

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av utlänningslagen och lag om ändring av 3 § i lagen om utlänningsregistret

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att utlänningslagen och lagen om utlänningsregistret ska ändras i fråga om systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare. Systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare ska ändras så att det stämmer bättre överens med behovet att främja arbetskraftsinvandring. Finlands attraktivitet ska förbättras genom att det gällande systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare görs enklare och klarare. Det föreslås att ett första uppehållstillstånd för arbetstagare ska kunna beviljas för högst fem år. Utgångspunkten i propositionen är att varje uppehållstillstånd ska innefatta rätt att arbeta. Vid sidan av att ansökningsförfarandet revideras föreslås det också att prövningen av tillgången på arbetskraft ska slopas. Konkurrenskraften för den arbetskraft som redan finns i landet ska upprätthållas genom effek-

tiv övervakning av att anställningsvillkoren iakttas. EU-medborgarnas gemenskapsföretråde kräver att medborgare i EU- och EES-staterna samt Schweiz och tredjelandsmedborgare som lagligen vistas inom området och som har rätt att arbeta ska ha företråde till lediga arbetsplatser. Därför förutsätter beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare att arbetsgivaren först har försökt rekrytera arbetskraft inom Europeiska unionen, Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och Schweiz och lägger fram en utredning om detta.

Lagarna avses träda i kraft under 2011. För att lagarna ska kunna träda i kraft krävs det att Migrationsverket har tagit i bruk ett elektroniskt ärendehanteringssystem för utlänningsärenden.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
INNEHÅLL	2
ALLMÄN MOTIVERING	3
1 INLEDNING.....	3
2 NULÄGE	4
2.1 Lagstiftning och praxis.....	4
Lagstiftning	4
Praxis	6
Statistik	7
2.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och i EU	9
2.3 Bedömning av nuläget	13
Svårtolkad reglering och varierande sätt för anhängiggörande av ärenden.....	13
Systemets ringa effekt och avvikelse från det ursprungliga syftet	13
Systemets invecklade administration	14
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN	14
3.1 Målsättning.....	14
3.2 Alternativ	15
3.3 De viktigaste förslagen.....	16
Avskaffandet av prövningen av tillgången på arbetskraft	16
Systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare	16
Ansvarsmyndigheten	17
Kontroll	18
Bestämmelser som ska upphävas	18
Utlänningsregistret	19
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER	19
4.1 Ekonomiska konsekvenser	19
4.2 Konsekvenser för myndigheterna	21
4.3 Samhälleliga konsekvenser	22
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN	23
5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial	23
5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats	23
6 SAMBAND MED ANDRA PROPOSITIONER.....	24
DETALJMOTIVERING	25
1 LAGFÖRSLAG	25
1.1 Utlänningslagen	25
1.2 Lagen om utlänningsregistret.....	32
2 IKRAFTTRÄDANDE	32
3 FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN SAMT LAGSTIFTNINGSORDNING	32
LAGFÖRSLAG	34
om ändring av utlänningslagen.....	34
om ändring av 3 § i lagen om utlänningsregistret	39
BILAGA	40
PARALLELLTEXT	40
om ändring av utlänningslagen.....	40
om ändring av 3 § i lagen om utlänningsregistret	53

ALLMÄN MOTIVERING

1 Inledning

De ekonomiska utvecklingsutsikterna har ändrats snabbt och den ekonomiska recessionen som började mot slutet av 2008 har påverkat arbetskratsbehovet både i Finland och i andra länder. Enligt en ekonomi- och arbetsmarknadsprognos för kort tidsintervall publicerad i april 2009 av arbets- och näringsministeriet ska arbetslösheten öka märkbart i Finland under de följande två åren. Enligt en översikt (Rekryteringsproblem samt efterfrågan och utbud av arbetskraft i TE-centralerna) publicerad i juli 2009 av arbets- och näringsministeriet visade antalet arbetsplatser en tydlig och jämn tillväxt från 2004 till början av 2008 då tillväxten avbröts. Enligt propositionen förutsätter beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare att arbetsgivaren först har försökt rekrytera arbetskraft inom Europeiska unionen och Europeiska ekonomiska samarbetsområdet samt i Schweiz och företer en nödvändig utredning om detta.

I den globala ekonomin är förändringarna snabba och ännu svårare att förutse, och likaså deras konsekvenser för enskilda länder och deras nationalekonomi. Några viktiga faktorer som påverkar arbetsmarknaden i Finland är arbetskraftens stigande medelålder och företagens strävan till att anpassa sig till en lönsam verksamhet i den globala ekonomin. På samma sätt som i många andra västerländska industristater stiger befolkningens medelålder också kraftigt i Finland, vilket leder till en kraftig minskning av arbetskraft under de närmaste åren. Sålunda finns det skäl att förbereda sig för att trygga tillgången på arbetskraft efter att den nuvarande ekonomiska recessionen har nått sitt slut.

För att klara den blivande knappheten på arbetskraft och bristen på kompetens ska man - vid sidan av andra åtgärder - främja arbetsrelaterad invandring både inom Europeiska unionen och utanför dess gränser. Invandring och invandrare kan utgöra en viktig resurs

som gagnar samhället och gör det möjligt att bättre klara av arbetskraftens stigande ålder och av andra ändringar i omvärlden. Invandrare kan underlätta problemen med tillgång på arbetskraft, utvidga kunskapsbasen och öka innovationen. Invandrare är ändå inte endast redskap som löser problem. De blir en del av samhället.

Att anställa utländsk arbetskraft är ett sätt att kompensera den sjunkande tillgången på arbetskraft på arbetsmarknaden. För att lösa problem med tillgång på arbetskraft är det viktigt att utnyttja de resurser som redan finns på arbetsmarknaden, exempelvis ungdomar som för första gången kommer på arbetsmarknaden, arbetslösa och de personer i arbetsför ålder som står utanför arbetskraften, inklusive invandrare som redan finns i landet.

I regeringsprogrammet för statsminister Matti Vanhanens andra regering (som delgavs den 19 april 2007) konstateras det att regeringens invandrapolitiska mål är att utveckla en aktiv, övergripande och konsekvent politik som fullt ut beaktar såväl behovet av arbetskraft som invandarnas varierande utgångspunkter och de internationella förpliktelserna. Regeringsprogrammet innefattar förslag till åtgärder som syftar till att främja den arbetsrelaterade invandringen med beaktande av befolkningsutvecklingen i Finland och EU och det behov av arbetskraft som följer därav. I regeringsprogrammet konstateras det bl.a. att det nationella uppehållstillståndssystemet ska förtydligas så att uppehållstillstånden innefattar en rätt att arbeta. Dessutom nämns det att prövningen av tillgången på arbetskraft stegvis ska slopas.

Matti Vanhanens första regering godkände den 19 oktober 2006 ett principbeslut om regeringens invandrapolitiska program. I regeringsprogrammet för den nuvarande regeringen konstateras det att de åtgärder som skrivits in i det invandrapolitiska programmet ska genomföras. Programmet innefattar ett flertal politiska riktlinjer för främjande av

arbetskraftsinvandring. Enligt riktlinjerna ska bl.a. det tillståndssystem som berör arbetskraftsinvandringen förenklas och förutsättningarna för övervakning av de utländska arbetstagarnas anställningsvillkor förbättras. Dessutom ska man i samarbete med arbetsmarknadsorganisationerna med effektiva åtgärder bekämpa möjligheterna att utnyttja svart arbetskraft och motarbeta den ekonomiska gråzonens attraktionskraft.

Syftet med översynen av systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare är att systemet ska stämma bättre överens med behovet av att främja arbetskraftsinvandringen. Målet är att i enlighet med den finska arbetsmarknadens behov öka Finlands attraktivitet genom att det gällande systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare förenklas och förtydligas. Konkurrenskraften för den arbetskraft som redan finns i landet ska upprätthållas genom effektiv förhands- och efterhandskontroll av att anställningsvillkoren iaktas.

Denna proposition gäller uttryckligen sådant arbete som utförs av tredjelandsmedborgare. EU-medlemsstaternas medborgare har rätt att arbeta i Finland i enlighet med principen om arbetskraftens fria rörlighet.

2 Nuläge

2.1 Lagstiftning och praxis

Lagstiftning

I utlänningslagen (301/2004) finns föreskrifter om sådana uppehållstillstånd som beviljas för arbete. Lagens 5 kap. innehåller särskilda bestämmelser om uppehållstillstånd för arbetstagare och näringsidkare. Enligt 70 § i utlänningslagen är syftet med systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare att systematiskt, snabbt och smidigt främja tillgången på arbetskraft med beaktande av arbetsgivares och utländska arbetstagares rättssäkerhet samt möjligheterna för den arbetskraft som redan finns på arbetsmarknaden att få arbete.

Andra än EU-medborgare och därmed jämförbara personer behöver i regel ett särskilt uppehållstillstånd för arbetstagare för att få arbeta i Finland. Uppehållstillståndet kan be-

viljas för tillfälligt arbete eller för arbete av fortgående karaktär.

I vissa fall får en utlänning arbeta i Finland med stöd av ett vanligt uppehållstillstånd som beviljas av Migrationsverket, utan att det utförs någon prövning av tillgången på arbetskraft. Obegränsad rätt att förvärvsarbeta har enligt 79 § i utlänningslagen en utlänning som har beviljats 1) permanent uppehållstillstånd, EG-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta eller kontinuerligt uppehållstillstånd på grundval av annat än arbete eller yrkesutövning, 2) uppehållstillstånd på grund av familjeband, 3) tillfälligt uppehållstillstånd på grund av tillfälligt skydd eller annan humanitär invandring, 4) tillfälligt uppehållstillstånd för offer för människohandel, 5) tidsbegränsat uppehållstillstånd, då personen i fråga sköter ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag eller utför sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens, är idrottare, tränare eller idrottsdomare, om verksamheten är yrkesmässig, arbetar för ett religiöst eller ideologiskt samfund, yrkesmässigt verkar inom området för vetenskap, kultur eller konst med undantag av restaurangmusiker, eller arbetar i en internationell organisation eller sköter uppgifter som hänför sig till officiellt mellanstatligt arbete. Rätt att förvärvsarbeta har också en utlänning vars arbets- eller uppdragsgivare inte har något verksamhetsställe i Finland, om han eller hon är yrkesmässigt verksam inom masskommunikationsområdet, eller undersöker marknaden, förbereder ett företags etablering i Finland, förhandlar om eller skaffar beställningar eller övervakar hur beställningar verkställs eller sköter andra motsvarande uppgifter, samt en utlänning som av utrikesministeriet beviljats uppehållstillstånd för att utföra bygg-, reparations- och underhållsarbete vid en beskickning. En utlänning som har avlagt examen i Finland har också rätt att förvärvsarbeta med stöd av sitt uppehållstillstånd utan att det genomförs någon prövning av tillgången på arbetskraft.

Enligt 80 § i utlänningslagen har en utlänning begränsad rätt att arbeta i Finland om han eller hon

1) har beviljats uppehållstillstånd för studier, om arbetet är arbetspraktik som ingår i examen eller ett slutarbete som ingår i studi-

erna och som utförs i form av förvärvsarbete, eller om mängden av arbete utjämnas till i genomsnitt 25 timmar per vecka under den tid då egentlig undervisning ordnas vid läroanstalten, eller om heltidsarbetet infaller under en tid då egentlig undervisning inte ordnas vid läroanstalten,

2) kommer till landet för att arbeta i olika lärar-, föreläsar- och forskaruppgifter, varvid den begränsade rätten att arbeta gäller högst ett år,

3) har kommit till Finland för att utföra arbete som t.ex. ingår i ett avtal om leverans av en maskin, såsom installation av maskinen eller utbildning angående dess användning, då arbetet pågår högst sex månader,

4) har beviljats uppehållstillstånd för arbete eller arbetspraktik som ingår i ett mellanstatligt avtal eller medborgarorganisationers utbytesprogram, om arbetet eller praktiken pågår högst 18 månader, eller som sker genom att en utlänning som avlagt högskoleexamen förflyttas inom företaget för högst ett år,

5) kommer till landet för arbetspraktik som utförs av en 18—30-årig utlänning och studerar svenska eller finska vid en utländsk högskola eller när praktikbranschen motsvarar utlänningens studier eller examen, om arbetspraktiken pågår högst 18 månader, eller

6) har beviljats uppehållstillstånd med stöd av 51 § på grund av hinder för avlägsnande ur landet, när det har förflutit ett år sedan det första uppehållstillståndet beviljades.

I 81 § i utlänningslagen regleras de situationer där en utlänning får arbeta utan uppehållstillstånd. En person som är visumpliktig ska emellertid ha ett giltigt visum. Rätt att förvärvsarbeta utan uppehållstillstånd har en utlänning som

1) med stöd av inbjudan eller avtal kommer som tolk, lärare, sakkunnig eller idrottsdomare för högst tre månader,

2) med stöd av inbjudan eller avtal kommer som yrkeskonstnär eller idrottare för högst tre månader, inbegripet biträdande personal,

3) arbetar som sjöman antingen på ett fartyg som är inskrivet i handelsfartygsförteckningen eller på ett fartyg som huvudsakligen går i trafik mellan utländska hamnar,

4) kommer för att plocka eller skörda bär, frukter, specialväxter, rotfrukter och grönsa-

ker eller för arbete i anslutning till pälsfarmning i högst tre månader,

5) efter att ha sökt internationellt skydd har vistats i Finland i tre månader, högst tills ansökan avgörs med laga kraft, eller

6) såsom ordinarie arbetstagare hos ett företag som driver verksamhet i en annan EU- eller EES-stat kommer för att utföra tillfälligt leverans- eller underleveransarbete, förutsatt att utlänningen i nämnda stat har giltiga tillstånd som berättigar till vistelse och arbete.

När arbetsgivaren eller uppdragsgivaren inte har något verksamhetsställe i Finland, har en utlänning rätt att förvärvsarbeta utan uppehållstillstånd

1) som demonstratör eller filmarbetare i högst tre månader,

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

3) som reseledare för en sällskapsresa från utlandet till Finland.

Enligt 82 § i utlänningslagen får antingen utlänningen själv eller en arbetsgivare för utlänningens räkning utan fullmakt anhängiggöra en ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare. Ansökan får lämnas in till en finsk beskickning, till arbets- och näringsbyrån eller till polisinspektionen i lärodistriktet.

Uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas enligt ett tvåstegsförfarande. Först bedömer arbets- och näringsbyrån i enlighet med 72 § i sitt delbeslut de arbetskraftspolitiska förutsättningarna för tillståndet, dvs. möjligheten att inom en rimlig tid finna sådan arbetskraft som lämpar sig för det aktuella arbetet bland den arbetskraft som står till förfogande på arbetsmarknaden. Samtidigt säkerställer arbets- och näringsbyrån att beviljandet av uppehållstillståndet för arbetstagare inte hindrar en sådan person som lämpar sig för det aktuella arbetet och som står till förfogande på arbetsmarknaden från att få arbete. Vid prövningen av huruvida uppehållstillstånd för arbetstagare ska beviljas beaktas arbets- och

näringsbyrån de rikstäckande riktlinjer för de allmänna villkoren för anlitandet av utländsk arbetskraft som har utfärdats genom beslut av statsrådet, samt arbetskraft- och näringscentralens regionala riktlinjer. Enligt 71 § i utlänningslagen deltar också arbetsmarknadsparterna i utformandet av dessa riktlinjer. Därefter bedömer arbetskraftsbyrån i enlighet med 73 § i utlänningslagen de centrala villkoren för arbetet samt arbetsgivarens förmåga att uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare. Vidare granskar arbetskraftsbyrån att utlänningsförsörjning är tryggad och säkerställer i enlighet med 72 § att uppehållstillstånd för arbetstagare endast beviljas personer som uppfyller de föreskrivna villkoren i de fall då det krävs särskild kompetens eller ett godkänt hälsotillstånd för arbetet. Arbetsministeriet har i juni 2006 med stöd av 85 § i utlänningslagen koncentrerat handläggningen av ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare till tre särskilda arbetstillståndsenheter. Dessa enheter är belägna i Nyland, Tammerfors och Villmanstrand. Vid arbetstillståndsenheterna behandlas bara ärenden som gäller uppehållstillstånd för arbetstagare. Ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare behandlas dessutom vid Ålands arbetskrafts- och studieservicemyndighet i Mariehamn.

Efter att arbetstillståndsenheten har fattat sitt delbeslut beviljas utlänningsenheten enligt 83 § i utlänningslagen ett första uppehållstillstånd för arbetstagare av Migrationsverket eller ett fortsatt tillstånd av polisnärheten i häradet, om de allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd som föreskrivs i 36 § i utlänningslagen är uppfyllda. Dessa villkor innebär att det inte får finnas sådana hinder för beviljande av uppehållstillstånd som gäller allmän ordning eller säkerhet och att det inte får vara fråga om kringgående av bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet.

Enligt 53 § i utlänningslagen beviljas det första tidsbegränsade uppehållstillståndet för ett år, dock högst för den tid sökandens resedokument gäller, om inte uppehållstillstånd söks för en kortare tid. Enligt 55 § i utlänningslagen kan ett nytt tidsbegränsat uppehållstillstånd beviljas för högst fyra år.

Praxis

Enligt 73 § i utlänningslagen hör det till arbetsgivarens skyldigheter att till en arbetsställe ansöka om uppehållstillstånd föga

1) sådan information om de centrala villkoren i arbetet som avses i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen,

2) en försäkran om att villkoren 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, samt

3) om arbets- och näringsbyrån kräver det, en utredning om att arbetsgivaren har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare. De två första punkterna i bestämmelsen blir alltid tillämpliga i samband med en ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare. Informationen och försäkran ska ges såväl när det är fråga om ett första uppehållstillstånd som när det gäller en ansökan om fortsatt tillstånd. En sådan utredning om att arbetsgivaren klarar av sina förpliktelser som avses i 3 punkten behöver däremot bara ges då arbets- och näringsbyrån särskilt kräver det.

Arbetstillståndsenheterna och Ålands arbetskrafts- och studieservicemyndighet har till uppgift att säkerställa att arbetsgivaren klarar av de arbetsgivarförpliktelser som föreskrivs i lag innan ett delbeslut fattas i ärendet. En grundläggande förutsättning för att arbets- och näringsbyråerna ska kunna utföra denna förhandskontroll är att utlänningsenheten i fråga har vetskap om en anställning och en arbetsgivare eller uppdragsgivare i Finland, som med sin underskrift eller på något annat sätt bestyrker de uppgifter som framgår av bilagan till ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare. Arbetstillståndsenheten ska bl.a. säkerställa att de eventuella krav som ställs på arbetstagaren är uppfyllda, dvs. kravet på särskild kompetens eller ett godkänt hälsotillstånd, samt att utlänningsförsörjning är tryggad genom förvärvsarbetet eller på något annat sätt (genom dagpenning, provision, naturaförmåner, reseersättningar, måltidsersättningar, bilförmån, telefonförmån, mötesarvoden, jourersättning, beredskapsersättning

eller alarmpenning). Dessutom förutsätts det att arbetsuppgifterna har beskrivits tillräckligt noggrant och att det har uppgetts hur länge arbetet pågår och av vilken karaktär arbetet är. Vidare krävs information om lönen och den grund enligt vilken lönen bestäms, den ordinarie arbetstiden och provtiden, lönebetalningsperioden, hur semestern bestäms, det tillämpliga kollektivavtalet, den plats där arbetet huvudsakligen utförs, en utredning över arbetsställena samt information om uppsägningstiden.

Arbetsstillståndsenheten prövar på basis av ansökan om uppehållstillstånd och dess bilagor huruvida anställningsförhållandets villkor kan betraktas som tillbörliga samt huruvida arbetsgivaren förmår och är villig att svara för sina arbetsgivarförpliktelser. Arbetsstillståndsenhetens prövning grundar sig dessutom bl.a. på utredningar om arbetsgivarens betalningsstörningar, betalningsdröjsmål, konkurser, likvidationer, lönegarantifordringar, eventuella intyg över skatteskulder och uppgifter om iakttagandet av betalningsplaner, informationen i förskottsinnehållningsregistret och mervärdesskatteregistret, uppgifter om mervärdesskatteskulder, betalningsplaner och iakttagandet av dem, samt på informationen i arbetsgivarregistret. När det gäller fortsatta tillstånd beaktar arbetsstillståndsenheterna dessutom utredningar över betalda och försäkrade löner, utredningar och intyg över lönebikostnader, såsom socialskyddsavgifter, pensionsförsäkrings- och olycksfallsförsäkringspremier, samt bokförarens och revisorns utlåtanden över företagets verksamhet och soliditet, jämte balans- och bokslutsuppgifter. Dessutom granskar arbetsstillståndsenheterna att det inte har förekommit problem i samband med tidigare tillstånd som beviljats anställda hos samma arbetsgivare. Arbetsstillståndsenheterna ser också till att de uppgifter som har registrerats i arbets- och näringsförvaltningens informationssystem för arbetskraftstjänster, dvs. det s.k. URA-systemet, har granskats. Detta gäller särskilt uppgifterna om arbetsgivaren, samt när det är fråga om fortsatta tillstånd även uppgifterna om arbetstagaren. För ett sådant företags del som håller på att inleda sin verksamhet granskar arbetsstillståndsenheten t.ex. handelsregisterutdraget eller någon annan

liknande utredning, företagets plan för affärsverksamhet och finansieringsplan, eventuella intentionsavtal med olika samarbetsparter samt avtal eller föravtal angående företagets verksamhetslokaler.

Statistik

Antalet uppehållstillstånd för arbetstagare har ökat markant under 2007 och 2008. På grund av den ekonomiska recessionen som började hösten 2008 har antalet ansökningar minskat kraftigt under 2009. Likaså har migration till Finland minskat. Enligt förhandsuppgifter från Statistikcentralen flyttade 19 750 personer från utlandet till Finland under perioden januari-september 2009, medan antalet var 23 000 under motsvarande period året innan. Det ser ut att både migrationssiffrorna och antalet ansökningar om uppehållstillstånd har efter toppåren 2007 och 2008 åter sjunkit till nivån för de första åren på 2000-talet.

År 2008 anhängiggjordes sammanlagt 6 848 ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare (första tillstånd), medan motsvarande antal ansökningar år 2007 uppgick till 6 412. Antalet anhängiggjorda ansökningar om första uppehållstillstånd för arbetstagare ökade således med 7 % från år 2007 till år 2008. Från början av januari till slutet av augusti 2009 anhängiggjordes sammanlagt 2 801 ansökningar om första uppehållstillstånd för arbetstagare. Under motsvarande period år 2008 anhängiggjordes 5 080 sådana ansökningar. Antalet anhängiggjorda ansökningar om första uppehållstillstånd för arbetstagare har under det innevarande året minskat med ca 45 %.

År 2008 fattade Migrationsverket sammanlagt 6 879 beslut om första uppehållstillstånd för arbetstagare, medan antalet beslut år 2007 var sammanlagt 6 163. Antalet beslut ökade således med ca 12 % från år 2007 till år 2008. Andelen positiva beslut var ca 86 % år 2008. Från början av januari till slutet av augusti 2009 avgjordes sammanlagt 2 978 ansökningar om första uppehållstillstånd för arbetstagare, medan sammanlagt 5 093 ansökningar avgjordes under motsvarande tidsperiod år 2008. Antalet avgjorda ansökningar om första uppehållstillstånd för arbetstagare

har under det innevarande året minskat med ca 41 %. Andelen positiva beslut har under detta år varit ca 73 %.

Vid Migrationsverket fattades år 2008 sammanlagt 22 205 beslut med anledning av ansökningar om uppehållstillstånd som anhängiggjorts på olika grunder, medan mot-

svarande antal beslut år 2007 var 20 247. Från år 2007 till år 2008 ökade således antalet uppehållstillståndsbeslut sammanlagt med ca 10 %. År 2008 utgjorde de positiva besluten ca 88 % av alla uppehållstillståndsbeslut.

Upphållstillståndsansökningar avgjorda vid Migrationsverket per diariegrupp år 2008

Ansökningsgrund	positivt beslut	negativt beslut	sammanlagt
Upphållstillstånd för arbetstagare	5 930	949	6 879
Upphållstillstånd för näringsidkare	67	10	77
Upphållstillstånd på grundval av finländsk härkomst	395	98	493
Upphållstillstånd för studerande	4 496	319	4 815
Upphållstillstånd, annan grund	2 934	160	3 094
Upphållstillstånd på grundval av familjeband, äktenskap el. dyl.	1 981	286	2 267
Upphållstillstånd på grundval av familjeband, barn	2 763	247	3 010
Upphållstillstånd på grundval av familjeband, annan anhörig	325	414	739
Upphållstillstånd på grundval av familjeband, familjemedlem till en finsk medborgare	715	116	831
Sammanlagt	19 606	2 599	22 205

Arbetskraftsbyråernas (från och med början av 2009 arbets- och näringsbyråernas) delbeslut angående (första) uppehållstillstånd för arbetstagare per bransch år 2008

Bransch	sammanlagt
Städare	708
Rörmokare	545
Svetsare, gassvetsare	530
Kockar, kokerskor, kallskänkor	523
Trädgårdsarbetare	466
Husbyggnadsarbetare	461
Plåtslagare	409
Lantbruksarbetare	346
Lastbils- och fordonskombination-schaufförer	329
Armerare, betongarbetare, betongprodukttillverkare	249
Företagschefer	216
Maskininstallatörer	161
Ingen anteckning	105
Köks- och restaurangarbetare	102
Övriga	2 448
Sammanlagt	7 598

När det gäller (anhängiggjorda) ansökningar om första uppehållstillstånd för arbetstagare var de tio nationer därifrån det största antalet sökande härstammade år 2008 Ryska Federationen (2 115), Ukraina (629), Kina (581), Turkiet (271), Kroatien (281), Thailand (261), det forna Jugoslavien (256), Bosnien och Hercegovina (251), Filippinerna (226) och Serbien (212).

Från början av januari till slutet av augusti 2009 utgjordes de tio nationer därifrån det största antalet sökande härstammade av Ryska Federationen (707), Ukraina (355), Kina (240), Kroatien (164), Turkiet (156), Thailand (130), Filippinerna (97), Serbien (71), Bangladesh (70) och det forna Jugoslavien (60).

Med stöd av 79 och 80 § i utlänningslagen avgjordes år 2007 sammanlagt ca 2 000 ärenden. Det finns däremot inte någon heltäckande statistik över antalet personer som i enlighet med 81 § i utlänningslagen har kommit till Finland utan uppehållstillstånd, dvs. antingen med stöd av visum eller visumfritt. Enligt utrikesministeriets uppskattning beviljades dock år 2007 sammanlagt ca 12 000 visum enbart för säsongsarbete.

I Finland finns det dessutom (enligt Statistikcentralen) uppskattningsvis ca 47 000 EU-medborgare, varav största delen står till arbetsmarknadens förfogande.

Det är dock omöjligt att ur den beräknade efterfrågan och tillgången på arbetskraft härleda behovet av utländsk arbetskraft. Dessa är dock någon slags indikatorer.

Efterfrågan på utländsk arbetskraft i olika yrken kan i viss mån bedömas utifrån prognoser för arbetsplatser som lediganslås. Flest arbetstillfällen skapas i de yrken där avgången är stor och där antalet anställda kommer att öka i framtiden. Uppskattningar om hur mycket utländsk arbetskraft som ska anställas för detta ändamål beror dock väsentligt på hur den befolkning som redan finns i landet söker sig till olika yrken. Detta för sin del beror på många olika faktorer, exempelvis utbildningsutbud, olika branschers attraktivitet (lön, arbetets meningsfulla innehåll, olika modelfaktorer osv.) och utvandring. En medverkande faktor är också hur och vart de företag som behöver arbetskraft riktar sina rekryteringsinsatser. I ökande mån inverkar också företagets verksamhet på den internationella marknaden på balansen mellan efterfrågan och utbudet av arbetskraft.

Man ska inte glömma konjunkturernas inverkan när det gäller att bedöma behovet av utländsk arbetskraft. I början av 2008 var de ekonomiska prognoserna på kort sikt gynnsammare än nu. Exempelvis BNP-tillväxtprognosen för 2009 var i medeltal ca på 2,5-procentsnivån. Hösten 2008 justerades prognoser för ekonomin ned, man trodde inte längre på nationalproduktens tillväxt på 2 procent under 2009. Med en ekonomisk tillväxt på under 2 procent förväntas sysselsättningstillväxten avta. Hänsyn måste dock tas till att en omfattande pensionering av arbetskraft inom en snar framtid kommer att leda

till ett stort behov av arbetskraft trots de korta konjunkturerna.

2.2 Den internationella utvecklingen samt lagstiftningen i utlandet och i EU

I den internationella jämförelsen granskas den svenska, norska, danska, irländska och nederländska modellen.

Den svenska invandrardebatten har redan under en längre tid dominerats av asylfrågor, trots att *Sverige* ännu på 1970-talet var ett land som tog emot utländsk arbetskraft. Allmänt taget har det bland asylsökandena funnits behövlig arbetskraft, men under de senaste åren, och framför allt under den nuvarande regeringens tid, har man även vidtagit åtgärder för att främja arbetskraftsinvandringen. Ett av målen för den nuvarande regeringens invandringspolitik är nämligen att främja arbetskraftsinvandringen. Sverige genomförde reformer om arbetskraftsinvandring i december 2008. Prövning av tillgången på arbetskraft som tidigare var en förutsättning för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare från tredje länder avskaffades. Enligt det nuvarande systemet är det Migrationsverket som både behandlar ansökningar och fattar beslut om tillstånd. I det tidigare systemet utredde Arbetsförmedlingen på begäran före rekryteringen om motsvarande arbetskraft fanns tillgänglig i landet, och arbetstillstånd utfärdades endast om det inte fanns arbetskraft i landet. Utgångspunkten för det nya systemet är att arbetsgivaren inte börjar rekrytera arbetskraft i utlandet om det inte finns ett verkligt behov av arbetskraft. Upphållstillstånd för arbetstagare kan för första gången beviljas endast om rekryteringsförfarandet är förenligt med Sveriges EU-förpliktelser. En förutsättning för uppehållstillstånd för arbetstagare är att arbetsgivaren har haft en annons om den lediga arbetsplatsen i tio dagar både i Sverige och inom hela Europeiska unionen (t.ex. genom EURES-portalen) innan tillståndsansökan lämnats in. Anställningsvillkoren ska vara klara och minst i nivå med motsvarande bestämmelser inom branschen eller i yrket i Sverige i allmänhet. Personalorganisationerna inom branschen ska kunna yttra sig i an-

ställningsvillkoren och lönen ska vara så stor att arbetstagaren kan försörja sig på den. Huvudregeln är att ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare ska lämnas in och beslut i ärendet fattas innan personen flyttar till Sverige. Migrationsverket har behandlat 4 701 ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare under tiden 15.12.2008–30.6.2009. Till följd av den ekonomiska recessionen har ansökningarna inte ökat i antal jämfört med åren innan. I och med reformen har behandlingstiden för ansökningarna förkortats. Detta framgår av den utredning som Migrationsverket lämnade till regeringen i juli 2009. Migrationsverket har som mål att ytterligare förkorta behandlingstiden från de nuvarande 29 dagarna till tre veckor bl.a. genom att öka antalet ansökningar som lämnas in elektroniskt. Om Migrationsverket har skäl att misstänka att det inte är fråga om en verklig arbetserbjudan utan en erbjudan som lämnats i låtsassyfte kan verket kontrollera uppgifterna om arbetsgivaren. Enligt ovan nämnda utredning som lämnats till regeringen har endast några arbetserbjudanden i låtsassyfte uppdagats.

Norges rekordlåga arbetslöshetsnivå och höga lönenivå samt det goda bemötandet av utländsk arbetskraft har lockat ett stort antal utländska arbetstagare till landet. Det finns framför allt ett stort behov av utbildad arbetskraft i Norge. Arbetskraftsinvandringen är av väsentlig betydelse för den norska arbetsmarknaden och för landets ekonomi. Antalet nya invandrare har visserligen sjunkit också i Norge: antalet nya arbetstillstånd sjönk med 43 % från januari till juni år 2009 jämfört med året innan.

Myndigheterna svarar emellertid inte för rekryteringen av arbetskraft från utlandet, utan rekryteringen sköts av arbetsgivarna själva. Rekryteringen sker i huvudsak via arbetsförmedlingsföretag. Myndigheterna har till uppgift att främja arbetskraftsinvandringen genom att se till att förfarandena försnabbas och reglerna förbättras. För att understödja rekryteringen av utländsk arbetskraft har Norge både planerat och infört en mängd åtgärder som underlättar de praktiska arrangemangen i samband med invandringen.

Inom Norges arbetskraftsinvandringspolitik granskar man som bäst möjligheterna till en

förändring. Den redogörelse för arbetskraftsinvandringen som regeringen gav till Stortinget 18.4.2008 innehåller bl.a. ställningstaganden som gäller den framtida invandringspolitiken samt frågor som berör regleringen. Arbetskraftsinvandringen från tredje länder ska grunda sig på arbetskraftsbehovet och främja aktörernas möjligheter att rekrytera behövlig arbetskraft. Enligt redogörelsen ska arbetsgivarna ges ett större ansvar än förut för arbetskraftsrekryteringen.

Den utländska arbetskraft som för närvarande finns i Norge kommer huvudsakligen från olika EU-länder. Arbetstagare från länder utanför EU ska ha ett arbets- och uppehållstillstånd för att få arbeta i Norge. Enligt den nämnda redogörelsen ska regeringen också möjliggöra en ökning av arbetskraftsinvandringen från länder utanför EU. Arbetskraftsinvandringen från tredje länder indelas i redogörelsen i fem kategorier, i enlighet med arbetstagarnas utbildningsnivå. I redogörelsen föreslås det att högutbildade personer och nyckelpersoner samt personer med yrkesutbildning ska kunna börja arbeta redan innan de har beviljats arbetstillstånd. Anställda vid internationella företag ska också ha rätt att börja arbeta innan arbetstillstånd har beviljats. Vidare föreslås det att den tid under vilken sådana personer från tredje länder som åtminstone har yrkesutbildning kan söka jobb i Norge ska förlängas från tre till sex månader.

Norges invandrarförvaltning omstrukturerades vid ingången av år 2006. De arbets-, pensions-, arbetarskydds- och invandrarfrågor som förut hade handhåfts av flera olika ministerier koncentrerades till arbets- och integrationsministeriet (Arbets- og inkluderingsdepartementet). Detta ministerium har dessutom, vid sidan av dess arbetsmarknadsavdelning (Arbeidsmarkedsavdeling), ett koordinerande ansvar för alla frågor som berör arbetskraftsinvandringen. Ansökningar om arbetstillstånd behandlas vid Utlänningsverket, som har förstärkts med tilläggspersonal för att behandlingen av ansökningarna ska för snabbas. När det gäller ansökningar om förnyelse av arbetstillstånd har polisen däremot oinskränkt beslutanderätt. Den genomsnittliga behandlingstiden hos polisen är 12 dagar.

En visumpliktig yrkeskunnig och högutbildad arbetssökande har möjlighet att ansöka om arbetstillstånd i Norge oavsett om sökanden har ett besöksvisum, ett tidsbegränsat visum eller ett visum för arbetssökande. För att främja rekryteringen kan också norska ambassader nuförtiden behandla ansökningar och bevilja arbetstillstånd, under förutsättning att arbetet i fråga kräver viss yrkesutbildning och sökanden har erforderlig kompetens.

I Norge har invandrarförvaltningen omstrukturerats också på lokal nivå. I oktober öppnades en samservicecentral för invandrade i Oslo. Vid samservicecentralen erbjuds utländska arbetstagare och deras familjemedlemmar flerspråkiga tjänster som tillhandahålls av Utlänningsverket, polisens tillståndsförvaltning, skattemyndigheten och arbetarskyddsmyndigheten. Därutöver upprätthåller arbetarskyddsmyndigheten också särskild telefonservice för utlänningar, där det ges information om utländska arbetstgares rättigheter och skyldigheter både på norska och på andra språk.

Utländska arbetstagare behandlas ofta ojämnt. Deras sämre anställningsvillkor gäller inte bara lönefrågor, utan ofta är utländska arbetstagare i en sämre ställning såväl när det gäller arbetstidsarrangemang och utbildning som när det gäller arbetarskyddsfrågor. Behovet av att motarbeta detta erkändes redan i den nuvarande regeringens regeringsprogram. Regeringens verksamhetsplan för motarbetande av ojämlika anställningsvillkor innefattar tio mål, allt ifrån ökade resurser till att arbetarskyddsmyndigheterna ges rätt att fastställa sanktioner. Dessutom föreslås det bl.a. att personkort ska tas i bruk inom byggbranschen.

I **Danmark** har bristen på arbetskraft redan under en längre tid orsakat problem inom många sektorer och under den senaste tiden har arbetskraftsbristen tydligt begränsat tillväxtmöjligheterna inom ekonomin. Den danska regeringen har på sistone strävat efter att i mån av möjlighet aktivt främja den styrda arbetskraftsinvandringen. I Danmark offentliggjordes 28.2.2008 ett politiskt avtal med bred bas, en "jobplan", vars syfte är att trygga tillgången på arbetskraft både på kort sikt och på lång sikt. Planen innefattar som

en central del ökad rekrytering av utländsk arbetskraft, men till planen hör även en noggrannare gallring än förut. Den internationella rekryteringen ska uttryckligen gälla sådana branscher där det råder arbetskraftsbrist i Danmark. Det finns en förteckning (Positive List) över yrken och branscher där det råder brist på arbetskraft. Om en utlänning har fått ett arbetserbjudande eller ingått ett arbetsavtal inom en bransch som finns i förteckningen är det lättare för honom eller henne att få arbetstillstånd. Målet är en snabb reglering av rekryteringen i enlighet med arbetsmarknadens behov.

I Danmark förnyades invandrarförvaltningen delvis under sommaren 2006. Invandrarfrågorna har koncentrerats till ett särskilt ministerium (Ministeriet for flygtninge, indvandre og integration). Utlänningsverket (Udlændingesservice) som underlyder detta ministerium svarar för verkställigheten av invandringspolitiken. Utlänningsverket fattar bl.a. beslut om alla uppehållstillstånd och arbetstillstånd. Vid behandlingen av ansökningar om arbetstillstånd begär Utlänningsverket utlåtanden direkt från arbetsmarknadsorganisationerna, såvida det inte är fråga om en s.k. "arbetskortsbransch". En utlänning som fått ett anställningserbjudande inom en sådan arbetskortsbransch som regeringen prioriterat beviljas uppehållstillstånd och arbetstillstånd av Utlänningsverket utan att något utlåtande inhämtas av arbetsmarknadsorganisationerna. Detta förutsätter emellertid att anställningserbjudandet bl.a. med avseende på lönen uppfyller de föreskrivna villkoren.

I **Irland** behöver tredjelandsmedborgare arbetstillstånd för att ha rätt att arbeta. Arbetssökandena indelas i två kategorier, dvs. 1) arbetssökande vars årsinkomster överskrider 30 000 € och 2) arbetssökande vars årsinkomster underskrider 30 000 €. De irländska myndigheterna har rätt att begränsa beviljandet av uppehållstillstånd för den senare kategorin inom sådana branscher där det anses råda full sysselsättning, t.ex. inom bygg-, transport- och servicebranschen. En begränsning trädde i kraft i början av juni 2009 så att den senare kategorin inte längre kan lämna in ansökningar om nya tillstånd, med några undantag, utan man kan endast ansöka om fort-

sättning för befintliga tillstånd. Justitieministeriet har inrättat en särskild byrå (Irish Naturalisation and Immigration Service) uttryckligen för att sköta ärenden som gäller tredjelandsmedborgare, allt ifrån flyktingfrågor till frågor som berör arbetstillstånd. Irland har redan före utvidgningen av EU strävat efter att underlätta beviljandet av visum och arbetstillstånd för högutbildade utlänningar med goda inkomster. Sedan år 2001 har tredjelandsmedborgare som förtjänar mer än 60 000 euro per år automatiskt beviljats arbetstillstånd för 2 x 2 år i enlighet med det s.k. Harney's Fast Track -systemet.

Regeringen har stiftat två lagar för att invandrarnas ställning ska klarläggas, nämligen Employment Permits Act år 2006 och Immigration, Residence and Promotion Act år 2007. Främjandet av en kompetensrelaterad invandringsspolitik utgör även den grundläggande idén för det program som offentliggjorts av det irländska företags-, handels- och arbetsministeriet (Enterprise Action Plan 2006-2015).

Nederländerna bedriver nuförtiden en synnerligen selektiv och arbetsgivarstyrd arbetskraftsinvandringsspolitik. Ju högre yrkeskunskap en person har, desto öppnare är arbetsmarknaden. Nederländerna skapade år 2004 EU:s öppnaste system för högkvalificerad arbetskraft (s.k. highly skilled migrants scheme). Ifall arbetsgivaren kan påvisa att arbetstagaren betalas över 45 000 euro i årslön (eller att en person som är yngre än 30 år betalas över 33 000 euro i årslön), får företaget automatiskt ett arbetstillstånd och arbetstagaren behöver bara ansöka om uppehållstillstånd. Från och med början av 2009 lockar Nederländerna också högkvalificerad arbetskraft med ett liknande program (Scheme for Highly Educated Persons). Personer med minst högre högskoleexamen får komma in i landet för högst ett år för att söka arbete antingen inom ramen för det ovan nämnda programmet för högkvalificerad arbetskraft eller för att grunda ett företag. De har denna rätt i tre år efter att de avlagt examen. När det gäller lågutbildad arbetskraft förutsätter invandringen däremot att tillgången på arbetskraft inom Nederländerna eller EU utreds. I

praktiken beviljas endast säsongsarbetare arbetstillstånd.

I Nederländerna svarar social- och arbetsministeriet, justitieministeriet och utrikesministeriet tillsammans för frågor som gäller arbetskraftsinvandringen. Justitieministeriet bär det övergripande ansvaret för invandringsspolitiken och svarar för uppehållstillståndsärendena. Det primära ansvaret för frågor som gäller arbetskraftsinvandring ankommer däremot på social- och arbetsministeriet, men justitieministeriet och utrikesministeriet deltar också alltid i arbetet.

I Nederländerna förbereds för närvarande en förnyelse av invandringsspolitiken. Man har emellertid utgått från att den ovan beskrivna huvudlinjen inte kommer att förändras, utan att ändringarna närmast kommer att gälla förfarandena, t.ex. minskning av byråkratin. Avsikten är att parlamentet ska godkänna de huvudsakliga riktlinjerna för politiken under hösten 2008, varefter den detaljerade beredningen av författningarna kan inledas. Den nya politiken kommer sannolikt att börja tillämpas år 2011.

Som en del av **EU:s** strävanden efter att utarbeta en övergripande invandringsspolitik presenterade kommissionen i december 2005 en strategisk plan för laglig migration. Kärnan i planen utgörs av fem direktivförslag, varav ett gäller ett ramdirektiv som ska reglera förfarandet för handläggning av utländska arbetstagares ansökningar om uppehållstillstånd samt garantera lika rättigheter för sådana arbetstagare från tredje länder som lagligen vistas i en medlemsstat. De övriga fyra förslagen gäller sektordirektiv som berör inresa och vistelse för högutbildade arbetstagare, säsongsarbetare, företagsinternt utstationerad personal samt avlönade praktikanter. Det direktiv som gäller högutbildade arbetstagare godkändes våren 2009. Ramdirektivet är fortfarande under behandling. Avsikten är att under 2010 lägga fram kommissionens förslag till direktiv angående säsongsarbetare samt företagsinternt utstationerad personal och avlönade praktikanter.

2.3 Bedömning av nuläget

Svårtolkad reglering och varierande sätt för anhängiggörande av ärenden

Det gällande systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare har inte i praktiken fungerat på det sätt som avsågs i samband med beredningen av utlänningslagen.

Den viktigaste orsaken till att systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare i praktiken inte har fungerat utgörs av den svårtolkade och mångtydiga regleringen, vilken i kombination med det mångskiftande förfarandet för anhängiggörande av ansökningar har medfört missförstånd och dröjsmål vid handläggningen av ansökningarna. Det har bl.a. förekommit problem när det gällt att hänföra ansökningarna till rätt förfarande. Såväl myndigheterna som arbetsgivarna och sökandena själva har nämligen haft svårigheter att fastställa vilket slags tillstånd som behövs, vilket förfarande som ska iaktas samt till vilken myndighet ansökan ska lämnas. De ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare som har lämnats in av arbetsgivarna har dessutom ofta visat sig vara bristfälliga till sitt innehåll, vilket har medfört tilläggsarbete för myndigheterna och avsevärda dröjsmål i processerna.

I samband med en tidigare revidering av utlänningslagen överfördes bestämmelserna om undantag från prövning av tillgången på arbetskraft till utlänningslagen, samtidigt som bestämmelserna preciserades en aning. Dessa bestämmelser fanns tidigare i arbetsministeriets föreskrift. Till följd av detta innehåller utlänningslagen tre omfattande och svårtydbara paragrafer (79–81 §) som innehåller föreskrifter om de situationer där det inte krävs någon prövning av tillgången på arbetskraft.

Systemets ringa effekt och avvikelser från det ursprungliga syftet

Av Migrationsverkets beslut om första uppehållstillstånd för arbetstagare var ca 86 % positiva år 2008. År 2007 var likaså ca 90 % av besluten positiva.

Av de negativa besluten grundade sig endast en liten del på prövningen av tillgången

på arbetskraft. Negativa delbeslut statistikförs emellertid inte på basis av den grund på vilken beslutet fattats. Det finns således inte tillgång till någon heltäckande statistik över i hur många fall de negativa delbesluten har grundat sig på prövningen av tillgången på arbetskraft. Enligt den respons som erhållits av arbetstillståndsenheten är det ändå klart att det relativa antalet delbeslut där orsaken delvis beror på prövning av tillgången på arbetskraft enligt 72 § har ökat på grund av recessionen, i synnerhet sedan början av 2009.

Motiveringar till de negativa delbesluten vid Nylands arbetstillståndsenhet år 2006

Grund	Antal
Försummelse av att hörsamma utredningsbegäran	126
Otillräcklig försörjning/lön	125
Tillgången på arbetskraft	73
Anställningsvillkoren	67
Arbetsgivarens förmåga och vilja att svara för arbetsgivarförpliktelserna	65
Hänvisning till riktlinjerna	23

Källa: Ulkomaalaisten työntekoa koskevan järjestelmän kehittämistarpeita - Työlupatyöryhmän raportti, Työhallinnon julkaisu 380/2007

Tillståndssystemet och de förändrade verksamhetsbetingelserna innebär emellertid att prövningen av tillgången på arbetskraft nu för tiden enligt uppskattningen bara omfattar ca 25–30 % av det arbete som utlänningslag utför i Finland.

Det finns även skäl att notera att endast ett fåtal negativa delbeslut har grundat sig enbart på tillgången på arbetskraft. Vanligtvis förkastar arbets- och näringsbyråerna mycket få ansökningar på basis av tillgången på arbetskraft och för flera branschers del förkastas i allmänhet inga ansökningar på denna grund. Man måste emellertid ta hänsyn till att det inte nödvändigtvis alls lämnas in några ansökningar inom sådana branscher eller områden där det konsekvent har fattats negativa delbeslut på basis av prövningen av tillgången på arbetskraft.

Prövningen av tillgången på arbetskraft utförs med avseende på den lokala och regio-

nala arbetsmarknaden, men uppehållstillståndet berättigar emellertid till arbete inom hela landet. Man kan således konstatera att det gällande systemet inte stämmer överens med dess ursprungliga syfte, nämligen att trygga sysselsättningsmöjligheterna för den arbetskraft som redan finns på arbetsmarknaden. Systemet med prövning av tillgången på arbetskraft har däremot i praktiken gjort beslutsfattandet långsammare och oflexiblere.

År 2007 avgjordes sammanlagt ca 2 000 ärenden med stöd av 79 och 80 § i utlänningslagen, dvs. utan prövning av tillgången på arbetskraft. Av dessa avgöranden var 1,8 % negativa. Det finns inte någon statistik över antalet personer som anlänt till landet med stöd av 81 §, men år 2008 beviljades enligt utrikesministeriets uppskattning sammanlagt ca 14 000 visum bara för säsongsarbetare.

Det kan konstateras att de tillstånd som enligt 79–81 § i utlänningslagen beviljas utan prövning av tillgången på arbetskraft och som ursprungligen var avsedda för undantagssituationer har i praktiken blivit en mycket allmän grund för anställning av utländsk arbetskraft i Finland.

Systemets invecklade administration

Enligt den gällande utlänningslagen ska en utlänning i regel ha ett uppehållstillstånd för arbetstagare för att få arbeta i Finland. Uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas enligt ett tvåstegsförfarande. Först bedömer arbets- och näringsbyrån huruvida det är möjligt att inom en rimlig tid på arbetsmarknaden finna sådan arbetskraft som lämpar sig för det aktuella arbetet. Därefter granskar arbetskraftsbyrån att anställningsvillkoren är korrekta, att arbetsgivaren har förutsättningar att fungera som arbetsgivare och att utlänningsförsörjning är tryggad. Dessutom säkerställer arbetskraftsbyrån att uppehållstillstånd för arbetstagare endast beviljas en person som uppfyller de föreskrivna villkoren i det fall då det krävs särskild kompetens eller ett godkänt hälsotillstånd för arbetet. Om de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd är uppfyllda beviljar Migrationsverket därefter ett första uppehållstill-

stånd för arbetstagare eller polisinskrivningen i häradet ett fortsatt tillstånd.

Eftersom beslutsfattandet är indelat i två faser tar behandlingen av ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare i sin nuvarande form alltför lång tid. Den genomsnittliga behandlingstiden för ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare har t.ex. för delbeslutens del som mest kunnat uppgå till 8 veckor under semesterperioderna och under sådana perioder då ansökningarna hopat sig.

I början av år 2008 koncentrerades migrationsärendena till inrikesministeriets förvaltningsområde. Det är således inte heller ur administrativ synvinkel längre motiverat att beslutsfattandet angående uppehållstillstånd för arbetstagare är splittrat mellan två olika förvaltningsområden. Detta gäller i synnerhet med tanke på styrnings- och tillsynsaspekterna.

3 Målsättning och de viktigaste förslagen

3.1 Målsättning

Målet med revideringen av systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare är att systemet bättre ska stämma överens med behovet av att främja arbetskraftsinvandringen. Genom att det gällande systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare görs enklare och klarare förbättras Finlands attraktivitet. Ett viktigt syfte med propositionen är att finna en lösning på uppehållstillståndssystemets lagstiftningsmässiga och praktiska problem, med beaktande av den beredning som redan utförts samt de till buds stående resurserna.

Systemet ska vara enkelt och lättfattligt och förfarandet ska vara förutsebart och snabbt. Vid sidan av att ansökningsförfarandet ska förbättras och för snabbas ska dessutom prövningen av tillgången på arbetskraft slopas, varvid också många svårtolkade undantagsbestämmelser i utlänningslagen elimineras.

Det tvådelade delbeslutsförfarandet för ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare ska förenklas så att förfarandet bara består av en fas. Därmed minskar också antalet myndigheter som är delaktiga i ärendenas

behandling. I enlighet med den allmänna bestämmelsen i 60 § i utlänningslagen ska utlännningen lämna in ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare antingen till en finsk beskickning eller till polisinrättningen i häradet. Ansökan ska inte längre kunna lämnas in av arbetsgivaren och den ska inte heller kunna lämnas in till arbets- och näringsbyrån. Därigenom blir förfarandet klarare, så att man bättre kan försäkra sig om att alla behövliga bilagor och utredningar finns bifogade till ansökan då den lämnas in.

Ett första uppehållstillstånd för arbetstagare ska kunna beviljas för högst fem år, vilket ökar systemets flexibilitet.

Ett annat mål med reformen är att effektivisera förhands- och efterhandskontrollen och därigenom främja att anställningsvillkoren iakttas och arbetsgivarförpliktelserna fullföljs.

3.2 Alternativ

I och med att befolkningen åldras minskar utbudet på arbetskraft i Finland och trots den ekonomiska recessionen finns det fortfarande branscher och sektorer som behöver arbetskraft. Således finns det skäl att förbereda sig för invandring av utländsk arbetskraft och effektivisera systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare.

De behövliga lagstiftningsändringarna kan i princip genomföras i två faser, så att förbättringen av tillståndsförfarandet vid behov kan genomföras innan prövningen av tillgången på arbetskraft avskaffas. Vid den diskussion som fördes under beredningsskedet ansåg man emellertid att det är mer motiverat att alla ändringar genomförs samtidigt. Med tanke på lagberedningen och lagens systematik är det nämligen ändamålsenligare att reformen av uppehållstillståndssystemet genomförs som en helhet.

Under beredningsskedet ansåg man att det finns två huvudsakliga alternativ när det gäller att slopa prövningen av tillgången på arbetskraft. Systemet kan antingen slopas på en gång eller avskaffas stegvis, så att det enligt lagen fortfarande ska vara möjligt att genom förordning av statsrådet vid behov ta i bruk prövning av tillgången på arbetskraft inom en viss bransch eller ett visst område. Efter den

diskussion som fördes vid beredningen beslutade man sig för det alternativ att prövningen av tillgången på arbetskraft avskaffas på en gång. Denna lösning motiverades bl.a. med att den är enkel och klar, eftersom den innebär att de arbetstillståndsenheter som hör till ett annat förvaltningsområde helt och hållet befrias från sin roll i samband med beviljandet av uppehållstillstånd för arbetstagare. Hittills har det fattats få negativa beslut på basis av prövningen av tillgången på arbetskraft. Det betraktades inte heller med tanke på detta som ett ändamålsenligt alternativ att utforma ett särskilt förfarande för successiv avveckling av prövningen. Som ett villkor för avskaffandet av prövningen betonades det att den förhandskontroll som utförs av Migrationsverket ska effektiviseras. Dessutom underströks betydelsen av den efterhandskontroll som utförs inom arbetarskyddsdistriktet.

Under propositionens beredning fördes också diskussioner om arbetsgivarens rätt att anhängiggöra ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare och om avskaffandet av denna rätt. Under diskussionerna betonades det att arbetsgivaren befinner sig i landet och behärskar språket och därmed är lämplig att sköta ansökningsprocessen. Det faktum att arbetsgivaren är skyldig att komplettera arbetstagarens ansökan om uppehållstillstånd med en utredning över de centrala villkoren i arbetet och med en försäkran om att villkoren stämmer överens med gällande bestämmelser eller kollektivavtal ansågs också tala för att arbetsgivaren fortsättningsvis ska ha rätt att anhängiggöra ansökan. Förslaget om att endast arbetstagaren ska ha rätt att anhängiggöra ansökan förordades emellertid starkt av att målet är att det nuvarande invecklade systemet ska förenklas. Behandlingsprocessen har dessutom ofta fördröjts på grund av att ansökan innehållit bristfälliga uppgifter i de fall då ansökan lämnats in av någon annan än arbetstagaren. Vidare måste man beakta att de biometriska kännetecknen som kommer att tas i bruk under de närmaste åren även ska inkluderas i arbetstagarens uppehållstillståndskort, vilket kräver att utlännningen personligen sköter ärenden hos myndigheten under ansökningsprocessen. Vid diskussionerna fastslogs det att ansökan om uppehålls-

tillstånd för arbetstagare ska anhängiggöras i enlighet med den allmänna bestämmelsen om ansökan om uppehållstillstånd i 60 § i utlänningslagen.

När det gäller processen för beviljande av nya tidsbegränsade uppehållstillstånd för arbetstagare diskuterade man huruvida den lokala polisinsättningen fortsättningsvis ska vara beslutsmyndighet eller om ansvaret för beslut om nya tidsbegränsade uppehållstillstånd för arbetstagare också borde överföras till Migrationsverket. En överföring av ansvaret till Migrationsverket förordades särskilt med tanke på det kunnande som samlas hos Migrationsverket i samband med beviljandet av första tillstånd och vid förhandskontrollen. Vid beredningen ansågs det därför inte förnuftigt att beslutsfattandet skulle splittras så att besluten om fortsatta tillstånd fattas av den lokala polisinsättningen. Därmed förespråkades ett centraliserat förfarande för beviljande av uppehållstillstånd. Detta ansågs befogat också med tanke på att det ska bli möjligt att bevilja första tillstånd med längre giltighetstid än vad som är fallet för närvarande.

Under beredningsprocessen fastslog man att det inte ska föreslås några ändringar i systemet med uppehållstillstånd för näringsidkare. I praktiken har det nämligen endast beviljats ett fåtal sådana tillstånd. I detta sammanhang har delbeslutsförfarandet dessutom varit fungerande, eftersom den person vid arbetskrafts- och näringscentralen som prövat huruvida det funnits förutsättningar för lönsam näringsverksamhet och huruvida utlänningsförsörjning tryggats har varit placerad vid Migrationsverket. Erfarenheterna av detta arrangemang har överlag varit mycket positiva.

3.3 De viktigaste förslagen

Avskaffandet av prövningen av tillgången på arbetskraft

I enlighet med regeringsprogrammet ska prövningen av tillgången på arbetskraft avskaffas. Situationen på arbetsmarknaden ska följas upp i samarbete med arbetsmarknadsorganisationerna.

Då prövningen av tillgången på arbetskraft slopas avskaffas också de rikstäckande riktlinjerna för de allmänna villkoren för anlitandet av utländsk arbetskraft samt de regionala riktlinjer som utarbetats av arbetskrafts- och näringscentralerna.

EU-medborgarnas gemenskapsföreträde, dvs. community preference, kräver att EU- och EES-staternas medborgare samt tredjelandsmedborgare som lagligen vistas inom området och som har rätt att arbeta ska ha företräde till lediga arbetsplatser. Arbetsgivaren ska först försöka rekrytera arbetskraft inom Europeiska unionen och Europeiska ekonomiska samarbetsområdet samt i Schweiz. Community preference är en mer omfattande beståndsdel av den fria rörligheten, medlemsstaternas skyldighet att se till att gemenskapsmedborgares rätt till fri rörlighet blir verklighet. När man ansöker om uppehållstillstånd för arbetstagare kan det inte ställas annorlunda villkor när det gäller t.ex. yrkesskickligheten hos eller anställningsvillkoren för arbetskraft än i de fall då arbetsplatsen ledigförklaras i Finland och inom hela Europeiska unionen och Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och i Schweiz.

Genom EURES-nätverket främjas arbetskraftens rörlighet i Europa bl.a. genom att man inom ramen för nätverket besvarar frågor som ställs av arbetssökande och arbetsgivare (från EU- och EES-länder eller från länder utanför Europa). EURES-nätverket främjar också gemenskapsmedborgares gemenskapsrättsliga företräde att söka sig till lediga arbetsplatser, vilket hör samman med arbetskraftens fria rörlighet. EURES-nätverket ska i framtiden även utnyttjas för kartläggning av arbetsgivarnas rekryteringsbehov.

Systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare

Utgångspunkten ska vara att förvärvsarbete i Finland kräver uppehållstillstånd för arbetstagare i de fall då arbetet är det huvudsakliga syftet med vistelsen. Enligt det nya systemet ska det endast fattas ett beslut om uppehållstillstånd för arbetstagare. Den tvådelade tillståndsprocessen frångås genom att arbets- och näringsbyråns delbeslut avskaffas. I de

situationer som avses i 81 § i utlänningslagen ska en utlänning även i fortsättningen antingen med visum eller visumfritt kunna arbeta i landet utan uppehållstillstånd för arbetstagare i högst tre månader.

Ett uppehållstillstånd som beviljas på någon annan grund än för arbete ska likväl också innefatta en rätt att arbeta. Utgångspunkten är att rätten att arbeta inte begränsas på något sätt. En person som ursprungligen har beviljats ett tidsbegränsat uppehållstillstånd på någon annan grund än för arbete ska inte vara tvungen att ansöka om ett särskilt uppehållstillstånd då han eller hon börjar arbeta, om inte arbetet blir det huvudsakliga syftet med vistelsen. Uppehållstillstånd för arbetstagare ska alltid sökas då arbetet är det huvudsakliga syftet med vistelsen i landet. Rätten att arbeta ska därmed utvidgas så att t.ex. studerande, näringsidkare, familjemedlemmar till personalen vid diplomatiska beskickningar, konsulat och internationella organisationer samt personer som med stöd av 51 § i utlänningslagen, dvs. av tillfälliga hälsoskäl, inte kan avlägnas ur landet ska åtnjuta obegränsad rätt att arbeta. I och med detta tillgodoses också regeringsprogrammets krav på att utländska studerande ska ges samma rätt att arbeta som finländska studerande.

Enligt Finlands ståndpunkt åtnjuter familjemedlemmar till personalen vid diplomatiska beskickningar, konsulat och internationella organisationer inte civil- eller förvaltningsrättslig immunitet i sitt förvärvsarbete. Utrikesministeriet ska även i fortsättningen uppmåna utländska beskickningar att genom en not bekräfta för utrikesministeriet att sådana familjemedlemmar till personalen vid en diplomatisk beskickning, ett konsulat eller en internationell organisation som börjar förvärvsarbete inte åtnjuter befrielse från Finlands civil- eller förvaltningsrättsliga jurisdiktion i fråga om förvärvsarbetet. Den utgående staten kan också uppmanas överväga att häva den straffrättsliga immuniteten för en sådan person. Hävningen av immuniteten påverkar inte familjemedlemmens diplomatiska ställning i andra avseenden, utan endast i fråga om arbetet.

I fortsättningen ska en ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare endast kunna lämnas in av arbetstagaren själv. Ansökan

ska lämnas in till en beskickning eller till den lokala polisinspektionen.

I propositionen föreslås det att första uppehållstillstånd i fortsättningen ska kunna beviljas med längre giltighetstid än för närvarande. Uppehållstillstånd för arbetstagare ska beviljas för högst fem år. Efter fem år kan arbetstagaren på ansökan beviljas EG-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta. Ett permanent uppehållstillstånd beviljas emellertid redan då utlänningen med stöd av ett kontinuerligt uppehållstillstånd oavbrutet har vistats i landet i fyra år. Uppehållstillstånd ska däremot beviljas för ett år i sänder i sådana situationer där det finns särskilda skäl till det, t.ex. situationsbundna kontrollaspekter eller förväntade förändringar i fråga om arbetskraftsbehovet under de närmaste åren. Uppehållstillståndets giltighetstid ska inte vara bunden vid resedokumentets giltighet i de fall där det är fråga om uppehållstillstånd som gäller över ett år. Ett uppehållstillstånd för arbetstagare ska i enlighet med nuläget beviljas för en specifik bransch eller av särskilda skäl för arbete hos en specifik arbetsgivare.

Inom tillståndsförvaltningen ska riskanalysen förbättras så att kontrollen och de närmare åtgärderna riktas rätt i samband med behandlingen av ansökningarna. I s.k. klara fall ska behandlingen ske snabbt och redan det första tillståndet beviljas för en längre tid. Sådana fall som väntas vara problematiska styrs till en noggrannare behandling och uppehållstillståndet beviljas för en kortare tid, i allmänhet för högst ett år.

Ansvarsmyndigheten

Första uppehållstillstånd för arbetstagare och nya tidsbegränsade uppehållstillstånd ska beviljas av samma myndighet, dvs. Migrationsverket. Detta är motiverat med tanke på en reglerad invandring och en enhetlig tillämpning av bestämmelserna. Vid prövningen av huruvida fortsatt tillstånd ska beviljas har Migrationsverket dessutom direkt tillgång till den information som inhämtats för förhandskontrollen i samband med att den berörda personen beviljades ett första uppehållstillstånd.

Kontroll

I fortsättningen ska konkurrenskraften för den arbetskraft som redan finns i Finland tryggas genom effektiv förhands- och efterhandskontroll av att anställningsvillkoren iakttas. I samband med reformen ska förhandskontrollen vid beviljandet av uppehållstillstånd för arbetstagare effektiviseras. Förhandskontrollen blir effektivare eftersom förhandskontrollen enligt förslaget utvidgas till att omfatta alla uppehållstillstånd för arbetstagare som beviljats av Migrationsverket. Den ansvarsmyndighet som beviljar första uppehållstillstånd och fortsatta tillstånd ska bära det huvudsakliga ansvaret för förhandskontrollen. Till kontrollen hör bedömning av utlänningsens förutsättningar att försörja sig själv samt granskning av anställningsvillkoren och arbetsgivarens förutsättningar att fungera som arbetsgivare. Ifall det är fråga om arbete som kräver särskild kompetens eller ett godkänt hälsotillstånd, innebär kontrollen också att man säkerställer att uppehållstillstånd för arbetstagare endast beviljas en person som uppfyller dessa villkor.

När förhandskontrollen utvidgas till att omfatta alla uppehållstillstånd för arbetstagare som beviljas av Migrationsverket och för att kontrollen ska vara effektiv är det viktigt att kunskanden hos den personal vid arbets- och näringsbyråernas tillståndsenheter som hittills har svarat för förhandskontrollen av anställningsvillkoren och arbetsgivarna överförs till den nya beslutsorganisationen.

När det gäller kontrollen kommer även det nya elektroniska ärendehanteringssystemet för utlänningsärenden som tas i bruk, dvs. UMA-systemet, att vara av central betydelse. Med hjälp av detta system förbättras riskanalysen så att kontrollåtgärderna riktas rätt i samband med behandlingen av ansökningarna. Systemet kommer också att spela en central roll när det gäller förmedlingen av information mellan olika myndigheter. För att man effektivt ska kunna förbättra tillsynen över den utländska arbetskraften och över att arbetsgivarförpliktelserna iakttas krävs det nämligen att den myndighet som svarar för tillsynen har tillgång till alla behövliga databaser.

Den effektivitet som UMA-systemet medför kommer emellertid inte i sig att vara tillräcklig för att försnabba beslutsförfarandena. Det finns således även ett behov av att förenkla och underlätta processen för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare, vilket ska tillgodoses med hjälp av den föreslagna reformen. Dessutom måste man se till att Migrationsverket får tillgång till tillräckliga resurser och tillräckligt kunnande, bl.a. genom specialinriktad utbildning.

Bestämmelser som ska upphävas

Till följd av att prövningen av tillgången på arbetskraft ska avskaffas och systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare ska förenklas föreslås det att flera bestämmelser i utlänningslagen ska upphävas. I 72 § finns bestämmelser om innehållet i prövningen av tillgången på arbetskraft. Eftersom denna prövning ska avskaffas ska paragrafen upphävas. De bestämmelser i paragrafen som gäller prövningen av uppehållstillstånd för arbetstagare ska överföras till 75 §, som innehåller bestämmelser om villkoren för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare. Paragrafens bestämmelser om prövningen av uppehållstillstånd för näringsidkare ska å sin sida överföras till 76 §, som innehåller bestämmelser om förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd för näringsidkare.

Bestämmelserna i lagens 78 § gäller förhandsbesked om förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare. Även denna paragraf ska upphävas, eftersom förhandsbeskeden i regel har gällt arbetsmarknadsförutsättningarna. I och med att prövningen av tillgången på arbetskraft avskaffas, anser man att den allmänna rådgivningsskyldighet som åläggs myndigheterna i förvaltningslagen kommer att vara tillräcklig i fortsättningen. Dessutom föreslås det att 79 § ska upphävas, eftersom denna paragraf innehåller bestämmelser om rätten till obegränsat arbete med stöd av annat uppehållstillstånd än uppehållstillstånd för arbetstagare och utgångspunkten i propositionen är att alla uppehållstillstånd ska innefatta en rätt att arbeta. Detta innebär att de tidigare undantagsbestämmelserna inte längre behövs. Även 82 §, som gäller anhängiggörande av ansökan

om uppehållstillstånd för arbetstagare och uppehållstillstånd för näringsidkare, ska upphävas. Målet med reformen är nämligen att systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare ska förenklas och förtydligas. Arbetsgivarens rätt att anhängiggöra ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare har orsakat såväl missförstånd som avsevärda dröjsmål i processen. Den paragraf som gäller arbets- och näringsbyråns övriga behörighet, dvs. 85 §, ska också upphävas. Arbets- och näringsbyrån kommer nämligen helt och hållet att förlora sin roll vid tillståndsprövningen i och med att prövningen av tillgången på arbetskraft avskaffas och beslutsfattandet bara ska bestå av en fas. Slutligen föreslås det att även 191 § 1 mom. 9 punkten ska upphävas. Den punkt innehåller ett besvärsförbud beträffande förhandsbesked och i propositionen föreslås det att rätten att begära förhandsbesked om förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare ska upphävas.

Utlänningsregistret

Enligt propositionen ska arbets- och näringsbyrån inte längre fatta något delbeslut om uppehållstillstånd för arbetstagare. I och med att arbets- och näringsbyrån fråntas denna behörighet ska arbets- och näringsbyrån inte längre nämnas bland utlänningsregistrets registerförare i 3 § 3 mom. i lagen om utlänningsregistret (1270/1997).

4 Propositionens konsekvenser

4.1 Ekonomiska konsekvenser

Bedömningen av arbetskraftsinvandringens ekonomiska konsekvenser påverkas av en mängd olika faktorer, såsom invandrarnas ålder och utbildning, konsumtionsbeteende och hur väl arbetsmarknaden i mottagarlandet fungerar. Bedömningen påverkas också av huruvida invandringen är bestående och av huruvida arbetstagarens familj flyttar med. Orsaken till invandringen är också av en central betydelse vid bedömningen av de kostnader som invandringen medför. I det fall då utlänningen genast börjar arbeta i landet är konsekvenserna för mottagarlandets ekonomi

självfallet annorlunda än t.ex. i det fall då utlänningen inte utgör en del av arbetskraften.

I Finland har invandringens ekonomiska konsekvenser hittills undersökts endast i begränsad utsträckning. Statens ekonomiska forskningscentral har emellertid undersökt arbetsmarknadssituationen för sådana invandrare som flyttat till Finland under 1990-talet samt utrett vilka direkta skatter de betalat och vilka inkomstöverföringar de erhållit (Hämäläinen Kari m.fl.: 1990-luvun maa-hanmuuttajien työllisyys, tuloverot ja tulonsiirrot, Työministeriö, työpoliittinen tutkimus 265/2005). Enligt undersökningen förbättrades sysselsättningssituationen bland de utlänningar som permanent bosatt sig i Finland under åren 1989—2000 ju längre de bott i landet. I synnerhet sådana utlänningar som härstammade från närområden, såsom Estland eller Ryssland, eller från OECD-länder fick i allmänhet snabbt fotfäste på arbetsmarknaden. Även för personer som kommit till Finland på humanitära grunder förbättrades möjligheterna att få arbete ju längre de bott i landet, om än långsammare än för de ovan nämnda grupperna. Resultaten av undersökningen visar emellertid att all slags invandring på lång sikt gagnar samhället.

Pellervos ekonomiska forskningsinstitut utredde i sin undersökning (Holm Pasi m.fl. Maahanmuuttajien työkyky 2008, Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 210) som publicerades 2008 invandrades arbetsförmåga med hjälp av ett index för arbetsförmåga som utvecklats av Arbetshälsoinstitutet. I enkäten utreddes invandrades förvärvsarbete, deras intresse för förvärvsarbete och möjligheter att arbeta. Dessutom jämfördes invandrades arbetsförmåga med majoritetsbefolkningens arbetsförmåga. Undersökningen visar att 87 procent av invandrare har god eller utmärkt arbetsförmåga. Av förvärvsarbetande invandrare har 91 procent god eller utmärkt arbetsförmåga, medan motsvarande siffra är 76 bland arbetslösa invandrare. Arbetsförmågan för förvärvsarbetande invandrare är på samma nivå som för de löntagare som tillhör majoritetsbefolkningen, och när det gäller arbetslösa är invandrades arbetsförmåga bättre än den övriga befolkningens.

Vid bedömningen av invandringens konsekvenser är det av betydelse ifall invandringen medför sådana kostnader inom social-, utbildnings- samt hälso- och sjukvårdssystemen som inte täcks av de skatter som invandrarna betalar. I största delen av undersökningarna har det uppskattats att invandrarna medför en liten positiv nettoeffekt för mottagarlandet, men att fördelarna inte fördelas jämnt mellan olika sektorer. I de flesta undersökningarna har invandringen bedömts ha en närmast obefintlig nettoeffekt på statens inkomster.

Enligt den undersökning som arbetsministeriet låtit utföra år 2006 är skillnaderna mellan invandrarna och den övriga befolkningen mycket små när det gäller utnyttjandet av social- och hälsovårdstjänster (Gissler Mika m.fl.: Maahanmuuttajat ja julkiset palvelut, Työministeriö, työpoliittinen tutkimus 296/2006). Invandrarbefolkningen är till sin åldersstruktur yngre än Finlands befolkning i genomsnitt. Bl.a. av denna orsak anlitar invandrarna i mindre utsträckning den specialiserade sjukvården. Detsamma gäller också primärhälsovården. Däremot är det svårt att kartlägga användningen av öppenvårdstjänster inom socialvården, eftersom klienterna inte registreras i enlighet med sin nationalitet. Invandrarna sköter dock t.ex. ofta barn som är yngre än tre år i hemmet.

Nettokostnaderna eller nyttan av invandringen påverkas alltså bl.a. av invandrarernas åldersstruktur och utbildning samt i viss mån även av från vilket land invandrarna härstammar. Invandringen i sig kommer emellertid inte att belasta den offentliga social- och hälsovårdssektorn särskilt mycket.

Däremot kan det uppkomma ett ökat tryck inom utbildningssektorn, i synnerhet om arbetstagarens familjemedlemmar flyttar med (utbildning för barnen och maken). Kostnaderna för arbetskraftsinvandringen ökar nämligen om man inte lyckas sysselsätta arbetstagarens make eller maka i sådana uppgifter som motsvarar hans eller hennes utbildning och arbetserfarenhet eller utveckla hans eller hennes yrkeskompetens så att den lämpar sig för de branscher där det råder brist på arbetskraft. Arbetskraftsinvandringen kräver investeringar för att behörighetskraven ska kunna jämföras och utlänningars behörighet erkän-

nas åtminstone inom de branscher som är viktigast med tanke på arbetskraftsinvandring, samt för att kompletterande behörighetsutbildning ska kunna ordnas vid behov. De kostnader som orsakas av integrationsfrämjande åtgärder ska också beaktas i sammanhanget.

I och med att systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare förenklas och rätten att arbeta också utvidgas till personer som beviljats uppehållstillstånd på andra grunder, såsom uppehållstillstånd för studerande, ökar antalet personer som står till förfogande på arbetsmarknaden. Detta kan antas inverka positivt på Finlands konkurrenskraft. Vid bedömningen av arbetsmarknadsverkningarna måste man emellertid beakta att arbetet inte är den huvudsakliga orsaken till att de personer som beviljats uppehållstillstånd på andra grunder vistas i landet. Dessutom måste man beakta att ökningen av den utländska arbetskraften också medför ett ökat behov av kontroll av att anställningsvillkoren iakttas.

De ekonomiska konsekvenserna av att prövningen av tillgången på arbetskraft avskaffas uppskattas inte bli särskilt stora, eftersom avskaffandet av prövningen inte i någon betydande utsträckning antas försvåra sysselsättningsmöjligheterna för personer som redan befinner sig i landet. Man måste emellertid beakta att det inte i någon större utsträckning har lämnats in ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare inom sådana branscher eller områden för vilkas del det konsekvent har fattats negativa delbeslut på basis av prövningen av tillgången på arbetskraft.

Då prövningen av tillgången på arbetskraft avskaffas ska konkurrenskraften för den arbetskraft som redan finns i landet upprätthållas genom effektiverad förhands- och efterhandskontroll. Man ska säkerställa att det finns tillräckliga resurser och tillräckligt kunnande både för den förhandskontroll som Migrationsverket i fortsättningen ska sköta och för den efterhandskontroll som utförs inom arbetarskyddsdistrikten. Kunnandet ska bl.a. tryggas genom systematisk utbildning.

I samband med omorganiseringen av invandrarförvaltningen ska man vid sidan av den föreslagna överföringen av uppgifter också överföra en del av personalen mellan

förvaltningsområdena. Detta innebär att vissa tjänster ska överföras från arbets- och näringsministeriets förvaltningsområde till Migrationsverket. De anslag som motsvarar lönekostnaderna för dessa tjänster ska därmed överföras från arbets- och näringsministeriets huvudtitel till momentet för Migrationsverkets verksamhetsutgifter. Det krävs inte nödvändigtvis några tilläggsanslag för att detta förslag ska kunna genomföras. Ärendet behandlades i ministergruppen för förvaltning och regional utveckling i november 2009. I förhandlingarna i november 2009 enades arbets- och näringsministeriets kanslichef och inrikesministeriets kanslichef om överföringen av tjänster mellan förvaltningsområdena.

Förbättrade verksamhetsförutsättningar som följer av en lättare rekrytering uppskattas gynna företagen, när arbetskraft kan anställas genom en snabbare och lättare procedur. Detta kan uppskattas främja konkurrensen mellan företagen och etableringen av nya företag på marknaden.

De föreslagna ändringarna har inga särskilda ekonomiska konsekvenser för enskilda arbetstagare. Man bör dock lägga märke till att en snabbare tillståndsprocedur gör det möjligt att börja arbetet snabbare och när tillstånden beviljas för en längre period än nu minskar detta i sin tur behovet att förnya tillstånd och på det sättet kostnader som detta förorsakar arbetstagaren.

4.2 Konsekvenser för myndigheterna

Lagreformen medför förändringar i myndigheternas uppgifter, organisationsstruktur och verksamhetsmetoder. Enligt det nya systemet ska uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas genom endast ett beslut. Den tvådelade tillståndsprocessen (med delbeslut) ska frångås. Ansvaret för delbesluten angående ansökningarna om uppehållstillstånd för arbetstagare koncentrerades i juni 2006 till tre arbetstillståndsenheter som är belägna i Nyland, Tammerfors och Villmanstrand. Arbetstillståndsenheterna har enbart behandlat ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare. Sådana ansökningar har dessutom behandlats vid Ålands arbetskrafts- och studieservicemyndighet i Mariehamn. Vid de tre tillståndsenheterna har det funnits samman-

lagt 19 personer som ansvarat för delbesluten, varav 11 har stått i tjänsteförhållande med tjänsten som huvudsyssla.

Utöver bedömning av tillgången på arbetskraft som står till förfogande på arbetsmarknaden omfattar arbets- och näringsbyråns uppgifter för närvarande bedömning av att anställningsvillkoren är korrekta och av att arbetsgivaren har förutsättningar att fungera som arbetsgivare. Vidare granskar arbetskraftsbyrån att utlänningens försörjning är tryggad samt säkerställer att uppehållstillstånd för arbetstagare endast beviljas en person som uppfyller de föreskrivna villkoren i det fall då det krävs särskild kompetens eller ett godkänt hälsotillstånd för arbetet.

Då vissa uppgifter i och med lagreformen överförs från arbetskraftsenheterna till Migrationsverket överförs också arbetskraftsenheternas personalresurser till Migrationsverket. Det är synnerligen viktigt att det finns tillräckliga resurser och tillräckligt kunnande vid Migrationsverket, eftersom det i fortsättningen endast kommer att vara Migrationsverket som svarar för förhandskontrollen i samband med uppehållstillståndsprövningen. I annat fall finns det risk för förlängda behandlingstider och avsaknad av effektiv förhandskontroll. Migrationsverket ska också trygga svenskspråkig service när det gäller både uppehållstillstånd för arbetstagare och tillstånd på någon annan grund.

I och med reformen ska Migrationsverket dessutom överta ansvaret för fortsatta tillstånd för arbetstagare som för närvarande beviljas av polisen. Till slutet av 2008 har fortsatta tillstånd beviljats i ca 90 härader med varierande resurser. När det gäller att bedöma antalet fortsatta tillstånd som i framtiden kommer att beviljas av Migrationsverket kan man utgå från det antal beslut om fortsatta uppehållstillstånd för arbetstagare som har fattats av polisen. År 2008 fattades sammanlagt 5 158 sådana beslut. Vid uppskattningen av antalet nya tidsbegränsade uppehållstillstånd för arbetstagare måste man emellertid också ta hänsyn till den övergångsbestämmelse som gäller fortsatta uppehållstillstånd. Enligt denna bestämmelse ska Migrationsverket bevilja ett nytt tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbetstagare i det fall då utlänningen har beviljats ett första up-

uppehållstillstånd för arbetstagare efter att lagreformen har trätt i kraft. De uppehållstillstånd som beviljas med en lång giltighetstid bidrar även till att antalet fortsatta tillstånd minskar. Med beaktande av övergångsbestämmelsens uppskjutande verkan kommer det personalbehov som föranleds av att svaret för fortsatta tillstånd överförs från polisen till Migrationsverket i ett senare skede att motsvara ca 11 årsverken. Det är synnerligen viktigt att Migrationsverket garanteras tillräckliga resurser också för beviljandet av fortsatta tillstånd.

Utöver det uppskattade antalet första tillstånd och fortsatta tillstånd måste man även räkna med att en del av de utlänningar som anlänt till landet med stöd av 79 och 80 §, dvs. utan arbetstillståndsenheternas delbeslut som baserar sig på prövning av tillgången på arbetskraft, kommer att övergå till den kategori som beviljas uppehållstillstånd för arbetstagare. Migrationsverket ska även bevilja fortsatta tillstånd för dessa arbetstagare.

Det kommer även att höra till Migrationsverkets uppgifter att införa information i UMA-systemet. Till denna information hör bl.a. uppgifter om den redogörelse för de centrala villkoren i arbetet som arbetsgivaren enligt arbetsavtalslagen ska lämna med stöd av arbetsgivarens upplysningsplikt och informationsskyldighet. Migrationsverket har inte förut haft till uppgift att registrera information om anställningsvillkoren, vilket betyder att Migrationsverket även ska anvisas tillräckliga resurser för skötseln av denna nya uppgift.

Lagreformen kräver också att myndighets-samarbetet intensifieras och utvecklas, bl.a. för att man ska kunna utöva effektiv förhands- och efterhandskontroll.

4.3 Samhälleliga konsekvenser

Invandrarna blir en del av det samhälle vars arbetskraftsbrist de bidrar till att avhjälpa. Det är således mycket viktigt att invandrarna integreras i det finländska samhället inom alla livsområden. Integrationen är dubbelriktad och främjandet av arbetskraftsinvandringen kräver nära samarbete mellan olika aktörer samt förmåga att anpassa sig till nya situationer. Därför är det viktigt att man

målmedvetet strävar efter att uppnå faktisk jämlikhet oavsett ursprung samt motarbetar diskriminering. Endast då är det möjligt att öka Finlands attraktionskraft och locka utländsk arbetskraft till landet samt skapa ett tryggt samhälle med mångkulturell befolkning.

En central fråga utgörs av hur arbetskraftsinvandringen inverkar på arbetsmarknadens funktion. I Finland står arbetsmarknaden för närvarande i ett tillstånd av förändring. Det faktum att arbetskraften åldras och företagen i allt större utsträckning verkar inom ramen för den globala ekonomin medför både kvantitativa och kvalitativa konsekvenser för arbetsmarknaden. Det uppkommer med andra ord en brist på kunnig arbetskraft. Då systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare förenklas och rätten att arbeta utvidgas så att den även gäller i anslutning till uppehållstillstånd som beviljas på andra grunder, såsom uppehållstillstånd för studerande, ökar antalet personer som står till förfogande på arbetsmarknaden, dvs. utbudet på arbetskraft. Detta kan antas inverka positivt på den globala konkurrenskraften för finska företag och sådana företag som bedriver verksamhet i Finland.

Konsekvenserna av arbetskraftsinvandringen beror på vilken handlingslinje som omfattas. När det gäller att lindra de problem som hör samman med arbetsmarknadens struktur är det på kort sikt viktigt att man med olika metoder styr arbetskraftsinvandringen till sådana branscher där det råder arbetskraftsbrist. De långsiktiga konsekvenserna beror på huruvida invandringen är bestående samt på hurdana invandrare som stannar i landet. Den positivaste långsiktiga effekten torde uppkomma genom att man lyckas få så högkvalificerade personer som möjligt att varaktigt stanna kvar i landet.

Man bör även ta hänsyn till arbetskraftsinvandringens inverkan på lönenivån, arbetsförhållandena och sysselsättningen i mottagarlandet. I Finland begränsar kollektivavtalssystemet rörelsemånen för lönernas del. I och med att invandringen ökar utbudet på arbetskraft kan det emellertid i vissa situationer bli svårare att åtgärda den strukturella arbetslösheten. Åtminstone på kort sikt är det likväl viktigt att det finns tillräckligt med arbets-

kraft för de lediga arbetsplatserna. Därigenom erhålls nämligen ekonomiskt mervärde och en ökad innovationspotential. För att invandringen varken direkt eller indirekt ska medföra arbetslöshet som bieffekt eller försvåra avhjälpan av arbetslösheten eller försämra anställningsvillkoren, krävs det att man effektivt säkerställer att arbetsgivarna inte med olagliga metoder kan sänka arbetskraftskostnaderna genom exploatering av utländsk arbetskraft och att man tar hänsyn till de arbetskraftsresurser som redan finns på arbetsmarknaden, exempelvis ungdomar som för första gången kommer på arbetsmarknaden, arbetslösa och de personer i arbetsför ålder som står utanför arbetskraften samt de invandrare som redan finns i landet.

Även om det finns skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden bl.a. när det gäller lönesättning och sysselsättning, kommer denna reform troligtvis inte att ha några påtagliga könsrelaterade konsekvenser eller effekter som påverkar jämlikheten mellan könen. Man bör emellertid beakta att största delen av de fall där försummelser av anställningsvillkoren eller arbetsgivarskyldigheterna har konstaterats vid kontrollerna har förekommit inom mansdominerade branscher. Anställning av utländsk arbetskraft kan inte avhjälpa rekryteringsproblemen och lindra bristen på arbetskraft på samma sätt inom alla branscher. Även kraven på den offentliga sektorns insatser när det gäller att höja arbetstagarnas kunskapsnivå varierar beroende på branschen. Det gäller också att beakta regionala skillnader bl.a. när det gäller behovet av arbetskraft och sysselsättningen av utlänningar. Reformen uppskattas dock inte ha några betydande regionala verkningar, trots att det finns regionala skillnader bl.a. när det gäller sysselsättningen.

5 Beredningen av propositionen

5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial

Propositionen har beretts vid inrikesministeriet.

Vid inrikesministeriet inleddes den 23 oktober 2007 ett projekt för utveckling av systemet med uppehållstillstånd för arbetstaga-

re. Projektet genomfördes i tre faser. En arbetsgrupp som bestod av tjänstemän från inrikesministeriet, arbetsministeriet (sedan 1.1.2008 arbets- och näringsministeriet) och Utlänningsverket (sedan 1.1.2008 Migrationsverket) fastställde de huvudsakliga riktlinjerna för projektet i januari 2008. På basis av detta förslag genomfördes den egentliga beredningen under första halvan av år 2008, då lagförslagen behandlades i samarbete med andra aktörer (utrikesministeriet, finansministeriet, arbets- och näringsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, Migrationsverket, Nylands arbetstillståndsenhet, Helsingfors utlänningspolis och Nylands arbetarskyddsdistrikt) samt arbetsmarknadsorganisationerna (Akava, Finlands Näringsliv EK, Kommunala arbetsmarknadsverket, Centralförbundet för lant- och skogsbruksproducenter MTK, Landsbygdens arbetsgivarförbund, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC, Tjänstemannacentralorganisationen STTK och Företagarna i Finland). Arbetet med att sammanställa de behövliga lagändringarna till en regeringsproposition inleddes vid samma tidpunkt. Utkastet till regeringsproposition sändes på remiss den 24 juni 2008. Arbetsgruppens slutrapport (arbetsgruppsbetänkande 380/2007) och de utlåtanden och uttalanden som hänför sig till rapporten har beaktats såsom bakgrundsmaterial för projektet. Dessutom gavs medborgarna möjlighet att delta i en elektronisk remissdebatt angående projektet på statsförvaltningens discussionsforum (dinasikt.fi).

5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats

Angående propositionen begärdes remissyttranden av inrikesministeriets polisavdelning, inrikesministeriets gränsbevakningsavdelning, statsrådets kansli, utrikesministeriet, justitieministeriet, finansministeriet, undervisningsministeriet, jord- och skogsbruksministeriet, arbets- och näringsministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, justitiekanslern vid statsrådet, riksdagens biträdande justitieombudsman, Helsingfors förvaltningsdomstol, Migrationsverket, Nylands arbetstillståndsenhet, Villmanstrands arbetstillståndsenhet, Tammerfors arbetstillståndsenhet, po-

lisinrättningen i Helsingfors härad, Nylands arbetarskyddsdistrikt, Minoritetsombudsmannens byrå, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf, Centralorganisationen för högutbildade Akava rf, Finlands Näringsliv EK rf, Företagarna i Finland, Kommunala arbetsmarknadsverket, Centralförbundet för lant- och skogsbruksproducenter MTK rf, Landsbygdens arbetsgivarförbund, Flyktingrådgivningen rf, Finlands Röda Kors samt delegationen för etniska relationer.

Målsättningarna för utkastet till regeringsproposition understöddes till största delen. I synnerhet förordades förslaget om att det gällande systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare ska förenklas och förtydligas så att det stämmer bättre överens med behovet att främja arbetskraftsinvandring. I remissyttrandena uppmärksammades det att regeringsprogrammet och regeringens invandrarpolitiska program innehåller ett flertal uttalanden om att arbetskraftsinvandringen ska främjas och uppehållstillståndssystemet förbättras.

I remissyttrandena konstaterades det också att man i och med att prövningen av tillgången på arbetskraft avskaffas inte ska frångå själva syftet med prövningen, dvs. att trygga konkurrenskraften för den arbetskraft som redan finns på arbetsmarknaden. Samtidigt uppmärksammades också gemenskapsmedborgarnas företrädare att söka sig till lediga arbetsplatser.

Remissyttrandena innefattade såväl positiva som förbehållsamma kommentarer angående den föreslagna förlängningen av uppehållstillståndets giltighetstid. En del av remissinstanserna ansåg att den föreslagna tiden var lämplig, medan andra ansåg att den var alltför lång. I remissyttrandena framställdes önskemål om att man i propositionen noggrant skulle ange vilka faktorer bedömningen ska grunda sig på i det fall då tillståndet beviljas för en kortare tid än den föreslagna maximitiden på fem år.

Förslaget om att prövningen av tillgången på arbetskraft ska avskaffas understöddes allmänt. Det noterades även att avskaffandet av denna prövning har skrivits in i regeringsprogrammet. I remissyttrandena betonades det att reformen av systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare inte får leda till att det blir lättare att exploatera utländsk arbetskraft eller försämma anställningsvillkoren. Tillräckliga resurser samt tillräcklig förhands- och efterhandskontroll betraktades som villkor för att prövningen av tillgången på arbetskraft ska kunna avskaffas.

I en del av remissyttrandena framställdes önskemål om att man i propositionen skulle ta ställning till på vilket sätt man ska bedöma vistelsens primära syfte och vilka faktorer som inverkar på fastställandet av det huvudsakliga syftet med vistelsen i landet.

De ändringar som föreslagits i förfarandet för ansökan om uppehållstillstånd förordades huvudsakligen. Förslaget om att arbetsgivarens rätt att anhängiggöra ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare ska slopas fick däremot inte särskilt stort understöd.

Remissinstanserna betonade att det krävs en effektiv omorganisering eller ökning av resurserna för att de föreslagna ändringarna ska kunna genomföras på ett verkningsfullt sätt.

Remissyttrandena har beaktats vid beredningen och på basis av dem har behövliga ändringar gjorts i regeringspropositionen.

6 Samband med andra propositioner

Det föreslås i projektet ALKU att enheter med ansvar för invandring ska inrättas vid närings-, trafik- och miljöcentraler som är statens regionförvaltningsmyndigheter. Regeringens proposition om ärendet (RP 161/2009 rd) innehåller förslag till ändring av vissa av de paragrafer som i denna proposition föreslås ändras. Sådana är 71 § i utlänningslagen och 3 § i lagen om utlänningsregistret. Riksdagen har godkänt lagförslagen, men lagarna har ännu inte stadfästs.

DETALJMOTIVERING

1 Lagförslag

1.1 Utlänningslagen

3 § Definitioner. Med uppehållstillstånd för arbetstagare avses i enlighet med nuläget ett tillstånd som en utlänning ska ha för att få förvärvsarbete i Finland eller på ett finländskt fartyg, då utlänningens huvudsakliga syfte är att utföra sådant förvärvsarbete som han eller hon inte har rätt att utföra med stöd av något annat uppehållstillstånd eller utan uppehållstillstånd.

Uppehållstillstånd för arbetstagare är enligt den gällande lagen det huvudsakliga uppehållstillstånd med stöd av vilket förvärvsarbete får utföras. För närvarande får förvärvsarbete också utföras med stöd av ett vanligt uppehållstillstånd i de situationer som regleras i 79 och 80 § i utlänningslagen. Enligt propositionen ska systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare emellertid ändras så att det endast ska finnas ett slags uppehållstillstånd för huvudsakligt förvärvsarbete, dvs. uppehållstillstånd för arbetstagare. Därför föreslås det att definitionen av uppehållstillstånd för arbetstagare ska ändras så att den utökas med ordet huvudsakligen. Sökanden ska i sin ansökan om uppehållstillstånd uppge det huvudsakliga syftet med vistelsen i landet. Vid tillståndsprövningen ska man t.ex. ta hänsyn till huruvida arbetet i ekonomiskt avseende kan betraktas som det huvudsakliga syftet med vistelsen. Vid denna bedömning kan man t.ex. beakta antalet arbetstimmar per dag eller vecka eller hur mycket tid entreprenadarbetet eller något annat arbete tar i förhållande till personens fritid eller övriga uppgifter. Det ska emellertid fortsättningsvis vara möjligt att arbeta också med stöd av ett annat uppehållstillstånd, men då finns det någon annan huvudsaklig grund för uppehållstillståndet, t.ex. familjetillhörighet eller studier.

45 §. Beviljande av tillfälligt uppehållstillstånd för personer som befinner sig utomlands. Enligt den gällande utlänningslagen kan uppehållstillstånd för arbete i vissa fall beviljas i form av något annat uppehållstill-

stånd, utan att det utförs någon prövning av tillgången på arbetskraft. För tillfälligt arbete ska det emellertid enligt propositionen i fortsättningen alltid beviljas uppehållstillstånd för arbetstagare. Därför föreslås det att paragrafens 2 mom. ska ändras så att omnämnandet av något annat uppehållstillstånd stryks ur momentet.

Vid beviljandet av uppehållstillstånd för arbetstagare ska utgångspunkten vara att ett kontinuerligt uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas. Ett tillfälligt uppehållstillstånd för arbetstagare ska beviljas om arbetet uttryckligen är tillfälligt och man på förhand känner till att arbetet räcker en viss tid. Arbetets tillfälliga karaktär ska bedömas av Migrationsverket, med beaktande av de uppgifter som sökanden ger bl.a. om den tid som arbetserbudandet gäller, övriga faktorer som inverkar på saken samt situationen som helhet. Till den information som ska beaktas i sammanhanget hör bl.a. uppgifter om arbetets allmänna karaktär inom den aktuella branschen, t.ex. när det gäller arbeten som är förknippade med vissa årstider, spelsäsonger eller byggnadsskeden.

47 §. Beviljande av kontinuerligt *uppehållstillstånd för personer som befinner sig utomlands*. En motsvarande ändring som föreslås i 45 § 2 mom. ska även göras i 2 mom. i denna paragraf.

49 a §. *Beviljande av uppehållstillstånd för en tredjelandsmedborgare som fått EG-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta i en annan medlemsstat i Europeiska unionen samt för dennes familjemedlemmar.* Det föreslås att paragrafens 3 mom. ska ändras på samma grunder som 45 § 2 mom.

53 §. *Det första tidsbegränsade uppehållstillståndets längd.* Enligt paragrafens 1 mom. beviljas det första tidsbegränsade uppehållstillståndet för ett år. Ett tidsbegränsat uppehållstillstånd kan dock beviljas högst för den tid sökandens resedokument gäller, om inte uppehållstillstånd söks för en kortare tid. Det faktum att passets giltighetstid är kortare än ett år utgör emellertid inte hinder för att uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas för en längre tid än ett år.

Det första uppehållstillståndet för arbetstagare har enligt gällande praxis i allmänhet beviljats för ett år. Enligt förslaget ska det första uppehållstillståndet för arbetstagare emellertid kunna beviljas för högst fem år. Detta ska dock inte utgöra någon huvudregel. I och med att den maximala giltighetstiden för uppehållstillstånd för arbetstagare förlängs till fem år ökar systemets flexibilitet. Den förlängda giltighetstiden gynnar också sökandena, eftersom en utlänning som kommer till Finland för att arbeta under en längre tid inte i alla situationer behöver lämna in en ny ansökan om uppehållstillstånd efter det första året.

EG-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta beviljas en tredjelandsmedborgare som efter att ha fått ett kontinuerligt uppehållstillstånd har varit lagligen och oavbrutet bosatt i landet i fem år omedelbart före inlämnandet av ansökan om uppehållstillstånd. En tredjelandsmedborgare som kommit till Finland för att varaktigt arbeta i landet kunde således i fortsättningen i bästa fall uppfylla kravet på femårig vistelse i landet och få ett EG-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta utan att alls vara tvungen att ansöka om förnyelse av uppehållstillståndet för arbetstagare.

Upphållstillståndet ska beviljas för en kortare tid än fem år t.ex. i sådana fall där det uppskattningsvis kommer att ske förändringar i arbetskraftsbehovet under de närmaste åren och i sådana fall där en kortare giltighetstid är motiverad av kontrollskäl. Bedömningen av arbetskraftsbehovet ska företrädesvis grunda sig på de regelbundna arbetskraftsanalyser som utförs av arbets- och näringsministeriet. Ett särskilt behov av att begränsa uppehållstillståndets giltighetstid av kontrollskäl kan förekomma t.ex. i sådana situationer där man inte får en tillförlitlig bild av arbetsgivaren eller det har förekommit stor personalomsättning hos arbetsgivaren och denne inte kan ge en godtagbar förklaring till saken. En ansökan om uppehållstillstånd kan inte förkastas enbart med anledning av att det råder osäkerhet om arbetsgivarens tillförlitlighet, men i detta fall ska det vara möjligt att begränsa uppehållstillståndets giltighetstid. Upphållstillstånd ska emellertid helt och hållet förvägras t.ex. i det fall då det på basis av uppgifter från skatte-

myndigheten, arbetarskyddsdistriktet eller någon annan myndighet eller arbetsmarknadsorganisation finns fog för att betrakta arbetsgivaren som otillförlitlig och det anses sannolikt att denne kommer att försumma sina arbetsgivarförpliktelser. Bekämpningen av den grå ekonomin utgör en viktig del av tillståndsprövningen.

Med stöd av paragrafens 3 mom. ska ett uppehållstillstånd för arbetstagare på samma sätt som för närvarande fortsättningsvis kunna beviljas för mindre än ett år i det fall där uppehållstillstånd söks för en kortare tid än ett år eller den utländska arbetstagarens vistelse i Finland uppenbart är tillfällig. Det kan t.ex. vara fråga om ett tidsbestämt anställningsförhållande, tillfälligt eller säsongsrelaterat arbete eller ett korttidsprojekt.

55 §. *Det fortsatta tillståndets längd.* Både enligt regeringsprogrammet och enligt regeringens invandrapolitiska program ska man göra det lättare för studerande att få tillträde till arbetsmarknaden. I det invandrapolitiska programmet föreslås det som en åtgärd att den tidigare sexmånadersfristen ska förlängas till tio månader. Paragrafens 4 mom. ska ändras så att en studerande som avlagt examen ska beviljas tillfälligt uppehållstillstånd för tio månader.

70 §. *Syftet med systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare.* Det föreslås att syftet med systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare ska ändras genom att bestämmelserna om prövning av tillgången på arbetskraft slopas.

Syftet med systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare är att få behövlig utländsk arbetskraft till Finland. Konkurrenskraften för den arbetskraft som redan finns i landet ska upprätthållas genom effektiv förhands- och efterhandskontroll av att anställningsvillkoren iakttas. För att prövningen av tillgången på arbetskraft ska kunna avskaffas förutsätts det att både förhands- och efterhandskontrollen utökas och effektiveras.

Enligt förslaget ska det tydligt framgå av syftet med uppehållstillstånd för arbetstagare att det förvärvsarbete som utförs i Finland omfattas av Finlands gällande arbetslagstiftning och finska kollektivavtal eller, om inget kollektivavtal ska tillämpas, att anställningsförhållandets villkor svarar mot den praxis

som gäller arbetstagare som är verksamma i motsvarande uppgifter på arbetsmarknaden. Systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare ska inte i något avseende möjliggöra exploatering av utländsk arbetskraft eller bidra till en försämring av anställningsvillkoren. Det är viktigt att Finland bibehåller sin konkurrenskraft och attraktionskraft även i framtiden.

När det gäller beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare ska tillståndsprövningen även innefatta sådan förhandskontroll som utförs av Migrationsverket. För att missbruk ska kunna förebyggas ska förhandskontrollen vara så effektiv som möjligt. Förhandskontrollen ska utföras i anslutning till prövningen av huruvida uppehållstillstånd för arbetstagare ska beviljas, eftersom arbetstagaren då alltid måste ha vetskap om den tilltänkta arbetsplatsen och arbetsgivaren. I fortsättningen är det Migrationsverket som i samband med tillståndsprövningen på förhand ska kontrollera att anställningsvillkoren är korrekta, att arbetsgivaren har förutsättningar att fungera som arbetsgivare samt att utlänningens försörjning är tryggad. Migrationsverket ska också säkerställa att de särskilda villkoren är uppfyllda ifall det är fråga om arbete som kräver särskild kompetens eller ett godkänt hälsotillstånd.

I samband med reformen av systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare ska Migrationsverkets roll som tillsynsmyndighet enligt 212 § i utlänningslagen accentueras och Migrationsverkets arbetssätt effektivteras. Migrationsverket, polisen och gränsbevakningsväsendet utövar tillsyn över att utlänningslagen och de bestämmelser som utfärdats med stöd av den iakttas.

70 a §. *En utlännings förvärvsarbete i Finland.* Den föreslagna nya paragrafen innehåller föreskrifter om de grundläggande principerna för att en utlänning ska få förvärvsarbete i Finland.

Enligt 1 mom. behöver en utlänning alltid uppehållstillstånd för arbetstagare i det fall då förvärvsarbetet är det huvudsakliga syftet med vistelsen i landet. I detta fall har utlänningen vetskap om en arbetsplats i Finland och då kan förhandskontroll utföras. Ett uppehållstillstånd för arbetstagare ska i enlighet med nuläget beviljas som branschspecifikt

eller av särskilda skäl som arbetsgivarspecifikt. T.ex. det faktum att arbetet hör samman med ett leveransavtal eller ett kortvarigt entreprenadavtal kan utgöra ett sådant särskilt skäl på basis av vilket uppehållstillståndet kan begränsas så att det är bundet till arbete hos en specifik arbetsgivare. Ett annat sådant skäl utgörs t.ex. av att arbetet är förknippat med ett kortvarigt projekt eller av att arbetstagaren inte bor i landet trots att arbetet utförs i Finland. Till de särskilda skäl på basis av vilka uppehållstillståndet kan beviljas som arbetsgivarspecifikt hör också de situationer som avses i 80 §, där det är fråga om begränsad rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare. En bestämmelse om branschspecifika uppehållstillstånd för arbetstagare ingår i 77 § i utlänningslagen.

Enligt paragrafens 1 mom. ska uppehållstillståndet innefatta en rätt att arbeta, om inte något annat bestäms i 5 kap. i utlänningslagen. Bestämmelser om begränsad rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare ingår i 80 §.

Om en utlänning har beviljats uppehållstillstånd på någon annan grund än för arbete, ska utlänningen ha rätt att förvärvsarbete inom alla branscher och hos vilken arbetsgivare som helst. I detta fall utförs i regel ingen förhandskontroll, eftersom det huvudsakliga syftet med vistelsen i landet i detta fall är något annat än förvärvsarbetet och utlänningen i allmänhet inte ännu har vetskap om någon arbetsplats då ansökan om uppehållstillstånd lämnas in.

Då situationen förändras så att förvärvsarbetet blir det huvudsakliga syftet med vistelsen i landet, ska utlänningen ansöka om uppehållstillstånd för arbetstagare. Enligt 58 § 5 mom. i utlänningslagen får ett tidsbegränsat uppehållstillstånd i enlighet med nuvarande praxis återkallas om de villkor på grundval av vilka uppehållstillståndet beviljades inte längre är uppfyllda.

Enligt paragrafens 2 mom. ska en utlänning i vissa fall ha rätt att förvärvsarbete utan uppehållstillstånd i enlighet med 81 §. Denna bestämmelse överensstämmer med det gällande läget.

71 §. *Samarbete med arbetsmarknadsorganisationer.* I den gällande paragrafen regleras samarbetet med arbetsmarknadsorga-

nisationerna i frågor som berör uppehållstillstånd för arbetstagare utgående från att det sker en prövning av tillgången på arbetskraft.

Enligt propositionen ska prövningen av tillgången på arbetskraft emellertid avskaffas. De rikstäckande och regionala riktlinjer som utarbetats angående de allmänna villkoren för anlitandet av utländsk arbetskraft ska inte heller längre tillämpas. Arbetsmarknadsrådet ska följas upp i samarbete med arbetsmarknadsorganisationerna. Tillgången på arbetskraft varierar inom olika yrkesområden och branscher beroende på arbetsmarknadens struktur och arbetsmarknadsrådet på regional och lokal nivå.

De rikstäckande och regionala riktlinjerna för de allmänna villkoren för anlitandet av utländsk arbetskraft ska inte längre tillämpas vid prövningen av grunderna för uppehållstillstånd för arbetstagare.

Även om det inte längre ska utföras någon prövning av tillgången på arbetskraft kommer det fortsättningsvis att vara aktuellt och viktigt att samarbeta med arbetsmarknadsorganisationerna i uppehållstillståndsfrågor. Det är viktigt att en fast koppling till arbetsmarknaden upprätthålls i frågor som gäller uppehållstillstånd för arbetstagare. Samarbete kan bedrivas t.ex. inom ramen för den delegation för utlänningsansöknings- och uppehållstillståndsärenden som avses i 211 § i utlänningslagen.

73 §. Arbetsgivarens skyldigheter. Det föreslås att innehållet i 1 mom. i den nuvarande paragrafen överförs till 75 §.

Paragrafens 1 mom. föreslås annars till sitt innehåll motsvara 2 mom. i den gällande paragrafen, med kompletteringen ”eller något annat uppehållstillstånd”, eftersom det ska vara tillåtet att arbeta också med stöd av ett annat uppehållstillstånd än ett uppehållstillstånd för arbetstagare.

Enligt paragrafens 2 mom. ska arbetsgivarens upplysningsplikt och informationsskyldighet på samma sätt som för närvarande gälla arbetsgivare som anställer en icke-unionsmedborgare, en därmed jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa, eller en utlänningsperson som vistas i landet med stöd av ett permanent uppehållstillstånd eller ett EG-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta. Upplysningsplikten gäller både arbete

som utförs med stöd av uppehållstillstånd och arbete som utförs med stöd av visum eller visumfritt. Upplysningsplikten gäller också en ny arbetsgivare som anställer en person som arbetar med stöd av ett uppehållstillstånd för arbetstagare. Däremot föreligger det inte någon upplysningsplikt i det fall då en arbetstagare fortsätter att arbeta hos samma arbetsgivare med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare. Den information om de centrala villkoren i arbetet som avses i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ska lämnas till Migrationsverket. Migrationsverket ska registrera uppgifterna om arbetet i utlänningsregistret, där informationen finns tillgänglig för arbetarskyddsdistrikten som svarar för efterhandskontrollen. Arbetarskyddsdistriktens efterhandskontroll gäller också sådana anställningar som inte omfattas av förhandskontrollen. Förhandskontroll utförs inte i det fall där utlänningspersonen har rätt att arbeta utan uppehållstillstånd för arbetstagare, dvs. med stöd av något annat uppehållstillstånd eller med stöd av visum eller visumfritt.

Paragrafens 3 mom. ska till sitt innehåll motsvara det nuvarande 4 mom. Momentet innehåller föreskrifter om hur arbetsgivaren ska förvara uppgifterna om anställda utlänningspersoner.

74 §. Uppdragsgivarens skyldigheter. Den paragraf föreslås innehålla en hänvisning till 73 § 1 och 2 mom. I och med att paragrafens struktur i 5 kap. ändras föreslås motsvarande ändringar också i paragrafen om uppdragsgivarens skyldigheter. Uppdragsgivarens skyldigheter ska dock inte ändras i sak. För att uppehållstillstånd för arbetstagare ska beviljas krävs det enligt 75 § att arbetsgivaren och uppdragsgivaren fullföljer sina skyldigheter.

75 §. Beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare när det gäller personer som befinner sig utomlands. I propositionen föreslås det att bestämmelserna om prövning av tillgången på arbetskraft ska upphävas. Samtidigt avskaffas de riksomfattande och regionala riktlinjer som beaktats vid prövningen. I och med att prövningen av tillgången på arbetskraft avskaffas ska också 72 § i utlänningslagen upphävas. För tydlighetens skull ska alla de villkor som utgör förutsättningar för beviljande av uppehållstillstånd för ar-

betstagare samlas i 75 §. Till denna paragraf överförs enligt förslaget också de bestämmelser ur 72 § som fortsättningsvis utgör villkor för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare efter att prövningen av tillgången på arbetskraft har upphävts.

En förutsättning enligt 1 mom. 1 punkten är att EU:s princip om prioritering av medborgare i gemenskapen (community preference) iakttas. En arbetsplats ska först ledigförklaras i Finland och i hela Europeiska unionen och Europeiska ekonomiska samarbetsområdet samt i Schweiz. Tillståndsmyndigheten ska inte pröva tillgången på arbetskraft men arbets- eller uppdragsgivaren ska till tillståndsansökan foga information som ska lämnas till Migrationsverket om hur man har försökt besätta den lediga platsen med anställda som står till förfogande på arbetsmarknaden (exempelvis arbets- och näringsbyråns intyg över att platsen inte har kunnat besättas). Denna information ansluter sig till arbetstagarens första tillståndsansökan som lämnas in medan han eller hon fortfarande vistas utanför EU. Villkoret gäller inte för arbetstagare som redan vistas lagligen i landet inom den inre marknaden och arbetstagare som ansöker om fortsatta tillstånd. Migrationsverket överväger från fall till fall om den information som lämnats in är tillräckligt täckande. Villkoret tillämpas flexibelt i enlighet med situationen på arbetsmarknaden och med beaktande av skillnaderna mellan arbetsgivare samt skillnader i anknytning till arbetsuppgifter och arbetsområden.

Paragrafens 1 mom. 2 punkten föreslås innehålla en bestämmelse som i sak motsvarar den gällande utlänningslagens bestämmelse om arbetsgivarens skyldighet att tillstålla myndigheten uppgifter om utlänningsens arbetsvillkor och om det tillämpliga kollektivavtalet i samband med ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare. Migrationsverket ska utföra prövningen av huruvida uppehållstillstånd för arbetstagare ska beviljas. Prövningen innefattar även förhandskontroll, dvs. en bedömning av bl.a. lönevillkorens lagenlighet och arbetsgivarens förutsättningar att uppfylla sina arbetsgivarförpliktelser.

Enligt propositionen ska bara utlänningen själv kunna lämna in en ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare. Enligt den fö-

reslagna 2 punkten ska arbetsgivaren emellertid vara skyldig att foga information om de centrala villkoren i arbetet till ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare.

Enligt 1 mom. 2 punkten ska arbetsgivaren också komplettera ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare med en försäkran om att anställningsvillkoren är korrekta. Detta är motiverat eftersom det inte hör till Migrationsverkets behörighet eller sakkunskap att känna till kollektivavtalens innehåll eller tolkning. Migrationsverket ska vid behov kontakta arbetarskyddsdistrikten och arbetsmarknadsorganisationerna i dessa frågor. Av den information om de centrala villkoren i arbetet som ska fogas till ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare framgår de minimivillkor för anställningen som parterna i enlighet med nuläget inte får avvika från i arbetsavtalet till nackdel för arbetstagaren. Om inte något annat arbetsavtal visas, kan den information som ska fogas till ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare betraktas som anställningsförhållandets villkor. Därför finns det inte alltid skäl att kräva att arbetsgivaren särskilt ska lämna in en kopia av arbetsavtalet. De uppgifter som har lämnats av arbetsgivaren ska införas i utlänningsregistret.

Enligt 1 mom. 3 punkten ska uppehållstillstånd för arbetstagare kunna beviljas endast om det vid förhandskontrollen konstateras att arbetsgivaren har uppfyllt sina arbetsgivarförpliktelser och även i fortsättningen förmår uppfylla dem.

Enligt 1 mom. 4 punkten ska det på samma sätt som för närvarande säkerställas att uppehållstillstånd för arbetstagare endast beviljas en utlännings som uppfyller eventuella krav på särskild kompetens eller ett godkänt hälsotillstånd. I enlighet med nuläget ska en utländsk arbetstagares yrkesskicklighet, utbildning och arbetserfarenhet i normal ordning bedömas av arbetsgivaren. För vissa uppgifter t.ex. inom hälso- och sjukvården, utbildningssektorn, gruvindustrin och trafikbranschen finns det emellertid särskilda kompetens- och hälsokrav som i praktiken begränsar arbetsgivarens fria anställningsprövning. För sådana uppgifter ska uppehållstillstånd för arbetstagare således även i fortsättningen endast beviljas utlännings som uppfyller de

föreskrivna villkoren. Migrationsverket ska stå i kontakt med Rättsskyddscentralen för hälsovården i synnerhet när det gäller legitimering av yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården samt beviljande av tillstånd till yrkesutövning.

Enligt 1 mom. 5 punkten förutsätter beviljandet av uppehållstillstånd för arbetstagare att de allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd som föreskrivs i 36 § i utlänningslagen är uppfyllda och att utlänningsen inte har meddelats inreseförbud. Utlänningsens försörjning ska vara tryggad så som anges i 39 § i utlänningslagen.

Enligt paragrafens 2 mom. ska Migrationsverket kunna kräva en utredning av arbetsgivaren eller uppdragsgivaren över att denne har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla de arbetsgivarförpliktelser som avses i 1 mom. 3 punkten. En sådan utredning kan t.ex. utgöras av intyg över löner som betalas till arbetstagarna eller av bokförarens intyg över arbetsgivarens lönebetalningsförmåga.

76 §. Beviljande av uppehållstillstånd för näringsidkare när det gäller personer som befinner sig utomlands. Eftersom 72 § i utlänningslagen föreslås bli upphävd ska beviljandet av uppehållstillstånd för näringsidkare i sin helhet regleras i 76 §. De föreskrifter i 72 § som berör prövningen av huruvida uppehållstillstånd för näringsidkare ska beviljas ska överföras till 76 §. Den föreslagna ändringen är av teknisk karaktär och den medför inte i sak någon ändring av förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd för näringsidkare.

Enligt paragrafens 1 punkt ska man säkerställa att det finns förutsättningar för lönsam näringsverksamhet och att utlänningsens försörjning är tryggad. Enligt 84 § 1 mom. i utlänningslagen är arbetskrafts- och näringscentralen behörig myndighet (från och med början av 2010 närings-, trafik- och miljöcentral) när det gäller att bedöma denna fråga.

Paragrafens 2 punkt föreslås innehålla en hänvisning till 36 § i utlänningslagen när det gäller de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd och till 39 § när det gäller försörjningsförutsättningen. Dessutom ska kravet på att utlänningsen inte har meddelats inreseförbud bibehållas. I detta sammanhang

är den behöriga myndigheten enligt 84 § 2 mom. Migrationsverket.

80 §. Begränsat arbete med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare. Enligt propositionen ska huvudregeln vara att alla uppehållstillstånd innefattar en rätt att arbeta, om inte något annat bestäms i 5 kap.

Denna paragraf föreslås innehålla bestämmelser om begränsad rätt att arbeta i sådana situationer där utlänningsen ska ha uppehållstillstånd för arbetstagare. Den begränsade rätten att arbeta ska gälla under hela den tid då de villkor som anges i paragrafen är uppfyllda och tillståndet att vistas i landet är giltigt. Den begränsade rätten att arbeta gäller uttryckligen det arbete för vilket uppehållstillstånd för arbetstagare har beviljats. I de situationer som regleras i paragrafen kan det nämligen föreligga en risk för att en ung person blir utnyttjad och därför är det av tillsynsskäl ändamålsenligt att rätten att arbeta begränsas i dessa situationer.

Ett uppehållstillstånd för arbetstagare som har beviljats för sådant arbete som nämns i paragrafen kan av särskilda skäl vara arbetsgivar specifikt, dvs. berättiga till arbete bara hos en bestämd arbetsgivare.

Om det huvudsakliga syftet med vistelsen i landet förändras så att det utgörs av något annat förvärvsarbete än sådant arbete som avses i denna paragraf, ska utlänningsen ansöka om ett nytt uppehållstillstånd för arbetstagare.

I 1 punkten i paragrafen föreskrivs om arbetspraktik. Enligt förslaget ska en utlännings vars uppehållstillstånd för arbetstagare har beviljats för arbetspraktik ha begränsad rätt att utföra förvärvsarbete.

Paragrafens 2 punkt föreslås motsvara den gällande bestämmelsen. Praktikbranschen ska i huvudsak motsvara utlänningsens studier eller examen. Vid bedömningen av motsvarigheten kan man t.ex. stöda sig på läroinrättningens utlåtande.

Paragrafens 3 punkt föreslås gälla sådant hemvårdsarbete som utförs av en au pair. Hemvårdsarbetet innefattar ofta också barnskötsel. Utlänningslagens gällande bestämmelser ger ingen klar bild av vad som avses med en au pair eller av villkoren för arbetet. För närvarande beviljar Migrationsverket up-

pehållstillstånd för sådant hemvårdsarbete som utförs av en au pair.

Finland har undertecknat Europarådets överenskommelse om au pair -placering (European Treaty Series No. 68). Finland har inte ratificerat överenskommelsen, men eftersom den är av internationell betydelse har den utgjort grund för utformningen av vedertagen förvaltningspraxis. Enligt denna vedertagna förvaltningspraxis beviljas tillstånd att arbeta som au pair för ett år i sänder.

Enligt Europarådets au pair -överenskommelse är personer som står i au pair -ställning varken arbetstagare eller studerande, utan de hör till en särskild kategori som delvis har samma kännetecken som arbetstagare och studerande. Syftet med systemet är att ge unga personer (17—30-åringar) möjligheter att förbättra sina språkkunskaper och bekanta sig med kulturen i ett annat land genom att bo hos en familj i utbyte mot lätt hemarbete. I enlighet med vedertagen förvaltningspraxis betalas en viss fickpeng för arbetet. Ifall syftet däremot är att skaffa en barnskötare eller hemvårdare till hushållet kan au pair -systemet inte utnyttjas, utan i det fall då kännetecknen för förvärvsarbete uppfylls behöver utlänningsen ett uppehållstillstånd för arbetstagare. Au pair -systemet ska inte heller utnyttjas för att kringgå inresebestämmelserna när det är fråga om en nära släkting. Eventuell människohandel och kvinnohandel ska också beaktas.

83 §. Migrationsverkets behörighet. Enligt paragrafens 1 mom. ska ett första uppehållstillstånd för arbetstagare och också ett nytt tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas av Migrationsverket. Detta är motiverat eftersom kunnandet och resurserna kommer att finnas på ett och samma ställe. Vid Migrationsverket ska beslutsfattandet ske snabbt och smidigt, på det sätt som systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare kräver.

I paragrafens 2 mom. föreslås det att Migrationsverket som är den myndighet som ska bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare också ska fatta beslut om förvägrande av uppehållstillstånd för arbetstagare i enlighet med vad som föreskrivs i 187 §.

86 §. Arbetarskyddsmyndighet. Till följd av att strukturen för 5 kap. ändras föreslås en

ändring av teknisk karaktär i denna paragraf. Arbetarskyddsmyndigheten ska på samma sätt som för närvarande övervaka att förpliktelserna i 73 § 1 och 3 mom. uppfylls på det sätt som bestäms i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

186 §. Utlänningsförseelse av arbetsgivare. Hänvisningsbestämmelsen i 1 mom. 3 punkten i paragrafen ska ändras så att den stämmer överens med lagförslagets struktur. Paragrafen ska inte ändras i sak. Hänvisningen ska gälla 73 § 2 mom.

187 §. Vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare. Migrationsverket är nu den myndighet som ska fatta beslut om att uppehållstillstånd för arbetstagare förvägras, om oriktiga eller vilseledande uppgifter om en utlännings anställningsvillkor eller arbetsuppgifter och de krav som dessa ställer uppsätligen eller av grov oaktsamhet har lämnats ut till myndigheten. Den gällande bestämmelsen om vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare har tillämpats mycket sällan. Största delen av de beslut som gällt vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare har varit tidsbestämda, med en giltighetstid på 12 månader. Vid arbets- och näringsbyråerna har man inte utnyttjat möjligheten att fatta sådana beslut så ofta som det skulle ha varit möjligt. Förvägrandet av uppehållstillstånd för arbetstagare ger emellertid en viktig signal om att det är förbjudet att lämna myndigheterna oriktiga eller vilseledande uppgifter om villkoren för utlänningsens arbete eller arbetsuppgifter eller om de krav som berör arbetet.

190 §. Besvär. Det föreslås att omnämmandet av rätten att besvära sig över arbets- och näringsbyråns beslut ska strykas ur denna paragraf, eftersom arbets- och näringsbyråerna enligt lagförslaget inte längre ska fatta delbeslut om uppehållstillstånd för arbetstagare. Migrationsverkets beslut om uppehållstillstånd för arbetstagare får däremot överklagas genom besvär.

194 §. Arbetsgivares rätt att anföra besvär. Migrationsverket ska i fortsättningen vara den enda myndigheten som fattar beslut om uppehållstillstånd för arbetstagare. Denna paragraf ska ändras så att arbetsgivaren ska ha rätt att anföra besvär över beslutet till den del

det är fråga om andra villkor än de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd enligt 36 §. Arbetsgivaren ska således inte ha rätt att besvära sig över att uppehållstillstånd förvägras i det fall då en utlänning anses äventyra allmän ordning eller säkerhet, folkhälsan eller Finlands internationella förbindelser. Detta stämmer överens med det gällande läget. I övrigt ska arbetsgivaren ha rätt att besvära sig över Migrationsverkets avgörande.

1.2 Lagen om utlänningsregistret

3 §. *Registeransvariga.* I 3 § i lagen om utlänningsregistret finns bestämmelser om de myndigheter som för och använder utlänningsregistret. En registeransvarig har rätt att lagra uppgifter i utlänningsregistret. Enligt paragrafens 3 mom. hör arbets- och näringsbyrån till utlänningsregistrets registeransvariga. I propositionen föreslås det emellertid att arbets- och näringsbyrån inte längre ska vara behörig att fatta delbeslut i ärenden som gäller uppehållstillstånd för arbetstagare. Arbets- och näringsbyråerna kommer således inte längre att ha sådana uppgifter som kräver att de hör till utlänningsregistrets registeransvariga. Därför föreslås det att arbets- och näringsbyrån inte längre ska nämnas bland utlänningsregistrets registeransvariga i paragrafens 3 mom. När det gäller registeransvariga ändras Arbetskrafts- och näringscentralerna till närings-, trafik- och miljöcentraler från och med början av 2010.

2 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft under 2011. Det är viktigt att UMA-systemet har tagits i bruk och varit i användning en tid då lagarna träder i kraft. För att lagändringarna ska kunna träda i kraft förutsätts det även att UMA-systemet och det elektroniska ärendehanteringssystemet har tagits i bruk vid alla de myndigheter som är delaktiga i processen (Migrationsverket, polisinskrivningen och beskickningarna). Det nya elektroniska ärendehanteringssystemet står i en central ställning också vid den förhandskontroll som utförs i samband med beviljandet av uppehållstillstånd för arbetstagare. Dessutom ska det re-

serveras tillräckligt med tid för anordnande av utbildning för myndigheterna efter att lagförslagen har godkänts. Tidpunkten för ikraftträdandet påverkas också av det rådande läget på arbetsmarknaden.

3 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Utlänningslagen innehåller åtskilliga föreskrifter som har anknytning till bestämmelserna om de grundläggande fri- och rättigheterna. När det gäller utlänningslagens bestämmelser är utgångspunkten att lagstiftningen ska stämma överens med Finlands internationella förpliktelser. Utlänningar ska garanteras processuellt skydd i samband med det beslutsfattande som gäller deras rätt att resa in i landet eller fortsätta vistas i landet. Av kravet på lagreglering kan man härleda ett förbud mot diskriminering och godtycke vid bemötandet av utlänningar. När det gäller rätten till inresa och vistelse i landet innebär detta krav också att beslutsunderlaget och beslutsförfaranden ska regleras på ett sådant sätt att utlänningarnas rättsskydd tryggas.

I propositionen föreslås det att systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare ska förbättras genom att förfarandet för beviljande av uppehållstillstånd förenklas och förtydligas. När det gäller de grundläggande fri- och rättigheterna finns det åtminstone i 9, 18 och 21 § i grundlagen bestämmelser som är av betydelse med avseende på propositionen.

Enligt 9 § i grundlagen har finska medborgare samt utlänningar som lagligen vistas i landet rätt att röra sig fritt och välja bostadsort inom landet. Enligt paragrafens 4 mom. ska rätten för utlänningar att resa in i Finland och vistas i landet regleras genom lag. I 5 kap. i utlänningslagen, som gäller arbete, finns föreskrifter om på vilka grunder en utlänning får komma till Finland för att arbeta.

I 18 § i grundlagen finns bestämmelser om näringsfrihet och rätt till arbete. Enligt denna paragraf har var och en i enlighet med lag rätt att skaffa sig sin försörjning genom det arbete eller yrke eller den näring som han eller hon fritt valt.

I 21 § i grundlagen regleras individens rättsskydd. I paragrafens 1 mom. tryggas för det första individens rätt att på ett behörigt

sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag. För det andra tryggas i 1 mom. individens rätt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid en domstol eller något annat oavhängigt rättsskipsorgan. Enligt 2 mom. ska rätten att bli hörd, rätten att få motiverade beslut och rätten att söka ändring samt andra garantier för en rättvis rättegång och god förvaltning tryggas genom lag.

Ett av de centrala syftena med reformen av systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare är att ärendenas behandling ska för snabbas. Detta är förenligt med 21 § 1 mom. i grundlagen. Arbetsgivaren har enligt den gällande lagen rätt att söka ändring i arbets- och näringsbyråns delbeslut angående uppehålls-

tillstånd för arbetstagare. Den prövning som delbeslutet innefattar berör tillgången på arbetskraft samt arbetsgivarens skyldigheter. I propositionen föreslås det att arbetsgivarens besvärsmålsrätt ska bibehållas även om det tvådelade beslutsfattandet avskaffas. Arbetsgivaren ska kunna söka ändring i Migrationsverkets beslut om uppehållstillstånd för arbetstagare till den del beslutet gäller villkoren för arbetet, arbetstagarens kompetens och arbetsgivarens skyldigheter.

I propositionen föreslås inte några ändringar som är av betydelse med avseende på de grundläggande fri- och rättigheterna. Propositionen kan således behandlas i vanlig lagstiftningsordning i enlighet med 72 § i grundlagen.

Med anledning av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag**om ändring av utlänningslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i utlänningslagen av den 30 april 2004 (301/2004) 72, 78, 79, 82 och 85 § samt 191 § 1 mom. 9 punkten,
 av dem 79 § sådan den lyder i lagarna 34/2006, 380/2006, 619/2006 och 358/2007, 85 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 973/2007 och 191 § 1 mom. 9 punkten sådan den lyder i nämnda lag 619/2006,
ändras 3 § 1 mom. 6 punkten, 45 § 2 mom., 47 § 2 mom., 49 a § 3 mom., 53 § 1 mom., 55 § 4 mom., 70, 71, 73—76, 80 och 83 §, 86 § 4 mom. samt 186 § 1 mom., 187, 190 och 194 §,
 av dem 49 a § 3 mom. sådant det lyder i nämnda lag 358/2007, 55 § 4 mom. sådant det lyder i nämnda lag 34/2006, 80 § sådan den lyder delvis ändrad i nämnda lag 34/2006 och i lag 323/2009, 83 § sådan den lyder delvis ändrad i nämnda lagar 619/2007 och 973/2007, 86 § 4 mom. sådant det lyder i lag 49/2006 och 190 § sådan den lyder i lag 516/2008, samt
fogas till lagen en ny 70 a § som följer:

3 §

Definitioner

I denna lag avses med

6) *uppehållstillstånd för arbetstagare* ett sådant tillstånd att vistas i Finland eller på ett finländskt fartyg som krävs av utlänningar som huvudsakligen ämnar utföra sådant förvärvsarbete som de inte har rätt att utföra med stöd av något annat uppehållstillstånd eller utan uppehållstillstånd,

45 §

Beviljande av tillfälligt uppehållstillstånd för personer som befinner sig utomlands

För tillfälligt arbete beviljas uppehållstillstånd för arbetstagare. För tillfälligt näringsidkande beviljas uppehållstillstånd för näringsidkare. Närmare bestämmelser om beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare och uppehållstillstånd för näringsidkare finns i 5 kap.

47 §

Beviljande av kontinuerligt uppehållstillstånd för personer som befinner sig utomlands

För arbete av fortgående karaktär beviljas uppehållstillstånd för arbetstagare. För näringsidkande av fortgående karaktär beviljas uppehållstillstånd för näringsidkare. Närmare bestämmelser om beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare och uppehållstillstånd för näringsidkare finns i 5 kap.

49 a §

Beviljande av uppehållstillstånd för en tredjelandsmedborgare som fått EG-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta i en annan medlemsstat i Europeiska unionen samt för dennes familjemedlemmar

För arbete beviljas uppehållstillstånd för arbetstagare. För idkande av näring beviljas uppehållstillstånd för näringsidkare. Närmare bestämmelser om beviljande av uppehållstill-

stånd för arbetstagare och näringsidkare ingår i 5 kap.

53 §

Det första tidsbegränsade uppehållstillståndets längd

Det första tidsbegränsade uppehållstillståndet beviljas för ett år, dock högst för den tid sökandens resedokument gäller, om inte uppehållstillstånd söks för en kortare tid. Det första uppehållstillståndet för arbetstagare beviljas för högst fem år. Resedokumentets giltighetstid inverkar inte på den tid för vilken uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas, om uppehållstillståndet ska beviljas för mer än ett år.

55 §

Det fortsatta tillståndets längd

En studerande som avlagt examen i Finland beviljas tillfälligt uppehållstillstånd med stöd av 54 § 4 mom. en gång för tio månader efter det att det föregående uppehållstillståndet har upphört att gälla.

70 §

Syftet med systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare

Syftet med systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare är att bestämmelser och kollektivavtalet i fråga iakttas eller, om det inte finns något kollektivavtal som ska tillämpas, att villkoren svarar mot den praxis som gäller arbetstagare som är verksamma i motsvarande uppgifter på arbetsmarknaden. Ett syfte är dessutom att behövlig utländsk arbetskraft ska kunna anställas i Finland.

70 a §

En utlännings förvärvsarbete i Finland

För utförande av förvärvsarbete i Finland krävs uppehållstillstånd för arbetstagare, om arbetet är det huvudsakliga syftet med vistelsen i landet. Om utlänningen har något annat uppehållstillstånd än uppehållstillstånd för arbetstagare, får han eller hon arbeta i Finland, om inte något annat föreskrivs i detta kapitel.

Bestämmelser om rätten att utföra förvärvsarbete utan uppehållstillstånd i vissa fall ingår i 81 §.

71 §

Samarbete med arbetsmarknadsorganisationer

Parterna på arbetsmarknaden deltar i uppföljningen och utvärderingen av förfarandena för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare.

73 §

Arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivaren ska försäkra sig om att utlänningar som anställs eller är anställda har ett sådant uppehållstillstånd för arbetstagare eller annat uppehållstillstånd som krävs eller att de inte behöver något uppehållstillstånd.

En arbetsgivare som anställer en icke-unionsmedborgare, en därmed jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa eller en utlänning som vistas i landet med stöd av ett permanent uppehållstillstånd eller ett EG-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta ska utan dröjsmål ge Migrationsverket sådan information om de centrala villkoren i arbetet som avses i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (55/2001) samt för förtroendemannen, den förtroendevalda och arbetarskyddsfullmäktigen på arbetsplatsen uppge utlänningsens namn samt det kollektivavtal som ska tillämpas. Informationen behöver inte lämnas om uppgifterna har fogats till ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare.

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 fyra år efter det att utlänningens anställningsförhållande upphört.

74 §

Uppdragsgivarens skyldigheter

När arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete eller som hyrd arbetskraft, tillämpas arbetsgivarens skyldigheter enligt 73 § 1 och 2 mom. på den i Finland verksamma huvudentreprenören eller den som huvudsakligen låter utföra arbetet. I fråga om anställningsvillkoren för arbetstagare som avses i lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999) tillämpas dock vad som bestäms i nämnda lag.

75 §

Beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare när det gäller personer som befinner sig utomlands

För att uppehållstillstånd för arbetstagare ska kunna beviljas förutsätts det att

1) arbetsgivaren först har försökt rekrytera arbetskraft inom Europeiska unionen, Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och i Schweiz samt lägger fram en utredning över detta,

2) ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare inbegriper sådan information om de centrala villkoren i arbetet som avses i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen samt arbetsgivarens eller uppdragsgivarens försäkran om att villkoren 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,

3) arbetsgivaren eller uppdragsgivaren har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare,

4) det har säkerställts att uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas endast personer som uppfyller villkoren, om det för arbetet krävs särskild kompetens eller ett godkänt hälso-tillstånd, och att

5) de i 36 och 39 § föreskrivna allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd uppfylls och att utlänningen inte har meddelats inreseförbud.

Migrationsverket kan kräva att arbetsgivaren eller uppdragsgivaren ska lämna en utredning om att denne har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare.

76 §

Beviljande av uppehållstillstånd för näringsidkare när det gäller personer som befinner sig utomlands

För att uppehållstillstånd för näringsidkare ska kunna beviljas förutsätts det att

1) det har säkerställts att det finns förutsättningar för lönsam näringsverksamhet, samt att

2) de i 36 och 39 § föreskrivna allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd uppfylls och att utlänningen inte har meddelats inreseförbud.

80 §

Begränsat arbete med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare

Begränsad rätt att utföra förvärvsarbete har en utlänning som beviljats uppehållstillstånd för arbetstagare

1) för arbetspraktik som ingår i ett mellanstatligt avtal eller medborgarorganisationers utbytesprogram, om praktiken pågår högst 18 månader,

2) för arbetspraktik som utförs av en 18—30-årig utlänning, när utlänningen studerar svenska eller finska vid en utländsk högskola eller när praktikbranschen motsvarar utlänningens studier eller examen, om arbetspraktiken pågår högst 18 månader, eller

3) för hemvårdsarbete som utförs av en 17—30-årig utlänning i egenskap av au pair i högst ett år, då arbetet omfattar högst 30 timmar per vecka och fem timmar per dag

och arrangemanget innefattar introduktion i finska eller svenska.

83 §

Migrationsverkets behörighet

Migrationsverket beviljar ett första uppehållstillstånd för arbetstagare samt ett nytt tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbetstagare.

86 §

Arbetskyddsmyndighet

Arbetskyddsmyndigheten övervakar att förpliktelserna enligt 73 § 1 och 3 mom. uppfylls på det sätt som bestäms i lagen om tillsynen över arbetskyddet och om arbetskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

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 förvärvsarbete,

2) uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar en myndighet oriktiga eller vilseledande uppgifter 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 73 § 2 mom.

ska, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe i lag, för *utlänningsförseelse av arbetsgivare* dömas till böter.

187 §

Vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare

Migrationsverket kan fatta beslut om att uppehållstillstånd för arbetstagare inte beviljas i fråga om anställning hos en sådan arbetsgivare eller uppdragsgivare som själv eller via en företrädare har lämnat en myndighet sådana oriktiga eller vilseledande uppgifter som avses i 186 § 1 mom. 2 punkten. Beslut som gäller detta fattas för viss tid eller tills vidare. Beslut kan inte fattas, om straff dömts ut för gärningen.

190 §

Besvär

I beslut som fattats av Migrationsverket, polisen, gränskontrollmyndigheten, en finsk beskickning eller undervisningsministeriet och som avses i denna lag får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen i enlighet med vad som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen.

194 §

Arbetsgivares rätt att anföra besvär

En arbetsgivare har rätt att anföra besvär över beslut om uppehållstillstånd för arbetstagare till den del det är fråga om andra villkor än de som anges i 36 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

De ärenden som gäller ett första tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbetstagare och som är anhängiga vid arbets- och näringsbyråerna när lagen träder i kraft övergår till Migrationsverket för behandling även i det fall då de har anhängiggjorts av arbetsgivaren, och de behandlas enligt denna lag.

Polisinrättningen behandlar enligt denna lag de ärenden som gäller ett nytt tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbetstagare och som är anhängiga när denna lag träder i kraft och ärenden som gäller ett nytt tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbetstagare som anhängiggörs efter lagens ikraftträdande i si-

tuationer där det första tillståndet har bevil- denna lag trädde i kraft.
jats enligt de bestämmelser som gällde när _____

2.

Lag**om ändring av 3 § i lagen om utlänningsregistret**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 19 december 1997 om utlänningsregistret (1270/1997) 3 § 3 mom.,
sådant det lyder i lag 977/2007, som följer:

3 §

*Registeransvariga*verket, närings-, trafik- och miljöcentralerna,
fångvårdsmyndigheterna och minoritetsom-
budsmannen.

Utlänningsregistret förs och används också
av polisen, gränsbevakningsväsendet, tull-

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 22 december 2009

Republikens President**TARJA HALONEN**Migrations- och Europaminister *Astrid Thors*

1.

*Bilaga
Parallelltext*

Lag

om ändring av utlänningslagen

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i utlänningslagen av den 30 april 2004 (301/2004) 72, 78, 79, 82 och 85 § samt 191 § 1 mom. 9 punkten,
 av dem 79 § sådan den lyder i lagarna 34/2006, 380/2006, 619/2006 och 358/2007, 85 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 973/2007 och 191 § 1 mom. 9 punkten sådan den lyder i nämnda lag 619/2006,
ändras 3 § 1 mom. 6 punkten, 45 § 2 mom., 47 § 2 mom., 49 a § 3 mom., 53 § 1 mom., 55 § 4 mom., 70, 71, 73—76, 80 och 83 §, 86 § 4 mom. samt 186 § 1 mom., 187, 190 och 194 §,
 av dem 49 a § 3 mom. sådant det lyder i nämnda lag 358/2007, 55 § 4 mom. sådant det lyder i nämnda lag 34/2006, 80 § sådan den lyder delvis ändrad i nämnda lag 34/2006 och i lag 323/2009, 83 § sådan den lyder delvis ändrad i nämnda lagar 619/2007 och 973/2007, 86 § 4 mom. sådant det lyder i lag 49/2006 och 190 § sådan den lyder i lag 516/2008, samt
fogas till lagen en ny 70 a § som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

3 §

Definitioner

Definitioner

I denna lag avses med

I denna lag avses med

6) *uppehållstillstånd för arbetstagare* ett sådant tillstånd att vistas i Finland eller på ett finländskt fartyg som krävs av utlänningar som ämnar utföra sådant förvärvsarbete som de inte har rätt att utföra med stöd av något annat uppehållstillstånd eller utan uppehållstillstånd.

6) *uppehållstillstånd för arbetstagare* ett sådant tillstånd att vistas i Finland eller på ett finländskt fartyg som krävs av utlänningar som *huvudsakligen* ämnar utföra sådant förvärvsarbete som de inte har rätt att utföra med stöd av något annat uppehållstillstånd eller utan uppehållstillstånd.

45 §

45 §

Beviljande av tillfälligt uppehållstillstånd för personer som befinner sig utomlands

Beviljande av tillfälligt uppehållstillstånd för personer som befinner sig utomlands

För tillfälligt arbete beviljas uppehållstillstånd för arbetstagare *eller något annat uppehållstillstånd*. För tillfälligt näringsidkande

För tillfälligt arbete beviljas uppehållstillstånd för arbetstagare. För tillfälligt näringsidkande beviljas uppehållstillstånd för näringsid-

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

beviljas uppehållstillstånd för näringsidkare. Närmare bestämmelser om beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare och uppehållstillstånd för näringsidkare finns i 5 kap.

kare. Närmare bestämmelser om beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare och uppehållstillstånd för näringsidkare finns i 5 kap.

47 §

47 §

Beviljande av kontinuerligt uppehållstillstånd för personer som befinner sig utomlands

Beviljande av kontinuerligt uppehållstillstånd för personer som befinner sig utomlands

För arbete av fortgående karaktär beviljas uppehållstillstånd för arbetstagare *eller något annat uppehållstillstånd*. För näringsidkande av fortgående karaktär beviljas uppehållstillstånd för näringsidkare. Närmare bestämmelser om beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare och uppehållstillstånd för näringsidkare finns i 5 kap.

För arbete av fortgående karaktär beviljas uppehållstillstånd för arbetstagare. För näringsidkande av fortgående karaktär beviljas uppehållstillstånd för näringsidkare. Närmare bestämmelser om beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare och uppehållstillstånd för näringsidkare finns i 5 kap.

49 a §

49 a §

Beviljande av uppehållstillstånd för en tredjelandsmedborgare som fått EG-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta i en annan medlemsstat i Europeiska unionen samt för dennes familjemedlemmar

Beviljande av uppehållstillstånd för en tredjelandsmedborgare som fått EG-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta i en annan medlemsstat i Europeiska unionen samt för dennes familjemedlemmar

För arbete beviljas uppehållstillstånd för arbetstagare *eller annat uppehållstillstånd*. För idkande av näring beviljas uppehållstillstånd för näringsidkare. Närmare bestämmelser om beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare och näringsidkare ingår i 5 kap.

För arbete beviljas uppehållstillstånd för arbetstagare. För idkande av näring beviljas uppehållstillstånd för näringsidkare. Närmare bestämmelser om beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare och näringsidkare ingår i 5 kap.

53 §

53 §

Det första tidsbegränsade uppehållstillståndets längd

Det första tidsbegränsade uppehållstillståndets längd

Det första tidsbegränsade uppehållstillståndet beviljas för ett år, dock högst för den tid sökandens resedokument gäller, om inte uppehållstillstånd söks för en kortare tid.

Det första tidsbegränsade uppehållstillståndet beviljas för ett år, dock högst för den tid sökandens resedokument gäller, om inte uppehållstillstånd söks för en kortare tid. *Det första uppehållstillståndet för arbetstagare beviljas för högst fem år. Resedokumentets*

giltighetstid inverkar inte på den tid för vilken uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas, om uppehållstillståndet ska beviljas för mer än ett år.

55 §

Det fortsatta tillståndets längd

En studerande som avlagt examen beviljas tillfälligt uppehållstillstånd i Finland med stöd av 54 § 4 mom. en gång för sex månader efter det att det föregående uppehållstillståndet har upphört att gälla.

70 §

Syftet med systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare

Syftet med systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare är att systematiskt, snabbt och smidigt främja tillgången på arbetskraft med beaktande av arbetsgivares och utländska arbetstagares rättssäkerhet samt möjligheterna för den arbetskraft som redan finns på arbetsmarknaden att få arbete.

55 §

Det fortsatta tillståndets längd

En studerande som avlagt examen i Finland beviljas tillfälligt uppehållstillstånd med stöd av 54 § 4 mom. en gång för *tio* månader efter det att det föregående uppehållstillståndet har upphört att gälla.

70 §

Syftet med systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare

Syftet med systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare är *att bestämmelser och kollektivavtalet i fråga iakttas eller, om det inte finns något kollektivavtal som ska tillämpas, på ett sådant sätt att villkoren svarar mot den praxis som gäller arbetstagare som är verk samma i motsvarande uppgifter på arbetsmarknaden. Ett syfte är dessutom att behövlig utländsk arbetskraft ska kunna anställas i Finland.*

70 a §

En utlännings förvärvsarbete i Finland

För utförande av förvärvsarbete i Finland krävs uppehållstillstånd för arbetstagare, om arbetet är det huvudsakliga syftet med vistelsen i landet. Om utlänningen har något annat uppehållstillstånd än uppehållstillstånd för arbetstagare, får han eller hon arbeta i Finland, om inte något annat föreskrivs i detta kapitel.

Bestämmelser om rätten att utföra förvärvsarbete utan uppehållstillstånd i vissa fall ingår i 81 §.

71 §

*Samarbete med arbetsmarknadsorganisatio-
ner*

Parterna på arbetsmarknaden deltar i uppföljningen och utvärderingen av förfarandena för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare samt i utformningen av rikstäckande och regionala riktlinjer för de allmänna villkoren för anlitandet av utländsk arbetskraft. Rikstäckande riktlinjer enligt denna paragraf utfärdas genom beslut av statsrådet och regionala riktlinjer genom beslut av den behöriga arbetskrafts- och näringscentralen.

71 §

*Samarbete med arbetsmarknadsorganisatio-
ner*

Parterna på arbetsmarknaden deltar i uppföljningen och utvärderingen av förfarandena för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare.

72 §

***Innehållet i prövningen av uppehållstill-
stånd för arbetstagare och uppehållstillstånd
för näringsidkare***

Beviljandet av uppehållstillstånd för arbetstagare baserar sig på prövning där det gäller att

1) utreda möjligheten att inom en 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, och att

3) säkerställa att uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas endast personer som uppfyller villkoren, om det för arbetet krävs särskild kompetens eller ett godkänt hälsotillstånd.

När beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare provas skall de riktlinjer som avses i 71 § beaktas.

Beviljandet av uppehållstillstånd för näringsidkare baserar sig på prövning, där det skall säkerställas att det finns förutsättningar för lönsam näringsverksamhet.

När beviljandet av uppehållstillstånd för arbetstagare eller uppehållstillstånd för näringsidkare provas, gäller det att försäkra sig om att utlänningens försörjning är tryggad genom förvärvsarbete eller näringsverksamhet eller på något annat sätt.

(upphävs 72 §)

73 §

Arbetsgivarens skyldigheter

Till en arbetstagares ansökan om uppehållstillstånd skall arbetsgivaren föga

1) sådan information om de centrala villkoren i arbetet som avses i 2 kap. 4 § arbetsavtalslagen (55/2001),

2) en försäkran om att villkoren stämmer överens med gällande bestämmelser och kollektivavtalet i fråga eller, om det inte finns något kollektivavtal som skall tillämpas, svarar mot den praxis som gäller arbetstagare som är verksamma i motsvarande uppgifter på arbetsmarknaden, samt

3) om arbetskraftsbyrån kräver det, en utredning om att arbetsgivaren har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare.

Arbetsgivaren skall försäkra sig om att utlänningar som anställs eller är anställda har ett sådant uppehållstillstånd för arbetstagare som krävs eller att de inte behöver något uppehållstillstånd.

En arbetsgivare som anställer en icke-unionsmedborgare, en därmed jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa eller en utlänning som vistas i landet med stöd av ett permanent uppehållstillstånd skall utan dröjsmål tillställa arbetskraftsbyrån en sådan utredning som avses i 1 mom. samt för förtroendemannen, den förtroendevalda och arbetarskyddsfullmäktigen på arbetsplatsen uppge utlänningens namn samt det kollektivavtal som skall tillämpas.

Arbetsgivaren skall 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 skall förvara uppgifterna fyra år efter det att utlänningens anställningsförhållande upphört.

73 §

Arbetsgivarens skyldigheter

(se 75 § 1 mom. 1 punkten)

Arbetsgivaren ska försäkra sig om att utlänningar som anställs eller är anställda har ett sådant uppehållstillstånd för arbetstagare *eller annat uppehållstillstånd* som krävs eller att de inte behöver något uppehållstillstånd.

En arbetsgivare som anställer en icke-unionsmedborgare, en därmed jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa eller en utlänning som vistas i landet med stöd av ett permanent uppehållstillstånd eller ett EG-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta ska utan dröjsmål ge Migrationsverket sådan information om de centrala villkoren i arbetet som avses i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (55/2001) samt för förtroendemannen, den förtroendevalda och arbetarskyddsfullmäktigen på arbetsplatsen uppge utlänningens namn samt det kollektivavtal som ska tillämpas. Informationen behöver inte lämnas om uppgifterna har fogats till ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare.

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 fyra år efter det att utlänningens anställningsförhållande upphört.

74 §

Uppdragsgivarens skyldigheter

När arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete eller som hyrd arbetskraft, tillämpas arbetsgivarens skyldigheter enligt 73 § 1–3 mom. på den i Finland verksamma huvudentreprenören eller den som huvudsakligen låter utföra arbetet. I fråga om anställningsvillkoren för arbetstagare som avses i lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999) tillämpas dock vad som bestäms i nämnda lag.

75 §

Beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare när det gäller personer som befinner sig utomlands

För att uppehållstillstånd för arbetstagare skall kunna beviljas förutsätts det att

1) prövningen enligt 72 § har verkställts och att villkoren i paragrafen uppfylls samt att villkoren enligt 73 § 1 mom. vilka gäller arbetsgivarens utredningar och givande av försäkring uppfylls, och att

(se 72 § 1 mom. 3 punkten)

2) de i 36 § föreskrivna allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd uppfylls och att utlänningen inte har meddelats inreseförbud.

(se 73 § 1 mom. 3 punkten)

74 §

Uppdragsgivarens skyldigheter

När arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete eller som hyrd arbetskraft, tillämpas arbetsgivarens skyldigheter enligt 73 § 1 och 2 mom. på den i Finland verksamma huvudentreprenören eller den som huvudsakligen låter utföra arbetet. I fråga om anställningsvillkoren för arbetstagare som avses i lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999) tillämpas dock vad som bestäms i nämnda lag.

75 §

Beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare när det gäller personer som befinner sig utomlands

För att uppehållstillstånd för arbetstagare ska kunna beviljas förutsätts det att

1) arbetsgivaren först har försökt rekrytera arbetskraft inom Europeiska unionen, Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och i Schweiz samt lägger fram en utredning över detta,

2) ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare inbegriper sådan information om de centrala villkoren i arbetet som avses i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen samt arbetsgivarens eller uppdragsgivarens försäkran om att villkoren 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,

3) arbetsgivaren eller uppdragsgivaren har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare,

4) det har säkerställts att uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas endast personer som uppfyller villkoren, om det för arbetet krävs särskild kompetens eller ett godkänt hälsotillstånd, och att

5) de i 36 och 39 § föreskrivna allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd uppfylls och att utlänningen inte har meddelats inreseförbud.

Migrationsverket kan kräva att arbetsgivaren eller uppdragsgivaren ska lämna en utredning om att denne har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare.

76 §

Beviljande av uppehållstillstånd för näringsidkare när det gäller personer som befinner sig utomlands

För att uppehållstillstånd för näringsidkare skall kunna beviljas förutsätts det att

- 1) prövningen enligt 72 § har verkställts och att villkoren i paragrafen uppfylls, och att
- 2) de i 36 § föreskrivna allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd uppfylls och att utlänningsen inte har meddelats inreseförbud.

78 §

Förhandsbesked om förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare

På skriftlig ansökan av arbetsgivaren eller uppdragsgivaren ger Arbetskraftsbyrån ett skriftligt förhandsbesked om förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare i det ärende som ansökan avser. Arbetskraftsbyrån skall ge förhandsbeskedet utan dröjsmål. När uppehållstillstånd för arbetstagare söks skall Arbetskraftsbyrån på arbetsgivarens yrkande iaktta förhandsbeskedet under den tid som nämns i förhandsbeskedet.

76 §

Beviljande av uppehållstillstånd för näringsidkare när det gäller personer som befinner sig utomlands

För att uppehållstillstånd för näringsidkare ska kunna beviljas förutsätts det att

- 1) *det har säkerställts att det finns förutsättningar för lönsam näringsverksamhet, samt att*
- 2) de i 36 § och 39 § föreskrivna allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd uppfylls och att utlänningsen inte har meddelats inreseförbud.

(upphävs 78 §)

79 §

Obegränsat arbete med stöd av annat uppehållstillstånd än uppehållstillstånd för arbetstagare

Rätt att förvärvsarbeta har en utlänning som har beviljats permanent uppehållstillstånd, EG-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta eller kontinuerligt uppehållstillstånd på grundval av annat än arbete eller yrkesutövning.

(upphävs 79 §)

Rätt att förvärvsarbeta har en utlänning som har beviljats uppehållstillstånd på grund av familjeband.

Rätt att förvärvsarbeta har en utlänning som har beviljats tillfälligt uppehållstillstånd på grund av tillfälligt skydd eller annan humanitär invandring.

En utlänning som har avlagt examen i Finland har rätt att förvärvsarbeta utan prövning enligt 72 § 1 mom., om han eller hon har beviljats uppehållstillstånd med stöd av 45 § 1 mom. 1 punkten eller 47 § 1 mom. 2 punkten.

Rätt att förvärvsarbeta har en utlänning som har beviljats tillfälligt uppehållstillstånd med stöd av 52 a §.

Rätt att förvärvsarbeta har en utlänning som har beviljats tidsbegränsat uppehållstillstånd och som

1) sköter ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag eller utför sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens,

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

3) arbetar för ett religiöst eller ideologiskt samfund,

4) yrkesmässigt verkar inom området för vetenskap, kultur eller konst med undantag av restaurangmusiker, eller som

5) arbetar i en internationell organisation eller sköter uppgifter som hänför sig till officiellt mellanstatligt arbete.

Rätt att förvärvsarbeta har en utlänning vars arbets- eller uppdragsgivare inte har något verksamhetsställe i Finland, om han eller hon

1) är yrkesmässigt verksam inom masskommunikationsområdet, eller

2) undersöker marknaden, förbereder ett fö-

retags etablering i Finland, förhandlar om eller skaffar beställningar eller övervakar hur beställningar verkställs eller sköter andra motsvarande uppgifter.

Rätt att förvärvsarbeta har en utlänning som av utrikesministeriet beviljats uppehållstillstånd för att utföra bygg-, reparations- och underhållsarbete vid en beskickning.

Sådan rätt att arbeta som baserar sig på denna paragraf skall med undantag av uppehållstillstånd enligt 7 mom. antecknas i utlänningens uppehållstillstånd.

80 §

Begränsat arbete med stöd av annat uppehållstillstånd än uppehållstillstånd för arbetstagare

Rätt att förvärvsarbeta har en utlänning som beviljats uppehållstillstånd

1) för studier, om arbetet är arbetspraktik som ingår i examen eller är ett slutarbete som ingår i studierna och som utförs i form av förvärvsarbete eller om mängden av arbete utjämnas till i genomsnitt 25 timmar per vecka under den tid då egentlig undervisning ordnas vid läroanstalten eller om heltidsarbetet infaller under en tid då egentlig undervisning inte ordnas vid läroanstalten,

2) för att på basis av kallelse eller avtal arbeta som gästlärare, föreläsare, utbildare, konsult eller forskare, om arbetet pågår högst ett år,

3) för utförande av arbete som ingår i ett leveransavtal om enskilda maskiner, anordningar, produktionslinjer eller expertsystem som importerats till Finland eller som skall exporteras till utlandet, om arbetet pågår högst sex månader,

4) för arbete eller arbetspraktik som ingår i ett mellanstatligt avtal eller medborgarorganisationers utbytesprogram, om arbetet eller praktiken pågår högst 18 månader, eller som sker i form av förflyttning för högst ett år inom företaget av en utlänning som avlagt högskoleexamen,

5) för arbetspraktik av en 18—30-årig utlänning, när utlänningen studerar svenska eller finska vid en utländsk högskola eller när praktikbranschen motsvarar utlänningens studier eller examen, om arbetspraktiken pågår

80 §

Begränsat arbete med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare

Begränsad rätt att utföra förvärvsarbete har en utlänning som beviljats uppehållstillstånd för arbetstagare

(momentets 1—3 punkter upphävs)

1) för arbetspraktik som ingår i ett mellanstatligt avtal eller medborgarorganisationers utbytesprogram, om praktiken pågår högst 18 månader,

2) för arbetspraktik som utförs av en 18—30-årig utlänning, när utlänningen studerar svenska eller finska vid en utländsk högskola eller när praktikbranschen motsvarar utlänningens studier eller examen, om arbetspraktiken pågår högst 18 månader, eller

3) för hemvårdsarbete som utförs av en 17—30-årig utlänning i egenskap av au pair i

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

högst 18 månader, eller

högst ett år, då arbetet omfattar högst 30 timmar per vecka och fem timmar per dag och arrangemanget innefattar introduktion i finska eller svenska.

6) med stöd av 51 § på grund av hinder för avlägsnande ur landet, när det har förflutit ett år sedan det första uppehållstillståndet beviljades.

(6 mom. upphävs)

Sådan rätt att arbeta som baserar sig på denna paragraf skall antecknas i samband med utlänningens uppehållstillstånd. Om arbetet överskrider tidsgränserna enligt 1 mom. 1–5 punkten eller om tiden enligt 6 punkten inte har uppfyllts, skall utlänningen ha uppehållstillstånd för arbetstagare.

82 §

Anhängiggörande av ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare och uppehållstillstånd för näringsidkare

Ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare kan anhängiggöras av en utlänning eller för utlänningens räkning av en arbetsgivare utan särskild fullmakt. Ansökan kan lämnas in till en finsk beskickning, Arbetskraftsbyrån eller polisinspektionen i lärodistriktet.

(upphävs 82§)

Ansökan om uppehållstillstånd för näringsidkare kan lämnas in till en finsk beskickning eller polisinspektionen i lärodistriktet.

83 §

83 §

Behörighet att bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare

Migrationsverkets behörighet

Arbetskraftsbyrån avgör de förutsättningar för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare som anges i 75 § 1 punkten. Arbetskraftsbyrån avgör om arbetet är tillfälligt eller fortgående.

Migrationsverket beviljar ett första uppehållstillstånd för arbetstagare samt ett nytt tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbetstagare.

Efter Arbetskraftsbyråns positiva beslut enligt 1 mom. beviljar Migrationsverket utlänningen ett första uppehållstillstånd för arbetstagare, om inte något annat följer av 75 § 2 punkten och om utlänningen, när ansökan lämnas in, inte har något annat gällande uppehållstillstånd. Migrationsverket avgör om 49 § 1 mom. 3 punkten är tillämplig. Om utlänningen har ett gällande uppehålls-

tillstånd när ansökan lämnas in och något annat inte följer av 75 § 2 punkten, beviljar polisinsrättningen i häradet efter Arbetskraftsbyråns positiva beslut enligt 1 mom. ett nytt uppehållstillstånd för arbetstagare. Om ansökan gäller samma bransch, verkställer Arbetskraftsbyrån dock inte sådan prövning som avses i 72 § 1 mom.

85 §

Arbetskraftsbyråns övriga behörighet

Arbetskraftsbyrån beslutar om förvägrande av uppehållstillstånd för arbetstagare på de grunder som anges i 187 §.

Arbetskraftsbyrån ger förhandsbesked enligt 78 § om arbetsmarknadsvillkoren för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare.

Behöriga för uppgifter som föreskrivs med stöd av denna lag är Arbetskraftsbyråerna i de kommuner som är mest betydande med tanke på den utländska Arbetskraftens rörlighet, så som närmare föreskrivs genom förordning av Arbets- och näringsministeriet.

(upphävs 85§)

86 §

Arbetarskyddsmyndighet

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar att förpliktelserna enligt 73 § 2 och 4 mom. uppfylls på det sätt som bestäms i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

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 förvärvsarbete,

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

86 §

Arbetarskyddsmyndighet

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar att förpliktelserna enligt 73 § 1 och 3 mom. uppfylls på det sätt som bestäms i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

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 förvärvsarbete,

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

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

3) uppsåtligen eller av grov oaktsamhet försummar sin skyldighet enligt 73 § 3 mom.,
skall, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe i lag, för *utlänningsförseelse av arbetsgivare* dömas till böter.

3) uppsåtligen eller av grov oaktsamhet försummar sin skyldighet enligt 73 § 2 mom.
ska, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe i lag, för *utlänningsförseelse av arbetsgivare* dömas till böter.

187 §

187 §

Vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare

Vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare

Arbetskraftsbyrån kan fatta beslut om att uppehållstillstånd för arbetstagare inte beviljas i fråga om anställning hos en sådan arbetsgivare eller uppdragsgivare som själv eller via en företrädare har lämnat en myndighet sådana oriktiga eller vilseledande uppgifter som avses i 186 § 1 mom. 2 punkten. Beslut som gäller detta fattas för viss tid eller tills vidare. Beslut kan inte fattas, om straff dömts ut för gärningen.

Migrationsverket kan fatta beslut om att uppehållstillstånd för arbetstagare inte beviljas i fråga om anställning hos en sådan arbetsgivare eller uppdragsgivare som själv eller via en företrädare har lämnat en myndighet sådana oriktiga eller vilseledande uppgifter som avses i 186 § 1 mom. 2 punkten. Beslut som gäller detta fattas för viss tid eller tills vidare. Beslut kan inte fattas, om straff dömts ut för gärningen.

190 §

190 §

Besvär

Besvär

I beslut som fattats av Migrationsverket, polisen, gränskontrollmyndigheten, *arbetskraftsbyrån*, en finsk beskickning eller undervisningsministeriet och som avses i denna lag får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen i enlighet med vad som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen.

I beslut som fattats av Migrationsverket, polisen, gränskontrollmyndigheten, en finsk beskickning eller undervisningsministeriet och som avses i denna lag får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen i enlighet med vad som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen.

191 §

191 §

Besvärsförbud

Besvärsförbud

I följande beslut som fattats med stöd av denna lag får ändring inte sökas genom besvär:

I följande beslut som fattats med stöd av denna lag får ändring inte sökas genom besvär:

9) *förhandsbesked som Arbetskraftsbyrån gett med stöd av 78 §,*

(upphävs 1 mom. 9 punkten)

194 §

Arbetsgivares rätt att anföra besvär

En arbetsgivare har rätt att anföra besvär över beslut om uppehållstillstånd för arbetstagare till den del det är fråga om villkor enligt 75 § 1 punkten vilka arbetskraftsmyndigheten avgör.

194 §

Arbetsgivares rätt att anföra besvär

En arbetsgivare har rätt att anföra besvär över beslut om uppehållstillstånd för arbetstagare till den del det är fråga om *andra villkor än de som anges i 36 §*.

Denna lag träder i kraft den 20 .

De ärenden som gäller ett första tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbetstagare och som är anhängiga vid arbets- och näringsbyråerna när lagen träder i kraft övergår till Migrationsverket för behandling även i det fall då de har anhängiggjorts av arbetsgivaren, och de behandlas enligt denna lag.

Polisinrättningen behandlar enligt denna lag de ärenden som gäller ett nytt tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbetstagare och som är anhängiga när denna lag träder i kraft och ärenden som gäller ett nytt tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbetstagare som anhängiggörs efter lagens ikraftträdande i situationer där det första tillståndet har beviljats enligt de bestämmelser som gällde när denna lag trädde i kraft.

2.

Lag**om ändring av 3 § i lagen om utlänningsregistret**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen av den 19 december 1997 om utlänningsregistret (1270/1997) 3 § 3 mom.,
sådant det lyder i lag 977/2007, som följer:

Gällande lydelse

3 §

Registeransvariga

Utlänningsregistret förs och används också
av polisen, gränsbevakningsväsendet, tullver-
ket, *arbetskraft- och näringscentralerna, ar-*
betskraftsbyråerna, fängvårdsmyndigheterna
och minoritetsombudsmannen.

Föreslagen lydelse

3 §

Registeransvariga

Utlänningsregistret förs och används också
av polisen, gränsbevakningsväsendet, tull
verket, *närings-, trafik- och miljöcentralerna,*
fängvårdsmyndigheterna och minoritetsom-
budsmannen.

Denna lag träder i kraft den 20 .