, FO-nummer och certifieringens giltighetstid.

78 §

Återkallande av certifiering för arbetsgivare

En arbetsgivares certifiering kan återkallas, om

- 1) arbetsgivaren inte längre uppfyller de förutsättningar för certifiering som föreskrivs i 76 § 1 mom. och i statsrådets förordning med stöd av 76 § 2 mom.,

Betänkande FvUB 37/2022 rd

- 2) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 §,
- 3) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har meddelats ett beslut om vägran enligt 187 §,
- 4) arbetsgivaren meddelas en påföljdsavgift enligt 11 a kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001),
- 5) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare meddelas näringsförbud enligt lagen om näringsförbud (1059/1985),
- 6) arbetsgivaren döms till samfundsbot enligt 9 kap. i strafflagen, eller
- 7) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har åtalats eller dömts till bötes- eller fängelsestraff för ett i samband med näringsverksamhet begånget brott för vilket det föreskrivna maximistraffet är fängelse.

Påföljden, beslutet eller domen behöver inte ha vunnit laga kraft.

När ett ärende angående återkallande av certifiering har väckts och delgivits arbetsgivaren tillämpas inte 77 §. När ett beslut om återkallande har fattats tillämpas inte 77 § före beslutet vinner laga kraft.

Certifiering kan beviljas på nytt tidigast

1) två år efter beslutet om återkallande, om beslutet baserar sig på 1 mom. 2 eller 3 punkten och den påföljd arbetsgivaren dömts till för utlänningsförseelse har avtjänats eller den tid som anges i ett beslut om vägran har löpt ut.

2) fem år efter beslutet om återkallande, om beslutet baserar sig på 1 mom. 4–7 punkten och påföljden har avtjänats, näringsförbudet har löpt ut eller straffet har avtjänats.

Uppehållstillstånd för företagare

79 §

Uppehållstillstånd för företagare

En utlänning som avser att i ledande ställning utöva företagsverksamhet och på vars ansökan närings-, trafik- och miljöcentralen har fattat ett positivt delbeslut beviljas på ansökan uppehållstillstånd för företagare.

79 a §

Närings-, trafik- och miljöcentralens delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för företagare

Beviljandet av uppehållstillstånd för företagare baserar sig på en prövning där man ska säkerställa att

- 1) företagsverksamheten sker i ett företag som är registrerat i Finland,
- 2) företaget bedöms ha förutsättningar för en lönsam affärsverksamhet,
- 3) företaget har tillräckliga resurser för att bedriva affärsverksamheten,
- 4) skyldigheten att betala lagstadgade skatter och avgifter inte väsentligen har åsidosatts i företagsverksamheten.

Utlänningen ska lämna uppgifterna om de förutsättningar som föreskrivs i 1 mom. Närings-, trafik- och miljöcentralen får begära att utlänningen lämnar sådana andra uppgifter om företaget

Betänkande FvUB 37/2022 rd

eller företagsverksamheten som är nödvändiga för att ansökan ska kunna avgöras och till den del uppgifterna inte fås ur någon annan myndighets informationsresurs.

När närings-, trafik- och miljöcentralen fattar ett delbeslut ska den säkerställa att utlänningens försörjning är tryggad genom inkomster från företagsverksamheten under den tid som uppehållstillståndet gäller. I företagsverksamhetens initialskede kan försörjningen vara tryggad genom inkomster från förvärvsarbete, startfinansiering som företaget har tillgång till eller sökandens egna tillgängliga penningmedel.

Om delbeslutet är positivt, anges det i beslutet för vilken tid uppehållstillstånd för företagare får beviljas och om uppehållstillståndet är tidsbegränsat eller kontinuerligt.

Bestämmelser om den behöriga närings-, trafik- och miljöcentralen utfärdas genom förordning av statsrådet.

80 §

Uppehållstillstånd för tillväxtföretagare

En utländsk tillväxtföretagare beviljas kontinuerligt uppehållstillstånd för tillväxtföretagare, om utlänningen på heltid innehar eller har för avsikt att på heltid inneha en ansvarsställning i ett sådant företag som är registrerat i Finland eller ska registreras i Finland, och vars affärsmodell och den personliga kompetensen bland de personer som är verksamma inom företaget enligt ett utlåtande från Innovationsfinansieringsverket Business Finland uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstarts företag med stor tillväxtpotential.

Till ansökan om uppehållstillstånd ska det fogas ett utlåtande som avses i 1 mom., som har getts högst fyra månader innan ansökan om uppehållstillstånd anhängiggörs.

Beviljande av uppehållstillstånd förutsätter att tillväxtföretagarens försörjning är tryggad i enlighet med 39 §.

Även familjemedlemmar till en sådan tillväxtföretagare som uppfyller villkoren beviljas kontinuerligt uppehållstillstånd på ansökan som görs i Finland eller utomlands.

80 a §

Innovationsverket Business Finlands utlåtande om ansökan om uppehållstillstånd för tillväxtföretagare

Innovationsverket Business Finlands i 80 § avsedda utlåtande baserar sig på en prövning av huruvida affärsmodellen och den personliga kompetensen bland de personer som är verksamma inom företaget uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstarts företag med stor tillväxtpotential.

80 b §

Fortsatt tillstånd för tillväxtföretagare

Ett nytt tidsbegränsat uppehållstillstånd beviljas en tillväxtföretagare som har beviljats ett sådant uppehållstillstånd för tillväxtföretagare som avses i 80 § för fortsättande av samma eller mot-

Betänkande FvUB 37/2022 rd

svarande företagsverksamhet, om företagsverksamheten är lönsam eller om företagets affärsmodell fortfarande uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstartsföretag med stor tillväxtpotential.

Migrationsverket kan begära ett utlåtande från Innovationsfinansieringsverket Business Finland om huruvida det är fråga om samma eller motsvarande företagsverksamhet och om huruvida företagets affärsmodell uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstartsföretag med stor tillväxtpotential.

Rätt att arbeta och rätt att utöva näring

81 §

Rätt att arbeta

Andra utlännningar än de som avses i 81 a och 81 b § har inte rätt att arbeta, om inte något annat föreskrivs i någon annan lag.

81 a §

Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd

Obegränsad rätt att arbeta har en utlänning som har beviljats

- 1) permanent uppehållstillstånd, EU-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta enligt 56 a § eller kontinuerligt uppehållstillstånd på annan grund än arbete,
- 2) uppehållstillstånd på grund av familjeband,
- 3) tillfälligt uppehållstillstånd på grund av tillfälligt skydd eller annan humanitär invandring,
- 4) tillfälligt uppehållstillstånd med stöd av 52 a eller 52 d §,
- 5) uppehållstillstånd med stöd av 54 b eller 75 §,
- 6) uppehållstillstånd på grund av att utlänningen är förhindrad att lämna landet med stöd av 51 §.

En utlänning som har beviljats uppehållstillstånd för arbetstagare har rätt att arbeta i en eller flera branscher enligt vad som bestäms i ett delbeslut enligt 72 a § 3 mom.

En utlänning som har beviljats uppehållstillstånd för specialsakkunnig enligt 73 § eller något annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete enligt 74 § har rätt att arbeta i enlighet med grunden för tillståndet. En innehavare av uppehållstillstånd på någon annan grund har rätt att utföra sådant arbete som avses i 73 § och i 74 § 1 mom. 4, 5 och 8–10 punkten.

En utlänning som utrikesministeriet med stöd av 69 § 3 mom. har beviljat uppehållstillstånd för utförande av bygg-, reparations- och underhållsarbete vid en beskickning har rätt att utföra det arbete för vilket uppehållstillståndet beviljats.

En utlänning som arbetar med stöd av uppehållstillstånd beviljas på ansökan rätt att arbeta utan begränsning av bransch eller någon annan begränsning, om det finns grundad anledning att misstänka att utlänningens arbetsgivare på ett betydande sätt har försummat sina skyldigheter som arbetsgivare eller på något annat sätt utnyttjat utlänningen och om utlänningens nya arbetsgivare till ansökan fogar de uppgifter som avses i 71 b § 1 mom. och, om Migrationsverket kräver det, de uppgifter som avses i 2 och 3 mom.

En utlänning som har beviljats EU-blåkort har rätt att arbeta i en högkvalificerad anställning.

Betänkande FvUB 37/2022 rd

Sådan rätt att arbeta som baserar sig på denna paragraf ska, med undantag av sådant uppehållstillstånd som avses i 4 mom., antecknas i anslutning till utlänningens uppehållstillstånd.

81 b §

Rätt att arbeta och rätt att utöva näring utan uppehållstillstånd

Rätt att förvärvsarbeta och utöva näring utan uppehållstillstånd under högst 90 dagar under vilken som helst period på 180 dagar har en utlänning som

1) utifrån en inbjudan eller ett avtal kommer som tolk, lärare, sakkunnig eller i 73 § avsedd specialsakkunnig,

2) utifrån en inbjudan eller ett avtal kommer som professionell konstnär eller professionell idrottare, eller som en arbetstagare som utför biträdande uppgifter eller service- eller träningsuppgifter för en sådan, eller som näringsutövare eller idrottsdomare

3) arbetar som sjöman på ett fartyg som är inskrivet i förteckningen över handelsfartyg eller, efter att ha anställts någon annanstans än i Finland, på ett fartyg som huvudsakligen går i trafik mellan utländska hamnar,

4) är arbetstagare hos ett företag som driver verksamhet i en annan stat inom Europeiska unionen eller i en stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och som kommer för att i högst sex månader utföra tillfälligt leverans- eller underleveransarbete som omfattas av friheten att tillhandahålla tjänster, om han eller hon i nämnda stat har tillstånd som berättigar till vistelse och arbete och som är i kraft efter det att arbetet i Finland har upphört,

5) arbetar eller verkar för en arbetsgivare eller uppdragsgivare som inte har verksamhetsställe i Finland,

a) som demonstratör,

b) som filmarbetare,

c) som medlem av personalen på ett motorfordon i utländsk ägo eller besittning, när utlänningen framför ett fordon med vilket en gränsöverskridande transport förs till bestämmelseorten eller avhämtas från utgångsorten eller när trafikeringen i Finland hänför sig till regelbunden reguljärtrafik mellan orter av vilka åtminstone en är belägen utomlands och utlänningen inte är bosatt i Finland,

d) som personal i resebranschen.

En utlänning som har sökt internationellt skydd eller lämnat in en sådan ny ansökan som avses i 102 § har rätt att förvärvsarbeta utan uppehållstillstånd då utlänningen har

1) visat upp ett sådant dokument som avses i 11 § 1 mom. 1 punkten och efter att ha lämnat in ansökan har vistats i landet i tre månader, eller

2) efter att ha lämnat in ansökan har vistats i landet i sex månader.

En utlänning för vilken en ansökan om tillfälligt skydd har registrerats har rätt att förvärvsarbeta och bedriva privat näringsverksamhet utan uppehållstillstånd.

Betänkande FvUB 37/2022 rd

81 c §

Rätt att inleda arbete samt rättens varaktighet

Rätten att arbeta inleds när ett uppehållstillstånd som ger den rätten har beviljats, och upphör när uppehållstillståndets giltighetstid löper ut. Rätten enligt ett nytt uppehållstillstånd börjar gälla när tillståndet har beviljats.

Har en ansökan om fortsatt uppehållstillstånd gjorts medan det tidigare uppehållstillståndet varit gällande, får utlänningen fortsätta arbeta i enlighet med det tidigare tillståndet tills uppehållstillstånd har beviljats enligt den nya ansökan eller tills ett avslagsbeslut vunnit laga kraft.

Om en utlänning har beviljats uppehållstillstånd med stöd av 74 § 1 mom. 1–3 eller 11 punkten, upphör rätten att arbeta när tillståndets giltighetstid går ut.

Om en utlännings rätt att arbeta grundar sig på visum eller visumfrihet gäller rätten högst den tid som anges i 81 b §. Tiden för rätten att arbeta förlängs inte av att en ansökan om uppehållstillstånd görs medan visumet eller visumfriheten är gällande. Rätten att arbeta upphör oberoende av vad som föreskrivs i 81 b § när ett beslut om avvisning av personen i fråga blir verkställbart.

Om rätten att arbeta grundar sig på uppehållstillstånd och personen i fråga utvisas, upphör rätten att arbeta när beslutet om utvisning blir verkställbart.

Om rätten att arbeta grundar sig på en ansökan om internationellt skydd, upphör rätten att arbeta när beslutet om att utlänningen ska avlägsnas ur landet blir verkställbart eller utlänningsansökan om internationellt skydd har förfallit.

Om rätten att arbeta eller rätten att bedriva privat näringsverksamhet baserar sig på ansökan om tillfälligt skydd, upphör rätten när utlänningsansökan om tillfälligt skydd har avslagits eller förfallit.

81 d §

Rätt att inleda näringsutövning samt rättens varaktighet

~~Bestämmelser om en utlännings rätt att utöva näring finns i lagen angående rättighet att idka näring (122/1919). Bestämmelser om rätt att utöva näring när det gäller Åland finns i landskapslagen om rätt att utöva näring (Ålands författningssamling 1996:47).~~

Rätten för en utlänning att utöva näring börjar när uppehållstillstånd i detta syfte har beviljats med stöd av 74, 75, 79 eller 80 § eller när utlänningen vistas i landet med stöd av 81 b § ~~eller på annat sätt lagligt~~. Rätten att utöva näring upphör när giltighetstiden för uppehållstillstånd där rätten ingår upphör eller när den vistelsetid som avses i 81 b § upphör ~~eller vistelsens laglighet upphör~~.

82 §

Arbetsgivarens och uppdragsgivarens skyldigheter

Arbetsgivaren ska försäkra sig om att utlänningspersoner som anställs eller är anställda har rätt att arbeta.

En arbetsgivare som anställer en icke-unionsmedborgare, en därmed jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa ska utan dröjsmål lämna arbets- och näringsbyrå information

Betänkande FvUB 37/2022 rd

om den arbetstagare som anställts, anställningsförhållandets längd, lönen och det kollektivavtal som ska tillämpas samt för förtroendemannen, förtroendeombudet och arbetarskyddsfullmäktigen på arbetsplatsen uppge utlänningens namn och det kollektivavtal som ska tillämpas. Uppgifterna ska lämnas med anlitande av det elektroniska ärendehanteringssystemet eller, om det inte är möjligt, i pappersform.

Arbetsgivaren ska på arbetsplatsen förvara uppgifter om anställda utlännings- och om grunderna för deras rätt att arbeta så att arbetarskyddsmyndigheten vid behov kan granska uppgifterna utan svårigheter. Arbetsgivaren ska förvara uppgifterna två år efter det att utlänningens anställningsförhållande upphört.

När arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete, som hyrd arbetskraft eller företagsintern förflyttning tillämpas 1 och 3 mom. samt skyldigheten enligt 2 mom. att lämna information till förtroendemannen, förtroendeombudet och arbetarskyddsfullmäktigen också på den som låter utföra entreprenaden eller underentreprenaden och den som låter utföra arbetet.

Huvudentreprenören eller en annan huvudsaklig utförare på en byggarbetsplats och den arbetsgivare som utövar huvudsaklig bestämmanderätt på ett varvsområde ska försäkra sig om att en utlänning som arbetar på området har rätt att arbeta. Arbetsgivarens förvaringsskyldighet som nämns i 3 mom. tillämpas även på huvudentreprenören och någon annan huvudsaklig utförare **samt på den arbetsgivare som utövar huvudsaklig bestämmanderätt.**

Bestämmelser om skyldigheterna för beställaren och avtalsparten när ett företag som är etablerat i en annan stat utstationerar arbetstagare till Finland finns i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016). Bestämmelser om minimianställningsvillkor, det utstationerande företags skyldigheter, beställarens skyldigheter, samarbete mellan arbetarskyddsmyndigheterna och befogenheter för dem samt verkställighet över statsgränserna av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter finns i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006).

Förfarande och myndigheter

83 §

Migrationsverkets behörighet

Migrationsverket beviljar efter ett positivt delbeslut som avses i 72 a och 79 a § eller ett utlåtande som avses i 80 a § uppehållstillstånd för arbetstagare, uppehållstillstånd för företagare och uppehållstillstånd för tillväxtföretagare, om inte något annat följer av 36 §. I fråga om uppehållstillstånd för tillväxtföretagare bedömer Migrationsverket om utlänningens försörjning är tryggad enligt 39 §.

Migrationsverket beviljar övriga uppehållstillstånd som avses i detta kapitel, om förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd uppfylls och något annat inte följer av 36 §.

Migrationsverket kontrollerar när det beviljar uppehållstillstånd enligt 73, 73 a, 74 och 75 § att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter som föreskrivs i 71 §. I fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare kan Migrationsverket kontrollera uppfyllandet av ovannämnda skyldigheter, om 36 § tillämpas på ansökan.

Om sökanden inte uppfyller förutsättningarna för inresa enligt 11 § 1 mom. 1, 4 eller 5 punkten eller kravet på resedokumentets giltighet enligt 35 § eller de allmänna villkoren för beviljande av

Betänkande FvUB 37/2022 rd

uppehållstillstånd enligt 36 § kan Migrationsverket förkasta en ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare eller företagare utan delbeslutsprövning från arbets- och näringsbyrån eller närings-, trafik- och miljöcentralen.

Migrationsverket beviljar certifiering för arbetsgivare och beslutar om återkallande av den.

Migrationsverket beviljar på ansökan rätt att arbeta på de grunder som anges i 81 a § 5 mom. Migrationsverket kan dessutom på begäran utfärda ett intyg över rätt att arbeta direkt med stöd av lag.

84 §

Behandlingstider

Beslut om en ansökan enligt detta kapitel ska fattas senast inom två månader efter att myndigheten har mottagit den vederbörligen ifyllda ansökan och bilagorna till den. Behandlingstiden räknas från att sökanden personligen besöker myndigheten för att lämna biometriska kännetecken enligt 60 d § och sökanden och arbetsgivaren uppfyller skyldigheterna enligt 71 §.

Arbets- och näringsbyrån och närings-, trafik- och miljöcentralen ska fatta ett delbeslut senast inom en månad efter det i 1 mom. avsedda mottagandet av ansökan. Om ansökan lämnas in elektroniskt ska delbeslutet fattas och utlåtandet ges inom en månad. Innovationsfinansieringsverket Business Finland ska ge ett utlåtande som gäller fortsatt tillstånd för tillväxtföretagare senast inom en månad efter Migrationsverkets begäran som gjorts med stöd av 80 b § 2 mom. Migrationsverket ska fatta ett beslut om ansökan senast inom en månad efter att ha mottagit ett delbeslut eller utlåtande.

Det är möjligt att förlänga den behandlingstid som anges i 1 och 2 mom. under exceptionella förhållanden där prövningen av ansökan är komplicerad. Om den behöriga myndigheten blir tvungen att begära eller skaffa ytterligare utredningar i ärendet upphör behandlingstiden att löpa till dess att de behövliga utredningarna har mottagits.

Ett beslut om EU-blåkort ska delges sökanden senast inom 90 dagar från det att ansökan lämnats in. Behandlingstiden upphör att löpa till dess att ansökan har kompletterats.

85 §

Arbetarskyddsmyndighetens behörighet

I fråga om den tillsyn över löne- och andra anställningsvillkor som arbetarskyddsmyndigheten ansvarar för föreskrivs särskilt.

Om arbetarskyddsmyndigheten har sannolika skäl att misstänka sådant anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd enligt 47 kap. 6 a § i strafflagen, utlänningsförseelse enligt 185 § i denna lag eller utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 §, ska arbetarskyddsmyndigheten anmäla saken till polisen. Anmälan behöver dock inte göras, om gärningen med beaktande av omständigheterna ska betraktas som ringa och inte något allmänt intresse kräver att anmälan görs.

Arbetarskyddsmyndigheten ska vid behov ges tillfälle att närvara och bli hörd när ett brott enligt 2 mom. behandlas vid förundersökning och domstol.

Arbetarskyddsmyndigheten utövar tillsyn över att skyldigheterna enligt 82 § fullgörs. Bestämmelser om tillsynen finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

Betänkande FvUB 37/2022 rd

164 §

Arbete och näringsutövning

Den som har uppehållsrätt enligt detta kapitel har obegränsad rätt att utföra förvärvsarbete och utöva näring.

186 §

Utlänningsförseelse av arbetsgivare

En arbetsgivare eller dennes företrädare som

1) uppsåtligen eller av oaktsamhet i sin tjänst håller en utlänning som inte har rätt att utföra det förvärvsarbete som han utför,

2) uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar en myndighet oriktig eller vilseledande information om en utlännings villkor i arbetet eller arbetsuppgifter och om de krav som dessa ställer, eller

3) uppsåtligen eller av grov oaktsamhet försummar sin skyldighet enligt 82 § 2 mom., ska, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe i lag, för *utlänningsförseelse av arbetsgivare* dömas till böter.

~~Fördelningen av~~ Straffansvaret för en arbetsgivare och en uppdragsgivare bestäms enligt 82 § 4 och 5 mom. Bestämmelser om fördelningen av straffansvaret mellan en arbetsgivare och dennes företrädare finns i 47 kap. 7 § i strafflagen.

187 §

Vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbete

Arbets- och näringsbyrån eller Migrationsverket kan besluta att uppehållstillstånd enligt detta kapitel inte beviljas i fråga om anställning hos en sådan arbetsgivare som själv eller via en företrädare har lämnat en myndighet oriktig eller vilseledande information i frågor som avses i ~~71 § 1 eller 2 punkten,~~ 71 b § 1 eller 2 mom. eller 82 §. Beslutet ska fattas utan obefogat dröjsmål efter det att arbets- och näringsbyrån eller Migrationsverket har fått kännedom om grunden för beslutet.

En förutsättning för beslutet är att informationen är signifikant oriktig eller vilseledande och att arbetsgivaren i fråga trots uppmaning inte har rättat informationen inom utsatt tid. Beslut om att uppehållstillstånd inte beviljas kan fattas för en viss tid på minst tre månader och för högst ett år. Om det är fråga om ett företag eller en sammanslutning, kan beslutet riktas också till den ansvariga personen.

Beslut kan också fattas i fråga om en arbetsgivare eller dennes företrädare som med stöd av 186 § 1 mom. 2 punkten genom en lagakraftvunnen dom har dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare efter att uppsåtligen eller av grov oaktsamhet ha lämnat en myndighet oriktig eller vilseledande information om en utlännings villkor i arbetet eller arbetsuppgifter eller om de krav som ställs i dem.

Beslutet kan verkställas trots att det inte har vunnit laga kraft. (Nytt 4 mom.)

Betänkande FvUB 37/2022 rd

190 §

Besvär

I beslut som fattats av Migrationsverket, polisen, gränskontrollmyndigheten, arbets- och näringsbyrån, närings-, trafik- och miljöcentralen, en finsk beskickning eller undervisnings- och kulturministeriet och som avses i denna lag samt i utlåtande som lämnats av Innovationsfinansieringsverket Business Finland får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen på det sätt som anges i lagen om rättegång i förvaltningsärenden. I arbets- och näringsbyråns samt närings-, trafik- och miljöcentralens delbeslut och Innovationsfinansieringsverket Business Finlands utlåtanden söks ändring dock först i samband med huvudsaken.

~~I arbets- och näringsbyråns samt närings-, trafik- och miljöcentralens delbeslut och Innovationsfinansieringsverket Business Finlands utlåtanden söks ändring i samband med huvudsaken.~~

I beslut om nekad inresa som gränskontrollmyndigheten, polisen eller Migrationsverket fattat på grundval av kodexen om Schengengränserna får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen på det sätt som anges i lagen om rättegång i förvaltningsärenden.

Bestämmelser om ändringssökande i ärenden som gäller visering för kortare vistelse finns i 190 a §.

192 §

Behörig förvaltningsdomstol

I ett ärende som gäller uppehållstillstånd enligt 5 kap. i denna lag är den behöriga förvaltningsdomstolen den inom vars domkrets sökanden bor, och i ett ärende som gäller certifiering för arbetsgivare den förvaltningsdomstol inom vars domkrets arbetsgivaren har sitt verksamhetsställe. Om sökanden inte är bosatt i Finland, är den behöriga förvaltningsdomstolen i ett ärende som gäller uppehållstillstånd för företagare eller tillväxtföretagare Helsingfors förvaltningsdomstol och den behöriga förvaltningsdomstolen i ett ärende som gäller uppehållstillstånd för arbetstagare den förvaltningsdomstol inom vars domkrets den arbetsgivare som avses i ansökan har sitt verksamhetsställe.

194 §

Arbetsgivarens rätt att anföra besvär

En arbetsgivare har rätt att anföra besvär över beslut om uppehållstillstånd för arbete till den del det är fråga om uppfyllandet av skyldigheterna för en arbetsgivare som föreskrivs i ~~71 § 1-3 punkten eller~~ 71 b §, och i fråga om beslut om uppehållstillstånd för arbetstagare till den del det är fråga om de förutsättningar enligt 72 a § 1 mom. som avgörs av arbets- och näringsbyrån.

Arbetsgivaren har rätt att anföra besvär över beslut som gäller sådan certifiering av arbetsgivare som avses i 76 ja 78 §.

Betänkande FvUB 37/2022 rd

Denna lag träder i kraft den 20 . Lagens 17 c § 1 mom. 5 och 7 punkt samt 8 punkten i det momentet, till den del det är fråga om en familjemedlem till en person som avses i 5 och 7 punkten, och 17 c § 2 mom. tillämpas dock först från och med den 1 april 2023.

På ansökningar som är anhängiga vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas den 82 § som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

2.

Lag

om ändring av lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) en ny 12 a § som följer:

12 a §

Rätt att arbeta

En tredjelandsmedborgare som har beviljats ICT-uppehållstillstånd eller mobilt ICT-uppehållstillstånd enligt denna lag har rätt att arbeta i enlighet med tillståndet.

En tredjelandsmedborgare som vistas i Finland med stöd av ett ICT-uppehållstillstånd som beviljats i den första medlemsstaten har rätt att arbeta i enlighet med tillståndet, om inte något annat följer av 20 eller 22 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

Lag

om ändring av lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (907/2017) 20 § 2 och 3 mom., sådana de lyder i lag 294/2021, och
fogas till lagen en ny 12 a § som följer:

12 a §

Rätt att arbeta

En tredjelandsmedborgare som har beviljats tillstånd för säsongarbete har rätt att arbeta i enlighet med tillståndet.

20 §

Sanktioner mot arbetsgivare

Migrationsverket kan besluta att tillstånd för säsongarbete inte beviljas för anställning hos en arbetsgivare som allvarligt har försummat sina skyldigheter enligt 8 eller 19 § eller enligt 82 § 1–3 mom. i utlänningslagen eller om tillstånd för säsongarbete har förvägrats med stöd av 7 §. Beslutet ska fattas utan obefogat dröjsmål efter det att Migrationsverket har fått kännedom om grunden för beslutet.

En förutsättning för ett beslut enligt 2 mom. är att arbetsgivaren trots Migrationsverkets uppmaning inte har rättat till försummelsen inom en tid som med tanke på ärendets natur är tillräcklig. Beslutet kan fattas för en viss tid på minst tre månader och högst ett år. Om det är fråga om ett företag eller en sammanslutning, kan beslutet riktas även till den ansvariga personen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

Lag

om ändring av 1 a § i barnbidragslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i barnbidragslagen (796/1992) 1 a § 3 mom. 1 punkten, sådan den lyder i lag 24/2019,
som följer:

1 a §

Rätt till barnbidrag på grundval av arbete

Barnbidrag betalas inte heller, om
1) arbetstagarens rätt att arbeta grundar sig på 81 b § i utlänningslagen (301/2004),

Denna lag träder i kraft den 20 .

5.

Lag

om ändring av 3 a § i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (1128/1996) 3 a § 2 mom., sådant
det lyder i lag 27/2019, som följer:

Betänkande FvUB 37/2022 rd

3 a §

Internationella fall

Rätt till vårdpenning och vårdtillägg enligt denna lag för ett barn föreligger också om barnets förälder eller vårdnadshavare har rätt att arbeta enligt 81 a § 1 mom. 1, 2 eller 4 punkten eller 2–4 mom. i utlänningslagen (301/2004). Föräldern eller vårdnadshavaren ska dessutom ha ett i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande och tillstånd att arbeta i Finland i minst sex månader. Rätt till vårdpenning och vårdtillägg för ett barn föreligger också om barnets förälder eller vårdnadshavare har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt anställningsförhållande har upphört.

Denna lag träder i kraft den 20 .

6. Lagförslaget förkastas

7. Lagförslaget förkastas

8.

Lag

om ändring av 56 § i lagen om ordnande av social- och hälsovård

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om ordnande av social- och hälsovård (612/2021) 56 §, som följer:

56 §

Ordnande av hälso- och sjukvård i vissa fall

Vid ordnande av hälso- och sjukvård jämföras i denna lag med invånare i ett välfärdsområde också en person som vistas i en kommun som ligger inom välfärdsområdets område och

1) har rätt att arbeta enligt 73 §, 81 a § 1 mom. 1, 2 eller 4 punkten eller 81 a § 2–4 mom. eller 81 b § 1 mom. 1 eller 2 punkten i utlänningslagen (301/2004) och som har ett i Finland giltigt arbetsavtalsförhållande, tjänsteförhållande eller annat anställningsförhållande eller har registrerats

Betänkande FvUB 37/2022 rd

som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbetsavtals-, tjänste- eller anställningsförhållande har upphört,

2) med stöd av 73 a § i utlänningslagen har beviljats ett sådant EU-blåkort som avses i 73 a § i utlänningslagen eller är familjemedlem till en sådan person enligt 37 § i nämnda lag.

3) har tillstånd för säsongsarbete enligt lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (907/2017),

4) har tillstånd enligt lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal, eller

5) är forskare eller arbetar i arbetsavtalsförhållande och har tillstånd enligt lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (719/2018) eller motsvarande tillstånd beviljat av en behörig myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors 2.2.2023

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Mari Rantanen saf
vice ordförande Mari-Leena Talvitie saml
medlem Tiina Elo gröna
medlem Hanna Holopainen gröna
medlem Hanna Huttunen cent
medlem Mika Kari sd
medlem Mikko Kärnä cent
medlem Mats Löfström sv
medlem Mauri Peltokangas saf
medlem Juha Pylväs cent
medlem Piritta Rantanen sd
medlem Matti Semi vänst
medlem Jenna Simula saf
medlem Kari Tolvanen saml
medlem Heidi Viljanen sd
ersättare Ben Zyskowicz saml.

Sekreterare var

utskottsråd Henri Helo.

Betänkande FvUB 37/2022 rd Reservation

Reservation

Motivering

Regeringen föreslår ändringar i utlänningslagen, lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal, lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning, barnbidragslagen, lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn, lagen om specialistsjukvård, folkhälsolagen samt lagen om ordnande av social- och hälsovård.

Syftet med propositionen är att ändra systemet med arbetsbaserade uppehållstillstånd bland annat så att det stöder Finlands mål att locka fler experter och öka invandringen. Ett annat syfte med propositionen är att främja en snabb och smidig behandling av arbetsrelaterade uppehållstillstånd. Enligt propositionen ska utlänningslagens bestämmelser om arbete och företagande ändras. Till lagen fogas dessutom nya bestämmelser om certifiering av arbetsgivare.

Fördelarna med propositionen är tvivelaktiga

Sannfinländarnas utskottsgrupp påpekar att påskyndandet av tillståndprocesserna på det sätt som föreslås i propositionen kommer att ske till ett pris som ökar risken för utnyttjande av utländska arbetstagare. När den utländska arbetskraften ökar kan man anta att den arbetsrelaterade exploateringen kommer att öka, och därför bör den nuvarande förhandskontrollen inte slopas. En bristfällig förhandskontroll av anställningsvillkoren ökar risken för missbruk och myndigheternas efterhandskontroll är inte tillräckligt effektiv för att bekämpa exploatering av arbetstagare.

Sannfinländarnas utskottsgrupp konstaterar också att Finlands attraktionskraft i internationella experters ögon är svag i första hand på grund av avsides läge, låg lönenivå och hög beskattning. Det är således beskrivande att Finland inte ser attraktivt ut som destinationsland ens från EU- eller EES-länder med lägre lönenivå. Vår utskottsgrupp anser därför att utmaningarna i anslutning till tillgången på arbetskraft i första hand bör lösas på andra sätt än genom ökad invandring.

Arbetslivet bör därför i första hand få tillgång till de personer med invandrarbakgrund som redan befinner sig i landet. Sysselsättningsgraden bland de invandrare som redan finns i Finland är betydligt lägre än hos majoritetsbefolkningen och vissa befolkningsgrupper har särskilt svaga utsikter att få arbete. Till exempel enligt den sysselsättningsöversikt som arbets- och näringsministeriets kompetenscentrum för integration publicerade i januari 2023 finns det i Finland över 48 000 arbetslösa arbetssökande med ett främmande språk som modersmål. Från året innan har antalet ökat med flera tusen personer. Det bör noteras att rentav 22 procent av de utländska arbetslösa arbetssökandena enligt kompetenscentrets statistik har en högskoleexamen och 28 procent en examen på andra stadiet. Utifrån dessa siffror finns det i Finland ett matchningsproblem snarare än brist på kompetent arbetskraft. Det här beror framför allt beror på att systemet för bosättningsbaserad social trygghet inte sporrar invandrare till att ta emot arbete. Det här bekräftas av att sysselsättningsgraden också bland utlänningar som kommit till Finland för att arbeta enligt statistiken börjar sjunka kraftigt efter några års vistelse i landet.

Betänkande FvUB 37/2022 rd

Reservation

Enligt en forskningsrapport om användningen av FPA:s utkomstskyddsförmåner för arbetslösa 2020 betalade FPA betydligt mer utkomstskydd för arbetslösa till dem som flyttat till Finland, som alltså är födda utomlands och talar något annat språk än finska, än till dem som är födda i Finland. Utkomstskydd för arbetslösa betalades till sju procent av över 18-åriga finlandsfödda och till 26 procent av de inflyttade. Dessutom bör det noteras att andelen personer med ett främmande språk som modersmål av alla personer som fått FPA:s utkomstskydd för arbetslösa har stigit från 17 procent till 27 procent åren 2012—2022. Andelen är mångdubbel i förhållande till den arbetsföra befolkningen med ett främmande språk som modersmål.

Av finansministeriets sakkunnigyttrande framgår att först en ensamboende arbetstagare som tjänar endast cirka 2 500 euro per månad ger en positiv nettoeffekt för de offentliga finanserna när man bara betraktar det betalda bostadsbidraget och utkomststödet. En sådan inkomstnivå uppnås sällan inom branscher där man vill öka antalet invandrare och dit största delen av de senaste årens arbetskraftsinvandring till Finland har riktats. Om propositionen genomförs kommer den sannolikt att öka antalet billig arbetskraft som är beroende av tillfällig social trygghet, vilket har en negativ inverkan på de offentliga finanserna. På denna grund bör man i första hand koncentrera sig på att sysselsätta människor i landet och de som befinner sig där.

Det är värt att notera att NTM-centralen i Österbotten i sitt sakkunnigyttrande framförde att man i utlänningslagen bör identifiera personer som inte kan läsa och skriva på sitt modersmål och som beviljas uppehållstillstånd i Finland på grund av arbete. Arbetsuppgifterna förutsätter inte nödvändigtvis språkkunskaper av arbetstagarna, varvid beviljandet av uppehållstillstånd kan vara motiverat i lagstiftningshänseende. Dessa personers förutsättningar att vara myndiga medlemmar i det finländska samhället är dock tveksamma, eftersom det samtidigt inte finns någon lagstiftning som av någon aktör förutsätter åtgärder som främjar dessa personers integration eller språkkunskaper. Därför är det motiverat att identifiera arbetsföra personer utan läs- och skrivfärdigheter som en egen målgrupp på lagnivå för att undvika oändamålsenliga hierarkier och beroendeförhållanden i rekryterings- och arbetslivsfaserna. Arbets- och näringsministeriet som berett propositionen ansåg att det är fråga om en viktig iakttagelse, även om frågan inte kan avgöras på lagstiftningsnivå i samband med denna proposition. Sannfinländarnas utskottsgrupp anser att de ovannämnda iakttagelserna ser motstridiga ut i förhållande till propositionens mål, enligt vilka propositionen syftar till att avhjälpa bristen på kompetent arbetskraft. Sannfinländarna anser att personer utan läs- och skrivfärdigheter inte över huvud taget bör beviljas arbetsrelaterade uppehållstillstånd i Finland.

Nylands och Birkalands arbets- och näringsbyråer fäste i sina sakkunnigyttranden uppmärksamhet vid att lönen enligt propositionen ska på det sätt som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa ska vara så stor att arbetsvillkoret uppfylls, om inget kollektivavtal finns eller det är fråga om deltidsarbete. Det är inte problemfritt att koppla försörjningen till arbetsvillkoret enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa, om arbetsvillkoret för utkomstskyddet för arbetslösa träder i kraft senare, eftersom den godtagbara lönenivån då kan vara betydligt under tusen euro. I Finland klarar man sig inte med ett sådant utkomstbelopp utan att ty sig till sociala förmåner. Enligt sakkunnigyttrandena är arbetstagarens utkomst rätt så låg med 18 timmars veckotimmar inom vissa branscher med beaktande av branschens lönenivå. Sannfinländarnas utskottsgrupp påminner dock om att den lön som krävs för utländska arbetstagare 2022 är endast 1 283 euro i månaden, om arbetskollektivavtal inte tillämpas på arbetet eller om det är fråga om deltidsarbete.

Betänkande FvUB 37/2022 rd Reservation

Sannfinländarnas utskottsgrupp anser på det sätt som framgår av sakkunnigyttrandena att gränsen för minimiförsörjning bör vara densamma oberoende av om kollektivavtal tillämpas på arbetet eller inte. Sannfinländarna anser att det väsentliga för alla är att invandrarna förutsätts ha en så hög lönenivå att de klarar sig i Finland utan att utnyttja sociala förmåner. Detta sker inte ens i nuläget.

Snabbare tillståndprocesser ökar risken för exploatering av arbetstagare

Sannfinländarnas utskottsgrupp förhåller sig negativ till det föreslagna införandet av arbetsgivarcertifieringsförfarandet, eftersom förfarandet innehåller risker för utnyttjande av arbetstagare och inte är en fungerande lösning med tanke på jämlikheten mellan företagen. Det är fråga om att införa en helt ny handlingsmodell i Finland där myndigheternas beslutsfattande är riskbaserat och där efterhandstillsynens betydelse accentueras.

Enligt FFC:s sakkunnigyttrande är det med tanke på exploateringen oroväckande att största delen av ansökningarna om uppehållstillstånd för arbetstagare kan behandlas i ett förenklat och effektiviserat förfarande utan ytterligare utredningar och förhandskontroll. FFC understöder inte lagförslaget, eftersom problemet bland annat är certifikatets långa giltighetstid och bristfälliga tillsyn, eftersom certifieringen första gången beviljas för två år och därefter för tre år i sänder. Certifierade arbetsgivare väljs inte ut som primära tillsynsobjekt utifrån arbetarskyddsmyndighetens riskanalys. Det är fullt möjligt att företaget byter ägare under de två åren och att hela situationen därmed eventuellt förändras. Sannfinländarnas utskottsgrupp anser på det sätt som framgår av sakkunnigyttrandet att om certifieringen ändå genomförs måste det skapas tydliga kriterier för användningen av den och ett heltäckande sanktionssystem. Certifieringen ska entydigt kunna återkallas, om de uppgifter arbetsgivaren lämnat inte är korrekta eller om likabehandling av arbetstagarna inte uppnås. Också tillsynen måste bli en del av certifieringsmetoden och arbetarskyddsmyndigheterna bör tillförsäkras tillräckliga resurser för detta.

Av FFC:s sakkunnigyttranden framgår att strukturen på och innehållet i de regionala riktlinjerna för arbetstillstånd redan har harmoniserats med hjälp av en gemensam modellriktlinje, en enhetlig klassificering av yrken och annan terminologi. Det är ett allvarligt problem att uppgifter om lönegrader och utbildning har slopats som en del av riktlinjerna för arbetstillstånd. Som motivering har det framförts att medtagandet av dem försvårar automatiseringen. Sannfinländarnas utskottsgrupp konstaterar att de ovannämnda ändringarna inte stöder målet att få kunnig arbetskraft. Slopandet av löne- och utbildningsuppgifter kan leda till att utländska arbetstagare anställs enligt den lägsta löneklassen, vilket leder till försämring av utländska arbetstagares anställningsvillkor och också sänkning av finländarnas allmänna lönenivå.

Sannfinländarnas utskottsgrupp fäster i likhet med FFC uppmärksamhet vid att det enligt propositionen i första hand är arbetsgivarens uppgift att bedöma arbetstagarens yrkeskompetens för den uppgift som arbetstagaren har anställts för. Det ovan nämnda gäller också verksamhet i legitimerade yrken eller yrken som förutsätter hälsointyg. Det föreslås att sådana intyg ska begäras av arbetstagaren endast när det finns grundat skäl att misstänka att arbetstagaren saknar kompetens eller det intyg över hälsotillståndet som krävs. I patient-, kund- och yrken som gäller den allmänna säkerheten ska de allmänna bestämmelserna om dem iakttas och iakttagandet ska kunna säkerställas på förhand. Bedömningen av utländska arbetstagares kompetens i legitimerade yrken eller

Betänkande FvUB 37/2022 rd

Reservation

yrken som kräver hälsointyg får inte enbart vila på den rekryterande arbetsgivaren. Sannfinländarnas utskottsgrupp motsätter sig en sådan försämring av bedömningen av yrkeskvalifikationer.

Arbets- och näringsministeriet har i sitt sakkunnigytrande bedömt att minst 230 arbetsgivare i ljuset av statistiken för 2018—2020 uppfyller certifieringskriterierna i fråga om ekonomisk stabilitet och erfarenhet av processen för arbetsrelaterat uppehållstillstånd. De vanligaste näringsgrenarna för dessa företag är bland annat planering och tillverkning av programvara, städning av fastigheter, byggande av bostadsbyggnader och andra byggnader, uthyrning av arbetskraft, odling av grönsaker i växthus samt restaurangverksamhet. Sannfinländarnas utskottsgrupp påpekar att det under de senaste åren har framkommit betydande och omfattande misstankar om exploatering av arbetskraft inom ovannämnda branscher.

Byggnadsförbundet har i ett sakkunnigytrande meddelat att det motsätter sig propositionen, eftersom det särskilt inom byggbranschen med beaktande av förhållandena inom branschen verkar sannolikt att den tillfälliga lågprisarbetskraften ökar i stället för att den permanenta invandringen ökar. Arbetsvillkoren rör sig mot det som en arbetstagare från länder med lägre levnadsstandard i praktiken samtycker till eller tvingas till av praktiska skäl. Utifrån tillsynsobservationerna från Regionförvaltningsverket i Södra Finland i fjol kan det konstateras att mängden brister och försummelser var rätt så betydande. Också Finnwatch har påpekat att företagens egenkontroll är otillräcklig och att myndigheterna inte har tillräckliga medel för att ingripa vid missförhållanden. Enligt byggnadsförbundet kan man locka kunnig arbetskraft i stället för billig arbetskraft genom att resurstilldela tillsynen över arbetsvillkoren så att den som kommer hit inte behöver nöja sig med lön som underskrider kollektivavtalet. Likaså är målet att öka arbetskraftsinvandringen också mycket vagt fokuserat. Det är till exempel oklart utifrån vilka kriterier man bedömer om det ens finns tillgång till arbetskraft från EU-området. Den ökande trenden under de senaste åren har i allt högre grad varit att europeiska företag förmedlar arbetskraft från tredjeländer till EU-området. Det handlar inte om tillgången till utländsk arbetskraft utan om priset på arbete. Sannfinländarnas utskottsgrupp delar Byggnadsförbundets åsikt om problemen med propositionen och anser att propositionen, om den genomförs, på lång sikt kommer att försämma finländarnas arbetsvillkor.

Utveckla informationsutbytet mellan myndigheter

Enligt Migrationsverkets sakkunnigytrande är arbetsgivaren enligt utlänningslagen skyldig att meddela när den anställer arbetstagare från tredjeländer, men denna skyldighet fullgörs långtifrån alltid av arbetsgivarna ens i nuläget. Migrationsverket har också i sitt utlåtande meddelat att det har kommit fram fall där arbetstagaren inte alls inleder sin avtalade arbetsplats eller byter jobb redan i början av anställningsförhållandet. På basis av sakkunnigytrandena får arbets- och näringsbyrån inte kännedom om iakttagelserna annat än i samband med behandlingen av ansökan om fortsatt tillstånd eller om arbetsgivaren eller sökanden underrättar myndigheten om detta. Arbets- och näringsbyråernas erfarenhet är att fenomenet framhävs särskilt inom byggnads- och städbranschen samt särskilt i Nyland. Sannfinländarnas utskottsgrupp anser därför att lagstiftaren i första hand bör fokusera på att bekämpa de missbruk i anslutning till arbetskraftsinvandring som redan kommit fram i stället för de åtgärder som beskrivs i denna proposition.

Betänkande FvUB 37/2022 rd Reservation

Sannfinländarnas utskottsgrupp fäster i likhet med ett sakkunnigyttrande uppmärksamhet vid att om informationsutbytet inte kan utvecklas jämfört med nuläget, uppstår det fortfarande situationer där olika myndigheter kan försöka främja internationell rekrytering också hos företag för vilka arbets- och näringsbyråernas arbetstillståndsenhet eller Migrationsverket har fattat ett beslut om vägran eller i vars verksamhet arbetarskyddet eller polisen har uppdagat förseelser. De statliga myndigheter som arbetar med olika internationella rekryteringar bör därför bättre än för närvarande vara informerade om de arbetsgivare som misstänks för förseelser och som omfattas av ett beslut om vägran för att myndigheternas åtgärder inte ska vara sinsemellan motstridiga på grund av brist på information. För att arbets- och näringsbyrån ska kunna utöva sin förhandstillsyn behövs redan nu en mer omfattande tillgång till olika informationsresurser, såsom domstolarnas avgöranden om diskriminering i arbetslivet och människohandel, som arbets- och näringsbyrån för närvarande inte automatiskt får information om. Sannfinländarnas utskottsgrupp betonar att de ovan nämnda strukturerna för tillsynen i princip bör vara i skick innan man ansvarslost försöker öka volymen av arbetskraftsinvandringen på det sätt som beskrivs i denna proposition.

Negativa följder av invandringen har negligerats

Enligt ett sakkunnigyttrande från polisinrättningen i Helsingfors finns det vid rekrytering av arbetskraft från utlandet och i synnerhet från utvecklingsländerna en mycket stark koppling till uttag av tröskelpengar, det vill säga en rekryteringsavgift utan motprestation eller med en helt oproportionerlig motprestation i utbyte mot att en arbetsplats ofta skenbart ordnas i Finland. Tröskelpengarna är en avgift som inte inkluderar resekostnader och myndighetsavgifter och som tas ut av aktörer som rekryterar i synnerhet medborgare i utvecklingsländer för att arbeta i utvecklade länder.

Motprestation mot tröskelpengar kan vara ett anställningsavtal för uppehållstillstånd, en rekommendation om att få ett arbete, eller också handlar det om att vilseleda offret, som inte får någonting i gengäld. Av sakkunnigyttranden framgår att tröskelpengar tas ut särskilt av personer som har för avsikt att permanent eller för en lång tid flytta till ett inflyktningsland som en del av arbetet. Tröskelpengar betalas i praktiken av alla som från utvecklingsländer söker arbete över hela världen, och det är medborgare i det egna landet som redan bor i destinationslandet som har en central roll när det gäller att driva in dem. Det väsentliga är att en arbetsplats som fås genom att betala av tröskelpengar ofta leder till annan arbetsrelaterad exploatering.

Beloppet av tröskelpengarna har delvis verifierats genom direkta bevis som fås vid brottsutredningar, delvis genom insamlade uppgifter från invandrare och organisationer som arbetar med dem. Den allmänna nivån på tröskelpengarna varierar för närvarande mellan 10 000 och 25 000 euro beroende på ursprungsland. År 2022 uppgår antalet identifierade eller misstänkta fall av personer som betalat tröskelpengar till cirka 400 personer, vilket i praktiken omfattar alla brottsutredningar som gäller arbetsrelaterad människohandel och som har varit förenade med rekrytering från ett land där den person som rekryteras har haft för avsikt att bo kvar i Finland.

Enligt ett sakkunnigyttrande från polisinrättningen i Helsingfors finns det iakttagelser om att faktorer som hänför sig till utnyttjande av utländsk arbetskraft tidsmässigt har samband med att utländska arbetstagare är berättigade till social trygghet i Finland. Som exempel beskrivs i ett sakkunnigyttrande hur man vid förundersökningen av ett brottmål som gäller byggbranschen har

Betänkande FvUB 37/2022 rd

Reservation

upptäckt tydliga tecken på systematiskt missbruk av förmåner. Undersökningen gällde återvinning av ett företags pengar genom utnyttjande av lättföretagare, varvid de löner som betalades för företaget i tur och ordning gick till olika personer och den faktiska lönebetalningen skedde kontant. En del av löneutbetalningen var ett arrangemang där den officiellt betalda lönen för arbetstagarna dimensionerades så att de var berättigade till socialt stöd, medan resten av lönen betalades uppenbart svart. Arrangemanget kallades "Kela-money" av de misstänkta.

Enligt ett sakkunnigyttrande är i synnerhet arbetsrelaterad människohandel dock ekonomisk brottslighet, som i betydande grad omfattar utnyttjande av laglig affärsverksamhet för att uppnå brottslig vinning. Ett av de vanligaste fenomenen vid arbetsrelaterad exploatering som syftar till invandring är att fastställa den nominella lönen för arbetstagarna till den nivå som uppehållstillståndet förutsätter, medan den faktiska lönen fastställs genom annat avtal. Sannfinländarnas utskottsgrupp delar den åsikt som polisinrättningen i Helsingfors framfört i sitt sakkunnigyttrande, enligt vilken man bör vara medveten om risken för missbruk i anslutning till utnyttjandet av sociala förmåner när lagstiftningen bereds, om inkomstgränserna för sociala förmåner är allmänt kända. I förebyggandet av missbruk har särskilt förhandskontrollen en nyckelroll. Dessutom måste metoderna för kontinuerlig övervakning utvecklas och påföljderna för överträdelser stå i proportion till varandra. Sannfinländarnas utskottsgrupp anser att det i propositionen inte har lagts fram trovärdiga lösningar för att bekämpa ovannämnda fenomen, och propositionen kommer sannolikt att öka i synnerhet den arbetsrelaterade exploateringen.

I propositionen föreslås också preciseringar i bestämmelserna om tillsynen över användningen av utländsk arbetskraft. Arbetsgivare som gjort sig skyldiga till missbruk kan meddelas ett beslut om vägran: under viss tid beviljas inga uppehållstillstånd på grund av arbete för anställda hos den arbetsgivare som beslutet gäller. Sannfinländarnas utskottsgrupp anser att tidsfristen för beslut om vägran bör förlängas för att den ska ha en tillräckligt förebyggande avskräckande effekt. För arbetsgivare som gjort sig skyldiga till arbetskraftsexploatering bör det således vara förbjudet att rekrytera arbetstagare från utlandet i minst två år.

Dessutom bör man i fråga om beslut om vägran på det sätt som framgår av sakkunnigutlåtandet från polisinrättningen i Helsingfors beakta möjligheten att fatta beslut om vägran, om arbetsgivaren har dömts eller det finns sannolika skäl att misstänka detta inte bara för lämnande av oriktiga uppgifter utan också för ett brott som riktar sig mot rekryteringen av arbetskraft, såsom ocker. Det är så vanligt att man driver in en rekryteringsavgift utan motprestation eller med en oproportionerlig motprestation, det vill säga tröskelpengar, att man till och med kan konstatera att alla som sysselsätts från utvecklingsländer i praktiken betalar tröskelpengar. Tröskelpengen drivs inte in bara genom att vilseledande uppgifter lämnas till myndigheten utan något verkligt sysselsättningsändamål, utan också genom att arbetsplatser faktiskt säljs antingen från en arbetsplats som företagaren själv besitter eller från ett annat företag som den som driver in tröskelpengar har inflytande i. I samma syfte utnyttjas också företagsarrangemang där ett existerande aktivt eller icke fungerande så kallat skrivbordsbolag säljs till en utlänning för ansökan om uppehållstillstånd utan något faktiskt syfte att inleda företagsverksamhet. Enligt ett sakkunnigyttrande bör man vid prövningen av beslutet om vägran beakta att de som fått uppehållstillstånd faktiskt arbetar i det företag som erbjudit arbetsplatsen efter att de fått uppehållstillstånd. Sannfinländarnas utskottsgrupp instämmer med uppfattningen i sakkunnigyttrandena och anser att beslutet om vägran dessutom bör gälla koncerner och andra företag där de ansvariga personerna också är verksamma i ledning-

Betänkande FvUB 37/2022 rd

Reservation

en för ett annat företag som fått beslut om vägran. På grundval av sakkunnigyttranden från arbetarskyddsmyndigheternas har det i tillsynen redan under flera års tid upptäckts många brister såväl i villkoren för utländska arbetstagares anställningsförhållanden som i deras rätt att arbeta. Det finns redan nu behov av att öka tillsynen över arbetarskyddet. Sannfinländarnas utskottsgrupp påminner om att utan tillsyn förlorar systemet vad som återstår av trovärdighet.

Syftet med propositionen är att avsevärt öka arbetskraftsinvandringen. Sannfinländarna anser att det redan nu behövs mycket effektivare åtgärder för att förebygga arbetsrelaterad exploatering. De uppgifter om exploatering av utländsk arbetskraft som framgår av sakkunnigyttrandena visar att med den nu gällande lagstiftningen och tillsynen över den kommer propositionen om den genomförs att öka antalet skadliga biverkningar som människohandel och ocker. Enligt Sannfinländarnas utskottsgrupp måste man i det samhälleliga beslutsfattandet kunna identifiera de missförhållanden som särskilt hänför sig till anställningsförhållandena för arbetstagare med invandrabakgrund i Finland i synnerhet inom lågutbildade branscher.

Det är också klart att arbetsgivare som gjort sig skyldiga till olika förseelser sällan kan ställas till svars i situationer där invandrare utnyttjas. Sannfinländarnas utskottsgrupp anser att man för att upptäcka oklarheter i anslutning till arbetskraftsinvandring bör satsa på övervakningen av arbetsförhållandena och skärpa sanktionerna för arbetsrelaterad exploatering. Detta ligger i både det finländska samhällets och de utländska arbetstagarnas intresse.

Sannfinländarnas utskottsgrupp uttrycker också sin oro över att skyddspolisen inte har hörts under beredningen av propositionen och att utkastet till proposition inte har lämnats till skyddspolisen för utlåtande i utkastskedet. Skyddspolisen har därför inte hunnit bekanta sig med propositionen i behövlig omfattning. Skyddspolisen har dock i sitt sakkunnigyttrande konstaterat att man när processerna effektiviseras och förhandskontrollen minskas måste vara medveten om att risken för missbruk samtidigt ökar. Skyddspolisen konstaterar i sitt utlåtande att trots att processerna görs smidigare bör den ha en faktisk möjlighet att bedöma det faktiska hot som de som ansöker om uppehållstillstånd utgör för den nationella säkerheten och möjlighet att lämna dessa uppgifter till Migrationsverket som stöd för beslutsfattandet. Dessutom verkar propositionen enligt skyddspolisen inte innehålla någon bedömning av propositionens konsekvenser för samhällets säkerhet, och avsnittet om propositionens konsekvenser för brottbekämpningen och statens säkerhet är kortfattat.

Enligt sakkunnigyttrandena kommer propositionen i betydande grad att underlätta i synnerhet invandringen till lågavlönade branscher i Finland, som genom ökade socialskyddsutgifter kommer att ha en negativ inverkan på de offentliga finanserna. Propositionen kommer genom att förhandskontrollen av arbetsvillkoren försvagas ytterligare att öka de skadliga fenomen som hänför sig till arbetskraftsinvandring, såsom arbetsrelaterad exploatering och missbruk av den sociala tryggheten. På grund av dessa omständigheter understöder Sannfinländarnas utskottsgrupp inte propositionen.

Förslag

Vi föreslår

Betänkande FvUB 37/2022 rd
Reservation

att riksdagen förkastar lagförslagen.

Helsingfors 2.2.2023

Mari Rantanen saf

Jenna Simula saf

Mauri Peltokangas saf