

## Förvaltningsutskottet

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

### INLEDNING

#### *Remiss*

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

#### *Utlåtanden*

Utlåtande har lämnats av

- arbetslivs- och jämställdhetsutskottet AjUU 15/2024 rd

#### *Sakkunniga*

Utskottet har hört

- regeringsråd Jarmo Tiukkanen, arbets- och näringsministeriet
- specialsakkunnig Pekka Lindroos, inrikesministeriet
- projektchef Arto Leinonen, finansministeriet
- ledande sakkunnig Janne Kinnunen, Migrationsverket
- processägare Tuuli Huhtilainen, Migrationsverket
- ledande sakkunnig Mervi Sievinen, Migrationsverket
- polisinspektör Marjo Tyynelä, Polisstyrelsen
- ledande sakkunnig Sari Wulff, Skatteförvaltningen
- ledande jurist Arja Paijo, Folkpensionsanstalten
- projektchef Maija Niskavirta, Finlands Kommunförbund
- specialplanerare Marina Finckenberg, Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland
- ledande sakkunnig Taneli Kuusiholma, Helsingfors sysselsättningstjänster
- ledande expert, invandring och sysselsättning Eve Kyntäjä, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- ledande expert Miika Sahamies, Akava ry
- ledande expert Milka Kortet, Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf
- verkställande direktör Merru Tuliara, Henkilöstöala HELA ry
- expert Elsa Korkman, Människohandelsrapportör
- jurist Sonja Vahtera, Barnombudsmannens byrå.

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

Skriftligt yttrande har lämnats av

- justitieministeriet
- arbets- och näringsministeriet
- social- och hälsovårdsministeriet
- Polisstyrelsen
- Skatteförvaltningen
- Helsingfors förvaltningsdomstol
- Regionförvaltningsverket i Södra Finland, ansvarsområdet för arbetarskydd
- Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland
- Uleåborgsregionens sysselsättningsområde
- Valfärdsområdesbolaget Hyvil Ab
- UF-centret
- Finlands näringsliv rf
- STTK rf
- Centralhandelskammaren
- Företagarna i Finland rf
- Byggnadsförbundet rf
- Servicefacket PAM rf.

### PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår att utlänningslagen, lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning, lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal och lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning ändras.

I propositionen föreslås det att uppehållstillstånd på grund av arbete förbinds med arbete så att uppehållstillståndet under den tid som föreskrivs i lagen inte får återkallas om en utländsk arbetstagare blir arbetslös. Enligt förslaget får arbetsgivaren en skyldighet att underrätta Migrationsverket om att ett anställningsförhållande upphör, och skyldigheten förenas med hot om sanktioner. Det föreslås att rätten att arbeta med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare utvidgas till att gälla branscher där det har konstaterats råda verklig brist på arbetskraft. Dessutom preciseras bestämmelserna om hur arbetsgivare uträttar ärenden elektroniskt och på papper.

Det görs en författningsöversyn av bestämmelserna om ändringssökande i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning och lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal.

Lagarna avses träda i kraft den 1 april 2025.

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

### UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

#### *Allmänt*

(1) I propositionen föreslås det att en utländsk arbetstagare garanteras en viss tid för att söka en ny arbetsplats, om anställningsförhållandet upphör i förtid eller oväntat och arbetstagarens uppehållstillstånd fortfarande är i kraft. Dessutom föreslås det att arbetsgivaren ska vara skyldig att underrätta Migrationsverket om ett anställningsförhållande upphör i förtid. Denna informations-skyldighet är förenad med hot om sanktioner. I propositionen föreslås det också att rätten att arbeta för innehavaren av ett uppehållstillstånd för arbetstagare utvidgas till att gälla branscher där det har konstaterats råda verklig brist på arbetskraft.

(2) Bakgrunden till propositionen är skrivningen i regeringsprogrammet om att uppehållstillstånd på grund av arbete ska förbindas med arbete starkare än för närvarande på så sätt att en person måste lämna Finland om personens anställningsförhållande upphör och personen inte inom tre månader har ingått ett nytt anställningsförhållande. Skrivningen ingår också i lagen i form av att arbetsgivare blir skyldiga att underrätta Migrationsverket när anställningsförhållandet upphör för personer som vistas i Finland med stöd av uppehållstillstånd på grund av arbete och att denna skyldighet är förenad med hot om sanktioner. Propositionen påverkas dessutom av EU:s direktiv om ett kombinerat tillstånd<sup>1</sup>, som ska sättas i kraft nationellt senast den 21 maj 2026.

(3) Syftet med propositionen är att den utländska arbetskraften ska stanna kvar i landet och under en eventuell arbetslöshet hitta nytt arbete och därigenom en grund för att fortsätta vistas i landet. Sammantaget anser förvaltningsutskottet att propositionen behövs och fyller sitt syfte. Förvaltningsutskottet tillstyrker lagförslagen i propositionen, men med följande anmärkningar och ändringsförslag.

#### *Bestämmelser om skyddstid*

(4) I propositionen föreslås det i enlighet med direktivet om ett kombinerat tillstånd bestämmelser om en särskild skyddstid för uppehållstillstånd på grund av arbete. Under denna skyddstid får uppehållstillståndet inte återkallas om arbetstagaren blir arbetslös i förtid eller oväntat. Tiden för att söka nytt arbete gäller endast i en situation där uppehållstillståndet fortfarande är giltigt, och längden på uppehållstillståndet är då högst den återstående längden på det giltiga tillståndet, men dock högst tre eller sex månader beroende på längden på vistelsen i landet. Dessutom föreslås nationella bestämmelser om att specialsakkunniga, innehavare av EU-blåkort, ledningen på högsta nivå och mellannivå i företag samt chefer och specialister som fått ett ICT-uppehållstillstånd ska få en skyddstid på sex månader oberoende av hur länge de har vistats i landet.

(5) Det har inte tidigare föreskrivits om en skyddstid i lag och processen för återkallande av uppehållstillstånd har kunnat inledas så snart som Migrationsverket har fått vetskap om att villkoren

---

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/1233 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat (omarbetning)

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

för tillståndet inte längre uppfylls. Å andra sidan har bestämmelsen inte heller förpliktat Migrationsverket att vidta åtgärder.

(6) I inkomna utredningar ansåg en del av dem som gav yttrande att skyddstidernas längd är otillräcklig. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar i sitt utlåtande (AjUU 15/2024 rd) att bestämmelserna är i linje med bestämmelserna i de övriga nordiska länderna. Sverige har en skyddstid på tre månader. I Danmark och Norge ska arbetstagaren lämna in information om att arbetet upphört (i Danmark inom två dagar och i Norge inom en vecka), vilket är en förutsättning för att få ett arbetssökningsvisum för sex månader. Direktivet om ett kombinerat tillstånd medför i praktiken att det i alla EU-länder kommer att föreskrivas om skyddstider åtminstone enligt den miniminivå som förutsätts i direktivet.

(7) Förvaltningsutskottet fäster dessutom uppmärksamhet vid att de föreslagna periodernas längd beräknas så att tidsfristerna börjar löpa först från uppsägningstidens slut. Vidare påpekar utskottet att det i förslaget också har beaktats konkurrensförbudsavtal där skyddstiden inleds först efter den bindningstid som anges i avtalet, trots att anställningsförhållandet inte längre är i kraft.

(8) Förvaltningsutskottet har också fäst uppmärksamhet vid tidpunkten då skyddstiden löper ut. Det har bland annat varit oklart om det för att ett uppehållstillstånd ska fortsätta att gälla förutsätts att personen börjar arbeta i ett nytt anställningsförhållande under skyddstiden eller om det räcker med att personen ingår ett nytt arbetsavtalsförhållande under skyddstiden.

(9) Förvaltningsutskottet konstaterar att utgångspunkten för utlänningslagen (301/2004) är att utlänningsförsörjning ska vara tryggad och att det i samband med ansökan om fortsatt tillstånd i efterskott kan konstateras att försörjningen har varit tryggad. När det gäller tillstånd som grundar sig på arbete innebär detta att det varje månad ska finnas tillräckliga löneinkomster. Propositionen ändrar på detta, eftersom den inte ställer något sådant krav under den föreslagna skyddstiden. Enligt utredning till utskottet ska det nya arbetet inledas och lönen för det synas i inkomstregistret senast omedelbart efter det att skyddstiden löpt ut och lönen ska befinna sig minst på den nivå på vilken tillstånd på grund av arbete kan beviljas. Utskottet konstaterar för tydlighetens skull att Migrationsverket kan återkalla ett gällande tillstånd eller avslå en ny ansökan, om det framgår att löneinkomsterna inte har varit tillräckliga omedelbart efter skyddstiden.

### *Utvidgning av rätten att arbeta*

(10) Enligt den utlänningslag som gäller fastställs rätten att arbeta till en eller flera branscher när uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas. Arbetstagaren får fritt byta arbetsgivare under tillståndets giltighetstid, förutsatt att branschen inte blir en annan. Om branschen ändras ska arbetstagaren ansöka om ett nytt uppehållstillstånd och rätten att arbeta börjar först när det nya tillståndet beviljats. Enligt förslaget ska rätten att arbeta med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare utvidgas till att gälla branscher där det har konstaterats råda riksomfattande brist på arbetskraft. En förutsättning är dock att uppehållstillståndet fortfarande är i kraft. Med tanke på den fortsatta vistelsen i landet är det viktigt att ett anställningsförhållande enligt förteckningen ger utläningen tillräckliga inkomster för att hans eller hennes uppehållstillstånd inte ska återkallas och för att han eller hon ska kunna få ett nytt uppehållstillstånd för arbete.

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

(11) Förvaltningsutskottet välkomnar i likhet med arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (AjUU 15/2024 rd) att rätten att arbeta utvidgas till branscher där det råder brist på arbetskraft. Förändringen ger bättre förutsättningar att svara på bristen på arbetskraft och få dem som flyttat till Finland för att arbeta att stanna kvar.

(12) Förvaltningsutskottet anser dock att det är en brist att det av propositionen inte framgår vilken riksomfattande förteckning över branscher med brist på arbetskraft som ska tillämpas när förteckningen ändras under skyddstiden. I specialmotiveringarna till propositionen (s. 48) konstateras att det i bestämmelsen inte föreskrivs om cykeln för fastställande av branscher med brist på arbetskraft, men med beaktande av förfarandena för fastställande och reglering av dessa kan en reglering en gång om året anses vara utgångspunkten. Utskottet betraktar det som viktigt att innehavaren av uppehållstillstånd, dennes arbetsgivare och myndigheterna har tydlig och aktuell information om tillåtna yrken. Vidare anser utskottet, med avseende på att arbetskraft som redan finns i landet ska hållas kvar och finna sysselsättning, att både den gällande och den tidigare förordningen kan tillämpas under skyddstiden när det gäller branscher där det har konstaterats råda verklig brist på arbetskraft. Utskottet föreslår på det sätt som framgår av detaljmotiveringen att det till den föreslagna 81 a § fogas ett nytt 3 mom. som preciserar regleringen till denna del.

### *Arbetsgivares informationsskyldighet*

(13) I lagförslag 1—3 i propositionen föreslås att en arbetsgivare ska vara skyldig att inom fjorton dagar från det att en utländsk arbetstagares anställningsförhållande har upphört underrätta Migrationsverket om saken. Förvaltningsutskottet ställer sig bakom förslaget. Hittills har underrättelser om anställningsförhållanden som upphört lämnats i varierande mån, och ofta har myndigheten inte fått någon information alls. Detta har försatt arbetstagarna i en ojämlig ställning, eftersom återkallandet av uppehållstillståndet och vidtagandet av åtgärder i anslutning till det i stor utsträckning har varit beroende av om arbetsgivaren har meddelat att anställningsförhållandet upphört eller inte, vilket också har påverkat hur länge arbetstagaren har kunnat söka nytt arbete.

(14) Vid utfrågningen i förvaltningsutskottet har man fäst särskild uppmärksamhet vid kortvariga anställningsförhållanden, såsom snuttjobb, och informationsskyldigheten till följd av att de upphör. Enligt utredning till förvaltningsutskottet gäller arbetsgivarens nya informationsskyldighet endast en situation där grunden för ett uppehållstillstånd som beviljats för arbete faller bort i förtid. Detta innebär att om en utlänningens uppehållstillstånd fortsätter att gälla, dvs. det egentliga bakomliggande anställningsförhållandet kvarstår, men det ytterligare arbete som utförts under tillståndets giltighetstid upphör på grund av att det var kortvarigt, uppsägning eller av någon annan orsak, föreligger det ingen skyldighet att informera om att det ytterligare arbetet har upphört, eftersom det ytterligare arbetet inte inverkar på det beviljade uppehållstillståndet och inte heller på skyddstiden. Utskottet konstaterar för tydlighetens skull att informationsskyldigheten således inte tillämpas då ett anställningsförhållande upphör, om anställningsförhållandet i fråga inte har legat till grund för beviljandet av ett uppehållstillstånd.

(15) Dessutom understryker utskottet att informationsskyldigheten enligt förslaget till 82 § 2 mom. 3 punkten i utlänninglagen ska tillämpas på arbetsgivaren i det anställningsförhållande som upphör, om uppehållstillstånd för arbete har beviljats på grundval av två eller flera anställningsförhållanden och ett av dem upphör. Oftast handlar det i dylika fall om tillstånd som bevil-

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

jats exempelvis för städning, där flera hushåll tillsammans har sysselsatt en utlänning i städarbete. Förvaltningsutskottet anser att den arbetsgivare som säger upp ett anställningsförhållande inte nödvändigtvis har en uppfattning om anställningsförhållandets betydelse för uppehållstillståndet då arbetsgivarna är fler än en. Att ett anställningsförhållande upphör innebär inte nödvändigtvis att grunden för tillståndet upphör att gälla men då Migrationsverket underrättats om upphörandet kan verket bättre bedöma helhetsläget i fråga om anställningsförhållandena och exempelvis lönebeloppet samt vidta behövliga åtgärder då det framgår att exempelvis löneinkomsterna inte är tillräckliga.

### *Utnyttjande av inkomstregistret*

(16) Vid sakkunnigutfrågningen föreslog en del av dem som gav yttrande att man för att minska arbetsgivarnas administrativa börda skulle ersätta arbetsgivarens föreslagna informationsskyldighet genom att utnyttja Skatteförvaltningens inkomstregisteruppgifter. Enligt utredning till utskottet anmäler arbetsgivarna redan för närvarande till inkomstregistret uppgifter om utbetalda löner och till vissa delar också uppgifter om att anställningsförhållanden upphört. Också Migrationsverket utnyttjar redan i nuläget inkomstregistret utöver andra myndighetsregister vid efterhandskontrollen av uppehållstillstånd.

(17) Enligt gällande utlänningslag ska en arbetsgivare som anställer en icke-unionsmedborgare, en därmed jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa lämna Migrationsverket information om den arbetstagare som anställts, anställningsförhållandets längd, lönen, arbetstimmarna och det kollektivavtal som ska tillämpas. Informationen ska lämnas i webbtjänsten Enter Finland. Vid utfrågningen i utskottet har det framförts att tjänsten Enter Finland också har en rapporteringskanal för anställningsförhållanden som upphört i förtid. I beredningsskedet har detta ansetts vara det effektivaste sättet för att lämna underrättelser direkt till Migrationsverket utan mellanskedet. Det skulle också vara lätt att i tjänsten konstatera när skyddstiden börjar och hur länge den varar. Likaså har det föreslagna sättet att lämna underrättelser konstaterats vara tydligast att tillämpa med tanke på sanktionsbestämmelserna, eftersom skyldigheterna föreskrivs i lag och åsidosättandet av skyldigheterna därför är lätt att påvisa.

(18) Enligt utredning till utskottet kan informationsskyldigheten ordnas också via inkomstregistret. Detta förutsätter dock olika ändringar i lagstiftningen och systemen. Det är dock inte möjligt att planera och genomföra ändringarna inom den föreslagna tidtabellen.

(19) Utskottet anser att ett mångsidigt utnyttjande av inkomstregistret är ett förnuftigt mål när det gäller att minska företagens administrativa börda. Vidare anser utskottet att det är viktigt att utreda om inkomstregistret kan utnyttjas för de ändamål som nämns ovan. Samtidigt föreslår utskottet att det utreds om arbetsgivarens nuvarande informationsskyldighet i fråga om sådana anställningar som avses ovan också kan fullgöras i inkomstregistret.

### *Uppföljning*

(20) Utskottet påpekar att till utskottet inkomna utredningar innehåller delvis inbördes motstridiga synpunkter på såväl skyddstidens längd, utvidgning av rätten att arbeta, underrättelser om att anställningsförhållandet upphör och tillämpningen av dessa bestämmelser. Förvaltningsutskottet

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

anser det vara viktigt att följa hur regleringen fungerar med tanke på att den utländska arbetskraften ska stanna i landet och ha möjligheter att hitta nya arbetsplatser samt ökningen av arbetsgivarnas administrativa börda och att det vid behov lämnas en proposition om ändring av regleringen.

### DETALJMOTIVERING

#### 1. Lagen om ändring av utlänningslagen

**81 a §. Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd.** I förvaltningsutskottets överväganden ovan påpekar utskottet att det av propositionen inte framgår vilken riksomfattande förteckning över branscher med brist på arbetskraft som ska tillämpas om förteckningen ändras under skyddstiden. Utskottet föreslår att det till lagen fogas ett nytt 81 a § 3 mom. med en förtydligande bestämmelse. Enligt förslaget ska både den gällande och den tidigare förordningen tillämpas i situationer där den riksomfattande förteckningen ändras under arbetslöshetsperioden. Då ett arbete inleds inom en bransch med brist på arbetskraft tillämpas den föreslagna 81 c § på rätten att inleda arbetet och rättens varaktighet.

Tillägget av ett nytt moment till paragrafen framskjuter de senare momenten i den föreslagna paragrafen så att utskottet föreslår att det moment som blir 6 mom. ändras på så sätt att bestämmelsen hänvisar till 4 mom. i den föreslagna paragrafen.

**81 c §. Rätt att inleda arbete samt rättens varaktighet.** Förvaltningsutskottet föreslår att omnämmandet av att arbetet inom en bransch med brist på arbetskraft ska ha inletts under giltighetstiden för förordningen stryks i 2 mom. På grund av utskottets föreslagna tillägg till 81 c § 3 mom. är detta inte alltid fallet, och utskottet föreslår därför att meningen stryks.

**82 §. Arbetsgivarens och uppdragsgivarens skyldigheter.** I 2 mom. 3 punkten i den föreslagna paragrafen konstateras det att arbetsgivaren ska "underrätta Migrationsverket om en tredjelandsmedborgare". Utskottet föreslår en teknisk ändring av ordalydelsen i punkten så att den lyder "en arbetstagare som är tredjelandsmedborgare".

#### 4. Lag om ändring av 23 § i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning

**23 §. Ändringssökande.** Förvaltningsutskottet konstaterar att den föreslagna bestämmelsen till sin ordalydelse inte verkar specificera att visum för säsongarbete omfattas av separat ändringssökande på det sätt som framförs i specialmotiveringen till paragrafen. Dessutom innehåller förslaget till 23 § också en formulering om avgörande av en ansökan som avser verkställighet i 199 §, men det förblir oklart om avsikten är att hänvisa till hela 199 § eller endast till vissa moment i den. Utskottet anser att bestämmelsen inte behöver hänvisa till 199 § 4 mom. i utlänningslagen, eftersom det momentet tillämpas i situationer som avses i 198 b § 1 mom. i utlänningslagen (vissa situationer inom internationellt skydd) som inte hänför sig till tillämpningen av säsongarbetslagen. Utskottet föreslår att bestämmelsen ändras så att det i bestämmelsen hänvisas till 199 § 1—3 mom. Dessutom föreslår utskottet att huvudregeln för ändringssökande anges först i bestämmel-

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

sen och att undantagen räknas upp efter det. Formulerad på detta sätt är det klart att lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019) ska tillämpas vid sökande av ändring i förvaltningsdomstol i ärenden som gäller visum för säsongsarbete.

### 5. Lagen om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet

**13 §. Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet.** Enligt utredning till utskottet saknas det i 13 § 1 mom. 24 punkten i lagen om inkomstdatasystemet (53/2018) ett omnämmande av lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning (224/2024), det vill säga den så kallade lagen om högkvalificerad anställning. Med stöd av 13 § i lagen förmedlar och lämnar Inkomstregisterenheten ut sådana uppgifter ur inkomstregistret som uppgiftsanvändaren trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter med stöd av någon annan lag har rätt att få av prestationsbetalaren eller av en annan uppgiftsanvändare. I 13 § 1 mom. 24 punkten föreskrivs det om Migrationsverkets rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet. Förvaltningsutskottet föreslår att 13 § 1 mom. 24 punkten kompletteras med ovannämnda lag om högkvalificerad anställning.

### 6. Lag om ändring av 6 § i lagen om Enheten för utredning av grå ekonomi

**6 §. Syftet med fullgöranderapporter.** Enligt 5 § i lagen ska Enheten för utredning av grå ekonomi utarbeta fullgöranderapporter. I 6 § i lagen föreskrivs det om de ändamål för vilka utredningsenheten utarbetar fullgöranderapporter enligt 5 §. Paragrafen begränsar de myndigheter som kan begära att få en fullgöranderapport av utredningsenheten. Förteckningen är uttömmande, vilket innebär att andra myndigheter inte kan begära eller få tillgång till fullgöranderapporter.

I en utredning till utskottet framförs det att 6 § 1 mom. inte nämner Migrationsverkets rätt att få uppgifter. Situationen är likadan som i fråga om lagen om inkomstdatasystemet ovan. I lagen saknas ett omnämmande av Migrationsverkets rätt att få uppgifter med stöd av lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning (224/2024). Förvaltningsutskottet föreslår att det också till 6 § 1 mom. 27 punkten i lagen om Enheten för utredning av grå ekonomi fogas ett tillägg om att fullgöranderapporter kan utarbetas till stöd för handläggning av och beslutsfattande och tillsynsuppgifter i ärenden som gäller utlänningars inresa, utresa, vistelse och arbete samt medborgarskap enligt lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning (224/2024).

## FÖRSLAG TILL BESLUT

Förvaltningsutskottets förslag till beslut:

*Riksdagen godkänner lagförslag 2 och 3 i proposition RP 179/2024 rd utan ändringar.*

*Riksdagen godkänner lagförslag 1 och 4 i proposition RP 179/2024 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)*

*Riksdagen godkänner nya lagförslag 5 och 6. (Utskottets nya lagförslag)*

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

### *Utskottets ändringsförslag*

#### 1.

## Lag

### om ändring av utlänningslagen

I enlighet med riksdagens beslut

*ändras* i utlänningslagen (301/2004) 71 b § 3 mom. samt 72 b, 78, 81 a, 81 c och 82 §, sådana de lyder, 71 b § 3 mom. samt 72 b och 78 § i lag 216/2023, 81 a § i lagarna 216/2023, 389/2023 och 225/2024, 81 c § i lagarna 216/2023 och 472/2024 samt 82 § i lagarna 216/2023 och 389/2023, och

*fogas* till lagen en ny 58 a §, i stället för den 58 a § som upphävts genom lag 720/2018, och en ny 72 c § som följer:

#### 58 a §

#### *När uppehållstillstånd inte återkallas*

Om den som innehar ett uppehållstillstånd för arbete är arbetslös får uppehållstillståndet inte av den anledningen återkallas med stöd av 58 § 5 mom., om arbetslösheten har varat högst

- 1) tre månader och utlännen har haft uppehållstillstånd i mindre än två år,
- 2) sex månader och utlännen har ett i 73 § avsett uppehållstillstånd för specialsakkunnig eller ett i 74 § 1 mom. 4 punkten avsett uppehållstillstånd för skötsel av ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag, eller
- 3) sex månader och utlännen i minst två år har haft ett annat uppehållstillstånd för arbete än ett sådant som avses i 2 punkten.

Om utlännen har ingått ett konkurrensförbudsavtal som avses i 3 kap. 5 § i arbetsavtalslagen (55/2001) med sin arbetsgivare, inleds den arbetslöshetsperiod som avses i 1 mom. i denna paragraf först efter den avtalade bindningstiden enligt avtalet.

I de fall som avses i 1 mom. ska utlänningsförsörjning vara tryggad på det sätt som föreskrivs i 39 §.

Om arbetslöshet som avses i 1 mom. 3 punkten varar mer än tre månader, kan Migrationsverket begära att utlännen lägger fram utredning om att hans eller hennes försörjning är tryggad.

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

### 71 b §

#### *Arbetsgivarens informationsskyldighet*

---

Arbetsgivaren ska lämna Migrationsverket den information som avses i denna paragraf elektroniskt i den webbtjänst som är avsedd för ändamålet. Om det finns särskilda skäl får arbetsgivaren lämna uppgifterna på annat sätt än elektroniskt på en blankett som fastställts av Migrationsverket.

### 72 b §

#### *Regionala riktlinjer för anlitaandet av utländsk arbetskraft*

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

### 72 c §

#### *Riksomfattande förteckning över branscher med brist på arbetskraft*

Arbets- och näringsministeriet fastställer i samarbete med närings-, trafik- och miljöcentralernas utvecklings- och förvaltningscenter och med närings-, trafik- och miljöcentralerna de branscher med brist på arbetskraft där tillgången på arbetskraft är problematisk i hela landet. De branscher där det råder brist på arbetskraft fastställs utifrån arbetsförvaltningens och Statistikcentralens statistiska material om antalet sysselsatta och arbetslösa samt lediga arbetsplatser och med beaktande av de regionala riktlinjer som avses i 72 b §.

Bestämmelser om de branscher med brist på arbetskraft som fastställts med stöd av 1 mom. utfärdas genom förordning av statsrådet.

### 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.,
- 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,
- 5) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare meddelas näringsförbud enligt lagen om näringsförbud (1059/1985),
- 6) arbetsgivaren döms till samfundsbot enligt 9 kap. i strafflagen, eller

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

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 77 § först när beslutet har vunnit 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.

### 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 §.

Begränsad rätt att arbeta har en utlänning som har beviljats

1) uppehållstillstånd för arbetstagare, varvid rätten att arbeta gäller både en eller flera branscher enligt vad som bestäms i ett beslut enligt 72 § 3 mom. och sådana branscher med brist på arbetskraft som fastställts med stöd av 72 c §,

2) uppehållstillstånd för specialsakkunnig enligt 73 § eller något annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete enligt 74 §, varvid rätten att arbeta gäller i enlighet med grunden för tillståndet,

3) uppehållstillstånd för arbete som beviljats på någon annan grund än den som nämns i 1 punkten, varvid rätten att arbeta dessutom omfattar rätten att utföra arbete som avses i 73 § och 74 § 1 mom. 4, 5 och 8–10 punkten.

Om den förordning som avses i 72 c § 2 mom. ändras under en arbetslöshetsperiod som avses i 58 a § 1 mom. 1 eller 3 punkten, tillämpas både den gällande förordningen och den förordning som gällde tidigare under arbetslöshetsperioden på rätten att arbeta i sådana branscher med brist på arbetskraft som fastställts enligt 2 mom. 1 punkten.

En utlänning som utrikesministeriet med stöd av 69 § 3 mom. har beviljat uppehållstillstånd för utförande av bygg-, reparations- eller 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 ar-

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

betsgivare 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 71 b § 2 och 3 mom.

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 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.

Rätt att arbeta inom en bransch som det med stöd av 72 c § 2 mom. föreskrivs om i en statsrådsförordning inleds när ett uppehållstillstånd för arbetstagare har beviljats. Rätten att arbeta bibehålls tills ~~det anställningsförhållandet~~ upphör ~~och har inletts under giltighetstiden för den förordning som utfärdats med stöd av 72 c §~~, även om förordningen ändras eller upphävs, förutsatt att uppehållstillståndet är i kraft. Rätten att arbeta upphör när uppehållstillståndets giltighetstid löper ut.

Har en ansökan om fortsatt uppehållstillstånd gjorts medan ett uppehållstillstånd varit gällande, får utlänningen fortsätta arbeta i enlighet med tillståndet **och 2 mom.** tills ett nytt uppehållstillstånd har beviljats enligt 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 sökanden har fått del av Migrationsverkets beslut om avslag på ansökan om internationellt skydd eller när sökandens ansökan om internationellt skydd har förfallit. Om en ansökan om internationellt skydd har behandlats i ett normalt förfarande enligt denna lag, fortsätter rätten att arbeta dock att gälla den tid som rätten att söka ändring i beslutet gäller. Om ändring har sökts i ett beslut som fattats i ett normalt förfarande, fortsätter rätten att arbeta att gälla och upphör när sökanden har fått del av förvaltningsdomstolens beslut genom vilket besvär i ett ärende som gäller internationellt skydd har avslagits. Om högsta förvaltningsdomstolen återförvisar ett ärende om internationellt skydd som behandlats i ett normalt förfarande till Migrationsverket eller förvaltningsdomstolen, fortsätter rätten att arbeta att gälla och upphör i enlighet med vad som föreskrivs i detta moment.

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

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

### 82 §

#### *Arbetsgivarens och uppdragsgivarens skyldigheter*

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

Arbetsgivaren ska

1) lämna Migrationsverket uppgifter om den arbetstagare som anställts, anställningsförhållandets längd, lönen, arbetstimmarna och det kollektivavtal som ska tillämpas, när arbetsgivaren anställer en icke-unionsmedborgare, en därmed jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa,

2) underrätta förtroendemannen, förtroendeombudet och arbetarskyddsfullmäktigen på arbetsplatsen om namnet på den utlänning som avses i 1 punkten samt det kollektivavtal som ska tillämpas,

3) underrätta Migrationsverket om en **arbetstagare som är** tredjelandsmedborgare och tidpunkten för när dennes anställningsförhållande upphör, om arbetstagaren inte har inlett arbetet eller om anställningsförhållandet har upphört eller upphör eller arbetstagaren av någon annan anledning har slutat arbeta innan giltighetstiden för det uppehållstillstånd som beviljats för arbete löpt ut.

Arbetsgivaren ska på arbetsplatsen förvara uppgifter om anställda utlänningar 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 inom ramen för företagsintern förflyttning tillämpas 1 och 3 mom. samt skyldigheten enligt 2 mom. 2 punkten att lämna uppgifter 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 beställarens och avtalspartens skyldigheter när ett företag som etablerat sig i en annan stat utstationerar arbetstagare till Finland finns i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitanande av utomstående arbetskraft (1233/2006). Bestämmelser om minianställningsvillkor, det utstationerande företags skyldigheter, beställarens skyldigheter, samarbete och befogenheter i fråga om arbetarskyddsmyndigheten samt statsgränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter finns i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016).

De uppgifter och den underrättelse som avses i 2 mom. 1 och 2 punkten ska lämnas senast den sjunde dagen efter det att arbetstagaren har anställts, och den underrättelse som avses i 2 mom. 3 punkten ska lämnas senast den fjortonde dagen efter det att arbetstagaren skulle ha inlett arbetet men inte har gjort det, det att arbetstagarens anställningsförhållande upphör eller har upphört eller det att arbetstagaren har upphört eller upphör att arbeta av någon annan anledning. De uppgifter som avses i 2 mom. 1 och 3 punkten ska lämnas till Migrationsverket elektroniskt i den webb-

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

tjänst som är avsedd för ändamålet. Om det finns särskilda skäl får arbetsgivaren lämna uppgifterna och underrättelserna på annat sätt än elektroniskt på en blankett som fastställts av Migrationsverket. Med avvikelse från vad som ovan föreskrivs om tidsfristerna är tidsfristen för lämnande av uppgifter när de lämnas på en blankett tio dagar i de fall som avses i 2 mom. 1 och 2 punkten.

Denna lag träder i kraft den 20 .

## 2.

### Lag

#### om ändring av lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning (224/2024) 9 § och  
*fogas* till lagen en ny 9 a § som följer:

#### 9 §

##### *Återkallelse av EU-blåkort eller beslut att inte förlänga EU-blåkort*

EU-blåkort ska återkallas eller ansökan om förlängning avslås, om

- 1) EU-blåkortet eller de handlingar som läggs fram har erhållits på ett bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats,
- 2) tredjelandsmedborgaren inte längre har ett giltigt anställningsavtal för högkvalificerad anställning,
- 3) tredjelandsmedborgaren inte längre har de kvalifikationer som avses i 5 § 1 mom. 2 eller 3 punkten, eller
- 4) tredjelandsmedborgaren har en lön som inte längre stämmer överens med det som anges i 5 § 1 mom. 1 punkten.

EU-blåkort kan återkallas eller ansökan om förlängning avslås, om

- 1) det är motiverat med hänsyn till allmän ordning, allmän säkerhet eller folkhälsan,
- 2) arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, skatter, arbetstagares rättigheter eller arbetsvillkor,

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

3) kortinnehavaren inte har tillräckliga medel för sin och, i tillämpliga fall, sina familjemedlemmars försörjning utan att behöva utnyttja systemet för social trygghet i medlemsstaten i fråga,

4) kortinnehavaren vistas i medlemsstaten i fråga för andra ändamål än för vilka denne beviljades uppehållstillstånd,

5) villkoren enligt tillämplig rätt, som anges i kollektivavtal eller fastställs enligt relevant branschpraxis för högkvalificerad anställning inte längre uppfylls, eller

6) kortinnehavaren inte uppfyller kraven för rörlighet enligt kapitel V i blåkortsdirektivet.

Om en innehavare av EU-blåkort tillfälligt och i högst 12 månader inte uppfyller kriterierna för beviljande av uppehållstillstånd enligt 5 § 1 mom. på grund av sjukdom, funktionsnedsättning eller föräldraledighet, ska 1 mom. 2 och 4 punkten i denna paragraf inte tillämpas.

Om en innehavare av EU-blåkort är arbetslös ska 1 mom. 2 och 4 punkten och 2 mom. 3 punkten inte tillämpas, om arbetslösheten har varat högst sex månader.

Om Migrationsverket tillämpar 2 mom. 2 eller 5 punkten, ska verket höra innehavaren av EU-blåkort och ge en tidsfrist på sex månader för att söka nytt arbete.

Om en innehavare av EU-blåkort har ingått ett konkurrensförbudsavtal som avses i 3 kap. 5 § i arbetsavtalslagen (55/2001) med sin arbetsgivare, inleds den arbetslöshetsperiod som avses i 4 mom. i denna paragraf först efter den avtalade bindningstiden enligt avtalet.

Vid tillämpningen av 2–5 mom. ska hänsyn tas till de särskilda förhållandena i fallet som helhet.

### 9 a §

#### *Arbetsgivares skyldighet att lämna underrättelser*

Om anställningsförhållandet för en innehavare av EU-blåkort upphör innan uppehållstillståndets giltighetstid löpt ut, ska arbetsgivaren underrätta Migrationsverket om saken senast den fjortonde dagen efter det att anställningsförhållandet upphört.

Underrättelsen ska lämnas till Migrationsverket elektroniskt i den webbtjänst som är avsedd för ändamålet. Om det finns särskilda skäl får arbetsgivaren lämna underrättelsen på annat sätt än elektroniskt på en blankett som fastställts av Migrationsverket.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

## 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  
*ändras* i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) 31 § och  
*fogas* till lagen nya 9 a och 9 b § som följer:

#### 9 a §

##### *Grunder för att inte återkalla ICT-uppehållstillstånd*

Bestämmelserna i 9 § 3 mom. 1, 3 och 4 punkten tillämpas inte, om

1) innehavaren av ett ICT-uppehållstillstånd för en praktikant i anställningsförhållande blivit arbetslös och arbetslösheten har varat högst tre månader, eller högst sex månader om praktikanter har haft uppehållstillståndet i minst två år, eller

2) innehavaren av ett ICT-uppehållstillstånd för en chef eller specialist blivit arbetslös och arbetslösheten har varat högst sex månader.

Om en i 1 mom. 2 punkten avsedd innehavare av ett ICT-uppehållstillstånd har ingått ett konkurrensförbudsavtal som avses i 3 kap. 5 § i arbetsavtalslagen (55/2001) med sin arbetsgivare, inleds den arbetslöshetsperiod som avses i 1 mom. 2 punkten i denna paragraf först efter den avtalade bindningstiden enligt avtalet.

#### 9 b §

##### *Arbetsgivares skyldighet att lämna underrättelser*

Om anställningsförhållandet för en innehavare av ett ICT-uppehållstillstånd upphör innan uppehållstillståndets giltighetstid löpt ut, ska arbetsgivaren underrätta Migrationsverket om saken senast den fjortonde dagen efter det att anställningsförhållandet upphört.

Underrättelsen ska lämnas till Migrationsverket elektroniskt i den webbtjänst som är avsedd för ändamålet. Om det finns särskilda skäl får arbetsgivaren lämna underrättelsen på annat sätt än elektroniskt på en blankett som fastställts av Migrationsverket.

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

31 §

### *Ändringsökande*

Vid sökande av ändring tillämpas i fråga om bestämmande av behörig förvaltningsdomstol 192 § 1 och 2 mom. i utlänningslagen. Vid sökande av ändring tillämpas dessutom bestämmelserna om arbetsgivarens besvär rätt i 194 § i den lagen, bestämmelserna om beviljande av besvärstillstånd hos högsta förvaltningsdomstolen i 196 § 4 mom. i den lagen och bestämmelserna om ingivande av besvärsskrift i 197 § 1 och 3 mom. i den lagen. I övrigt tillämpas vid sökande av ändring i förvaltningsdomstol lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

## Lag

### om ändring av 23 § i 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) 23 § som följer:

23 §

### *Ändringsökande*

Vid sökande av ändring i förvaltningsdomstol tillämpas lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019). När det gäller bestämmande av behörig förvaltningsdomstol tillämpas dock 192 § 1 mom. i utlänningslagen. Vid sökande av ändring tillämpas dessutom bestämmelserna om arbetsgivarens besvär rätt i 194 § i den lagen, bestämmelserna om beviljande av besvärstillstånd hos högsta förvaltningsdomstolen i 196 § 4 mom. i den lagen, bestämmelserna om ingivande av besvärsskrift i 197 § 1 och 3 mom. i den lagen och bestämmelserna om avgörande av ansökan som avser verkställighet i 199 § 1—3 mom. i den lagen. ~~I övrigt tillämpas vid sökande av ändring i förvaltningsdomstol lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).~~

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

Denna lag träder i kraft den 20 .

---

### *Utskottets nya lagförslag*

**5.**

### **Lag**

#### **om ändring av 13 § i lagen om inkomstdatasystemet**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om inkomstdatasystemet (53/2018) 13 § 1 mom. 24 punkten, sådan den lyder i lag 940/2022, som följer:

#### **13 §**

#### *Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet*

Inkomstregisterenheten förmedlar och lämnar ut sådana uppgifter ur inkomstregistret som en uppgiftsanvändare trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter, med stöd av någon annan lag har rätt att få av prestationsbetalaren eller av andra uppgiftsanvändare, som följer:

---

24) till Migrationsverket för handläggning av och för beslut och övervakning i ärenden som gäller utlänningars inresa, utresa, och vistelse enligt utlänningslagen (301/2004), lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (907/2017), lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017), lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (719/2018) och lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning (224/2024) samt för prövning av ansökan om naturalisation enligt medborgarskapslagen (359/2003),

---

Denna lag träder i kraft den 20 .

---

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

### Utskottets nya lagförslag

6.

### Lag

#### om ändring av 6 § i lagen om Enheten för utredning av grå ekonomi

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen om Enheten för utredning av grå ekonomi (1207/2010) 6 § 1 mom. 27 punkten,  
sådan den lyder i lag 1264/2020, som följer:

#### 6 §

#### *Syftet med fullgöranderapporter*

Fullgöranderapporter utarbetas till stöd för

27) handläggning av och beslutsfattande och tillsynsuppgifter i ärenden som gäller utlännings-  
garns inresa, utresa, vistelse och arbete samt medborgarskap enligt utlänningslagen (301/2004),  
medborgarskapslagen (359/2003), lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse  
för säsonganställning (907/2017), lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsme-  
dborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017), lagen om villkoren  
för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volon-  
tärarbete (719/2018) och lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för hö-  
gkvalificerad anställning (224/2024),

Denna lag träder i kraft den 20 .

## Betänkande FvUB 8/2025 rd

Helsingfors 27.3.2025

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Mauri Peltokangas saf  
vice ordförande Pihla Keto-Huovinen saml  
medlem Alviina Alametsä gröna  
medlem Petri Honkonen cent  
medlem Juha Hänninen saml  
medlem Christoffer Ingo sv  
medlem Mari Kaunistola saml  
medlem Anna Kontula vänst  
medlem Rami Lehtinen saf  
medlem Mira Nieminen saf  
medlem Saku Nikkanen sd  
medlem Eemeli Peltonen sd  
medlem Hanna Räsänen cent  
medlem Paula Werning sd  
medlem Joakim Vigelius saf  
medlem Ben Zyskowicz saml.

Sekreterare var

plenarråd Sanna Helopuro.

## Betänkande FvUB 8/2025 rd Reservation 1

### Reservation 1

#### Motivering

I regeringens proposition 179/2024 om ändring av utlänningslagen och lagar som har samband med den föreslås det att den som arbetar i Finland med ett uppehållstillstånd för arbetstagare i fortsättningen ska hitta ett nytt arbete inom tre månader (huvudregeln) eller sex månader (särskilda grupper) om arbetet som utgör grunden för uppehållstillståndet upphör i förtid. Enligt förslaget har arbetsgivaren också skyldighet att underrätta Migrationsverket då ett arbete som är grund för ett uppehållstillstånd har upphört i förtid. Skyldigheten är förenad med hot om sanktioner. Dessutom utvidgas rätten att arbeta med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare till att gälla branscher där det har konstaterats råda brist på arbetskraft i hela Finland. Den viktigaste ändringen i propositionen för dem som arbetar med uppehållstillstånd på grund av arbete är den nya skyddstiden, tre eller sex månader, för att hitta nytt arbete efter det att man blivit arbetslös.

#### *Skyddstid på tre eller sex månader*

En stor del av dem som i sina yttranden kommenterat skyddstidens längd ansåg att de föreslagna tidsgränserna är för korta för att söka nytt arbete. De korta skyddstiderna kommer enligt yttrandena att göra Finland mindre attraktivt för utländska sakkunniga och på så sätt förvärra bristen på kompetent arbetskraft. Dessutom försvagar propositionen Finlands konkurrensställning i förhållande till andra stater när det gäller att locka sakkunniga.

Även om vi i och för sig välkomnar att en skyddstid fastställs för återanställning, anser vi att den föreslagna nedre gränsen på tre månader är för snäv för det. Alla som arbetar i Finland med uppehållstillstånd på grund av arbete bör garanteras en lika lång skyddstid när anställningsförhållandet upphör, dvs. sex månader. Detta förtydligar lagstiftningen på många punkter och minskar myndigheternas arbete.

I propositionen nämns en utredning som granskar arbetslöshetsperioderna för dem som blivit arbetslösa i Finland genom ett icke-permanent uppehållstillstånd för arbetstagare 2017—2021. Något över hälften av dem som blev arbetslösa var arbetslösa längre än 90 dagar. För omkring 40 procent varade arbetslösheten längre än ett halvår. I ljuset av statistiken skulle en skyddstid på tre månader innebära att många personer som hade hittat en arbetsplats under en längre skyddsperiod kommer att lämna Finland. Det är också viktigt att notera att många personer med utländsk bakgrund möter diskriminering då de söker arbete, vilket bidrar till att jobsökningen drar ut på tiden.

För en enhetlig skyddstid på sex månader talar också det att det finns färre jobb exempelvis sommartid på grund av semesterperioden. Om arbetslösheten börjar i början av sommaren är det svårare att hitta arbete på tre månader än under andra tider av året.

Propositionen gäller i betydande grad personer som redan arbetar i Finland och som har bekantat sig med det finländska arbetslivet och den finländska arbetskulturen. De har redan börjat integrera sig i Finland och har bättre möjligheter att få arbete än nyanlända arbetstagare. En del har ock-

## **Betänkande FvUB 8/2025 rd** **Reservation 1**

så kommit hit med sin familj. Familjemedlemmars vistelsetid har i allmänhet härletts från anknytningspersonens uppehållstillstånd på grund av arbete.

Ingen av de företrädare för arbetsgivarna eller arbetstagarna som lämnade yttrande understödde en skyddstid på tre månader. Både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna efterlyste längre skyddstider i sina yttranden. Till exempel konstaterade Finlands näringsliv i sitt utlåtande att rekryteringstiderna i Finland är långa och att de har förlängts av de lämplighetsbedömningar som blivit vanligare i arbetslivet och de säkerhetsutredningar som eventuellt följer på dem.

I synnerhet i det svaga ekonomiska läget orsakar en kort tidsfrist betydande osäkerhet om möjligheterna att hitta nytt arbete. Dessutom kan det att regeringen underlättar uppsägningar inverka på antalet uppsägningar i framtiden. Den korta skyddstiden ökar också risken för att arbetstagare blir utnyttjade, eftersom arbetsgivaren kan utöva utpressning på arbetstagarna genom att betona hur kort arbetslöshetstiden före avlägsnandet ur landet är.

### *Samordning av regionala och riksomfattande förteckningar*

Enligt propositionen behåller regeringen systemet för tillgångsprövning i dess nuvarande form. Tillgångsprövningen tillämpas på en arbetstagarens ansökan om uppehållstillstånd då tillstånd söks för första gången. Dessutom tillämpas tillgångsprövning även på ansökan om fortsatt tillstånd, om tillstånd söks för en annan bransch än den som det första tillståndet beviljats för. Om en utlänning har arbetat med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare i minst nio månader, tillämpas inte tillgångsprövning då utlänningen ansöker om fortsatt tillstånd för en annan bransch.

Skillnaderna mellan de regionala riktlinjerna och den riksomfattande förteckningen framgår inte tillräckligt tydligt i propositionen. Finansministeriet konstaterade redan i sitt remissvar om lagförslaget att det inte tydligt framgår av propositionen vilket mervärde de riksomfattande riktlinjerna har i förhållande till de befintliga regionala riktlinjerna i anslutning till tillgångsprövningen.

Oklarhet kan uppstå bland arbetstagare och arbetsgivare, när de riksomfattande branscherna med brist på arbetskraft och de regionala närings-, trafik- och miljöcentralernas riktlinjer för arbetstillstånd inte stämmer överens. Till exempel kan ett yrke på riksnivå fastställas som ett yrke i en bransch med brist på arbetskraft medan det på regionnivå kan råda överutbud i branschen. Oklarheterna kan hindra arbetsgivarna från att anställa ny personal och leda till onödig byråkrati.

Yrken i riksomfattande branscher med brist på arbetskraft är i allmänhet yrken där de som blivit arbetslösa från andra yrken inte har realistiska möjligheter att få arbete. Det är ofta fråga om yrken med skyddad yrkesbeteckning eller reglerade yrken. FFC har i sitt utlåtande konstaterat att det är osannolikt att en utländsk arbetstagare hinner uppfylla behörighets- och kompetenskraven exempelvis inom social- och hälsovården under tre månader.

### *Beaktandet av barnets bästa*

I propositionen identifieras de situationer där den föreslagna regleringen kan inverka på barns möjligheter att delta i småbarnspedagogik eller gå i skola. I propositionen konstateras att plötsli-

## Betänkande FvUB 8/2025 rd Reservation 1

ga förändringar i barnens sociala nätverk och verksamhetsmiljö och den osäkerhet som familjen står inför är inte en lösning i enlighet med barnets bästa.

Barnombudsmannen konstaterar i sitt yttrande att det är väsentligt att man i tillämpningspraxis trots föräldrarnas sysselsättningssituation beaktar barnets bästa och barnets möjligheter att gå i skola i Finland fram till slutet av läsåret. Barnets bästa bör bedömas redan då beslut fattas om uppehållstillstånd. Det är lättare att se till att barn får slutföra terminen om skyddstiden är sex månader för alla, vilket föreslås i denna reservation.

### **Förslag**

Vi föreslår

att riksdagen godkänner lagförslagen enligt betänkandet, men 58 a § 1 och 4 mom. och 81 a § 3 mom. i lagförslag 1 med följande ändringar:

#### 58 a §

När uppehållstillstånd inte återkallas

Om den som innehar ett uppehållstillstånd för arbete är arbetslös får uppehållstillståndet inte av den anledningen återkallas med stöd av 58 § 5 mom., om arbetslösheten har varat högst **sex månader**.

- ~~1) tre månader och utlänningen har haft uppehållstillstånd i mindre än två år,~~
- ~~2) sex månader och utlänningen har ett i 73 § avsett uppehållstillstånd för specialsakkunnig eller ett i 74 § 1 mom. 4 punkten avsett uppehållstillstånd för skötsel av ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag, eller~~
- ~~3) sex månader och utlänningen i minst två år har haft ett annat uppehållstillstånd för arbete än ett sådant som avses i 2 punkten.~~

---

Om utlänningen beviljats något annat uppehållstillstånd för arbete än ett uppehållstillstånd för specialsakkunnig enligt 73 § eller ett uppehållstillstånd för ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag enligt 74 § 1 mom. 4 punkten och arbetslösheten som avses i 1 mom. ~~1 mom. 3 punkten~~ varar mer än tre månader, kan Migrationsverket begära att utlänningen lägger fram utredning om att hans eller hennes försörjning är tryggad.

#### 81 a §

Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd

---

Om den förordning som avses i 72 c § 2 mom. ändras under en arbetslöshetsperiod som avses i 58 a § 1 mom. ~~1 eller 3 punkten~~, tillämpas både den gällande förordningen och den förordning

**Betänkande FvUB 8/2025 rd**  
**Reservation 1**

som gällde tidigare under arbetslöshetsperioden på rätten att arbeta i den bransch med brist på arbetskraft som fastställts enligt 2 mom. 1 punkten.

---

Helsingfors 27.3.2025

Eemeli Peltonen sd  
Saku Nikkanen sd  
Eveliina Heinäluoma sd  
Paula Werning sd  
Anna Kontula vänst  
Alviina Alametsä gröna

## Betänkande FvUB 8/2025 rd Reservation 2

### Reservation 2

#### Motivering

Centerns utskottsgrupp anser med stöd av sakkunnigyttandena att lagförslaget är exceptionellt misslyckat. Eftersom det är fråga om en regering som styrs av Samlingspartiet och Sannfinländarna, en regering som i sina festtal hävdar att den är företagervänlig och gör en bättre sysselsättnings-, ekonomi- och företagarpolitik än tidigare regeringar, är förslaget rent av chockerande i ordets negativa bemärkelse.

Regeringen sviker på en och samma gång flera av de löften som den skrivit in i regeringsprogrammet, såsom att ”stärka den positiva bilden av Finland i syfte att främja invandring av i synnerhet högutbildad arbetskraft, arbetskraft inom social- och hälsovårdsbranschen och exportindustrin samt säsongarbetare” och att ”satsa på internationell rekrytering och därigenom stärka förutsättningarna för ekonomisk tillväxt”. I programmet lovar regeringen till och med på tre olika ställen att ”sträva efter att minska företagens administrativa börda”.

Bland annat Finlands näringsliv, Företagarna i Finland, Arbetsgivarna för servicebranscherna, Uleåborgsregionens sysselsättningsområde, Helsingfors sysselsättningstjänster och Henkilöstöäla HELA var eniga i sina yttranden till utskottet om att propositionen kommer att försvaga Finlands konkurrenskraft när det gäller att locka internationell arbetskraft och att den kommer att vara skadlig för sysselsättningen och den ekonomiska tillväxten. Ur företagens synvinkel medför propositionen en hel del nya administrativa bördor som ökar kostnaderna, närmare om dem senare.

Många ekonomer har redan i flera år betonat att Finland behöver arbetskraftsinvandring till följd av att åldersklasserna i arbetsför ålder minskar. Finansministeriet uppskattade under tjäns- teansvar för något under ett år sedan att behovet var 40 000 arbetstagare per år. I annat fall hotar den ekonomiska tillväxten i Finland att stanna upp helt och hållet.

Tyvärr har regeringen genom sin politik beslutat att göra tvärtemot det som den utlovar i sitt program. Det förblir knappast längre oklart för någon med vilket allvar regeringen avser att förbättra den ekonomiska tillväxten i Finland. De magra resultaten, som inte kan motiveras enbart med dåliga konjunkturen, talar för sig. Regeringen driver genom sin politik Finland in i en spiral av för- tvining och oändliga skattechöjningar och nedskärningar.

Propositionen innehåller några centrala problem som vi i det följande behandlar mer detaljerat.

#### *Skyddstiden är för kort*

Regeringens föreslagna skyddstider (3 mån. eller 6 mån.) är inte tillräckligt långa för att söka nytt arbete. Förslaget beaktar inte att rekryteringsprocessen är långsam och arbetsmarknaden i Finland liten för dem som utför krävande sakkunnigarbete, vilket ofta gör det trögt att hitta nytt arbete. Detta kan leda till att en utlänning kan vara tvungen att resa bort från Finland i väntan på anställningsbeslut.

## **Betänkande FvUB 8/2025 rd** **Reservation 2**

Eftersom den föreslagna skyddstiden är alltför kort försätts de internationella arbetstagarna också i en allt sämre ställning i arbetslivet. Detta bidrar till att skapa en tudelad arbetsmarknad i landet. Propositionen försvagar därför Finlands attraktionskraft, arbetsmarknadens funktion och arbetstagarnas rörlighet inom arbetsmarknaden. På grund av den stigande medelåldern hos befolkningen i Finland och matchningsproblemen i arbetslivet bör regeringen tvärtom sträva efter att göra Finland mer attraktivt. Det ligger i den finländska samhällsekonomins och det finländska välfärdssamhällets intresse.

Till exempel i Danmark och Norge används ett betydligt flexiblere förfarande där den som blir arbetslös själv anmäler till myndigheterna att anställningsförhållandet upphör. På basis av anmälan får personen sedan en jobbsökningstid på sex månader.

*Arbetsgivarens informationsskyldighet med hot som straff är orimlig*

I propositionen föreslås att en arbetsgivare vid hot om straff ska vara skyldig att inom fjorton dagar från det att ett anställningsförhållande har upphört underrätta Migrationsverket om saken.

Dessutom har propositionen som syfte göra arbetsgivarnas elektroniska kommunikation med Migrationsverket till huvudregel. Trots att arbetsgivarna redan nu med stöd av 82 § i utlänningslagen är skyldiga att försäkra sig om en utländsk arbetstagares rätt att arbeta och skyldiga att underrätta Migrationsverket om att en utländsk arbetstagare har anställts, utvidgar den föreslagna ändringen arbetsgivarens informationsskyldighet till att också gälla situationer där anställningsförhållandet upphör. Dessutom föreslås att det ska föreskrivas exakt i lagen om tidsfristen för underrättelser om anställning av arbetstagare.

Regeringen har sannolikt inte förstått, eller så bryr den sig inte ens om, att tiotusentals tredjelandssmedborgare genom bemanningsföretag arbetar som inhyrd arbetskraft med stöd av ramavtal med korta visstidsanställningar och gör korta inbopp. Varje enskilt inbopp är ett separat anställningsförhållande. Denna sysselsättningsform har inte beaktats vid beredningen av lagen, och därför är konsekvensbedömningarna felaktiga.

De nya skyldigheterna ökar arbetsgivarnas administrativa börda mer än betydligt. Vid utfrågningen av sakkunniga lyftes fram chockerande konsekvenser för företag som behöver utländsk arbetskraft. Enligt Finlands näringsliv blir företagen skyldiga att lämna tiotusentals underrättelser enbart om snuttjobb som upphört. För sådana anställningsförhållanden beviljas det inte uppehållstillstånd, utan den egentliga grunden för uppehållstillstånden är en annan. Ändringen är en betydande åderlåtning särskilt för säsongföretagare, såsom turistcentra samt jordbruk och bärödlingsar.

Också Henkilöstöala HELA, som representerar företag inom rekryteringsbranschen och serviceproducenter av sysselsättningstjänster, bedömde att propositionens konsekvensbedömningar av informationsskyldigheten är helt vilseledande. Vid utfrågningen av sakkunniga lade organisationen fram en exempelkalkyl enligt vilken en arbetsgivare måste lämna 13 underrättelser per månad och 156 underrättelser per år, om en snuttjobbare arbetar i snitt tre arbetspass i veckan. Om en arbetsgivare hade exempelvis 100 sådana snuttjobbare, skulle arbetsgivaren vara tvungen att lämna cirka 15 600 underrättelser per år. De största företagen i rekryteringsbranschen har hundratals

## Betänkande FvUB 8/2025 rd Reservation 2

sådana anställda. Det största företaget i rekryteringsbranschen måste därför lämna in mellan 100 000 och 150 000 underrättelser per år. Genom att använda siffrorna i regeringens kostnads-kalkyl kommer den att kosta en arbetsgivare ca 1—1,5 miljoner euro per år. Så här fungerar den regering som i sitt program har lovat att minska företagarnas administrativa börda.

Det är ännu svårare att förstå propositionen sedan det vid utfrågningen i utskottet framgick att arbetsgivarens skyldighet att lämna underrättelser om anställningsförhållanden som upphör inte ens är nödvändig för myndighetstillsynen, eftersom Migrationsverket kunde sköta samma ärende via inkomstregistret. Migrationsverket uppgav i sitt yttrande att om tillsynen genomfördes via inkomstregistret, skulle det krävas en engångsinvestering i informationssystem på cirka 200 000 euro samt 70 000 euro för årliga driftskostnader. Skatteförvaltningen har uppgett att det är möjligt att separera informationen om tredjelandsmedborgare genom att ändra några lagar och lägga till målgruppen i det befintliga informationssystemet. Prisuppskattningen för ändringarna är cirka 36 000—50 000 euro och den kan finansieras med Inkomstregisterenhetsens eget utvecklingsanslag som är avsett för årliga ändringar. Beloppet är mycket litet jämfört med det faktum att regeringen håller på att öka företagets tillsynsansvar och avsevärt öka de administrativa kostnaderna för dem på ett sätt som minskar företagarnas inkomst och hindrar företagarnas möjligheter att investera i sina företag.

Det föreslås att försummelser av arbetsgivarens informationsskyldighet uppsåtligt eller av grov oaktsamhet blir kriminaliserade som utlänningsförseelse. Utöver utlänningsförseelse av arbetsgivare kan arbetsgivaren ges ett så kallat beslut om vägran. Beslutet innebär att arbetsgivaren inte kan hämta nya arbetstagare från utlandet under en tid på minst tre månader och högst tolv månader. Utifrån utfrågningen i utskottet ansåg polisen att den föreslagna lagändringen kommer att ha en viss sysselsättande effekt för utredningarna av försummelser av arbetsgivarens informationsskyldighet och påförande av sanktioner och att regeringen inte kommer att bevilja tilläggsfinansiering för hanteringen av sanktionerna.

Ur företagarnas synvinkel hade ett betydligt flexibblare alternativ varit att man förlängt arbetsgivarens tid för underrättelser för snuttjobb till 30 dagar i stället för nuvarande 14 dagar med undantaget att arbetsgivaren inte skulle ha anmälningsplikt när snuttjobbet upphör, om tredjelandsmedborgaren blir sysselsatt på nytt till exempel genom ett nytt arbetspass inom 30 dagar.

*Den föreslagna övergångsperioden är fullständigt orimlig för företagare*

Utifrån sakkunnigutfrågningen kommer arbetsgivarens informationsskyldighet och sanktionen i anslutning till informationsskyldigheten att medföra extra kostnader för informationssystem i företagets personal- och lönesystem, eftersom det i systemen kommer att byggas in olika varningsmekanismer för dessa situationer när anställningsförhållandena upphör.

Regeringens proposition avses träda i kraft i april 2025. I praktiken ger regeringen inte företagarna någon som helst övergångsperiod för att göra behövliga ändringar i informationssystemen och i processerna för upphörande av anställningsförhållanden. En sådan övergångsperiod bör absolut fastställas så att företagarna kan göra de systemändringar som behövs för att uppfylla de lagstadgade skyldigheterna.

**Betänkande FvUB 8/2025 rd**  
**Reservation 2**

Eftersom vi på ovan anförda grunder anser att propositionen på alltför många punkter är ytterst dålig med tanke på finländska företagare som behöver utländsk arbetskraft, kan vi inte godkänna lagförslaget till någon del.

***Förslag***

Vi föreslår

att riksdagen förkastar lagförslagen.

Helsingfors 27.3.2025

Hanna Räsänen cent  
Petri Honkonen cent