

**Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning, till lag om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal samt till vissa lagar som har samband med dem**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås att det stiftas en lag om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning och en lag om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal.

Genom lagarna genomförs direktivet om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning och direktivet om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal.

Lagen om säsongsanställning föreslås innehålla bestämmelser om villkor för tredjelandsmedborgares inresa för säsongsanställning, om tillstånd som beviljas säsongarbetare och om säsongarbetares rättigheter under vistelsen i landet.

Lagen om företagsintern förflyttning föreslås innehålla bestämmelser om villkor för inresa för tredjelandsmedborgare som förflyttas till Europeiska unionens territorium, om tillstånd som beviljas personer som är föremål för företagsintern förflyttning och om deras rättigheter under vistelsen i landet. I lagen föreskrivs dessutom om rätt att förflyttas från en medlemsstat till en annan inom Europeiska unionen och om villkoren för förflyttning.

Det centrala innehållet i propositionen är att personer som kommit till landet med stöd av lagen om säsongsanställning och lagen om företagsintern förflyttning ska likabehandlas i förhållande till finska medborgare. För att genomföra detta föreslås flera ändringar i lagstiftningen om social trygghet samt hälso- och sjukvård och i arbetslagstiftningen.

Genom de lagändringar som gäller social trygghet samt hälso- och sjukvård genomförs likabehandling inom området för social trygghet, men samtidigt införs de avvikelser från likabehandling som direktivet tillåter.

Lagarna avses träda i kraft den 1 november 2017.

---

**INNEHÅLL**

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
INNEHÅLL .....	2
ALLMÅN MOTIVERING .....	5
1 INLEDNING.....	5
1.1 Direktivet om säsongsanställning .....	5
1.2 ICT-direktivet .....	6
1.3 Grunder för likabehandling i Europeiska unionen.....	7
2 NULÄGE .....	8
2.1 Lagstiftning och praxis.....	8
2.1.1 Allmänna principer för inresa.....	8
2.1.2 Uppehållstillstånd.....	9
2.1.3 Uppehållstillstånd som beviljas på grund av arbete .....	9
2.1.4 Återkallande av uppehållstillstånd .....	10
2.1.5 Avlägsnande ur landet.....	10
2.1.6 Arbetarskydd .....	11
2.1.7 Utlänningsregistret och registeransvariga .....	12
2.1.8 Tillsyn över boendeförhållanden.....	13
2.2 Säsongarbete i Finland enligt de nuvarande bestämmelserna .....	13
2.2.1 Säsongarbetare från viseringspliktiga länder.....	13
2.2.2 Säsongarbetare från viseringsfria länder.....	14
2.2.3 Säsongarbete med uppehållstillstånd .....	15
2.2.4 Säsongarbetets längd.....	16
2.2.5 Antalet säsongarbetare.....	16
2.3 Chefers, experters och praktikanter arbete enligt de nuvarande bestämmelserna .....	16
2.4 Informationssystem.....	17
2.5 Genomförande av direktivet om säsongarbete i andra medlemsstater .....	17
2.6 Genomförande av ICT-direktivet i andra medlemsstater.....	18
2.7 Direktivet om säsongsanställning och bedömning av nuläget .....	19
2.7.1 Allmänt.....	19
2.7.2 Personer som är berättigade till likabehandling .....	19
2.7.3 Säsongarbetares rättigheter.....	19
2.7.4 Tillämpningsområdet för direktivet om säsongsanställning.....	20
2.7.5 Tillstånd för säsongarbete .....	20
2.7.6 Presentation av enskilda artiklar.....	20
2.8 Bedömning av ICT-direktivet och nuläget.....	35
2.8.1 Allmänt.....	35
2.8.2 Rättigheter för innehavare av uppehållstillstånd för chef, specialsakkunnig och praktikant i Finland.....	35
2.8.3 Likabehandling.....	36
2.8.4 ICT-uppehållstillstånd och mobilt ICT-uppehållstillstånd .....	37
2.8.5 Presentation av enskilda artiklar.....	37
2.9 Bedömning av nuläget i fråga om registeransvariga för utlänningsregistret.....	46
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN.....	46
3.1 Målsättning för lagen om säsongsanställning .....	46
3.1.1 Alternativa sätt att genomföra en lag om säsongsanställning.....	47
3.1.2 De viktigaste förslagen.....	51
3.2 Målsättning för ICT-lagen .....	53

## RP 80/2017 rd

3.2.1	Alternativ.....	54
3.2.2	De viktigaste förslagen i ICT-lagen .....	58
3.3	Målsättning för de ändringar som föreslås i lagen om utlänningsregistret .....	59
3.3.1	Centrala ändringar i lagen om utlänningsregistret.....	60
3.4	Lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet .....	60
3.5	Ändringar i lagstiftningen om social trygghet samt hälso- och sjukvård.....	60
4	PROPOSITIONENS KONSEKVENSER .....	61
4.1	Konsekvenser av lagen om säsongsanställning.....	61
4.1.1	Konsekvenser för enskilda .....	61
4.1.2	Konsekvenser för företagen.....	61
4.1.3	Ekonomiska konsekvenser .....	62
4.1.4	Konsekvenser för myndigheterna.....	62
4.1.5	Samhälleliga konsekvenser .....	63
4.2	Konsekvenser av ICT-lagen.....	63
4.2.1	Antalet personer som reser in och som förflyttas mellan medlemsstater .....	63
4.2.2	Konsekvenser för enskilda .....	63
4.2.3	Konsekvenser för företagen.....	63
4.2.4	Ekonomiska konsekvenser .....	64
4.2.5	Konsekvenser för myndigheterna.....	64
4.2.6	Samhälleliga konsekvenser .....	65
5	BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN .....	65
	DETALJMOTIVERING .....	66
1	LAGFÖRSLAG .....	66
1.1	Lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning . .....	66
1.2	Lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal.....	76
1.3	Utlänningslagen .....	85
1.4	Lagen om utlänningsregistret.....	85
1.5	Lagen om ändring av 3 c § i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet.....	86
1.6	Lagen om utkomstskydd för arbetslösa .....	87
	1 kap. <b>Allmänna bestämmelser</b> .....	87
1.7	Lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner .....	87
1.8	Folkhälsolagen .....	87
1.9	Lagen om specialiserad sjukvård .....	87
1.10	Barnbidragslagen .....	88
1.11	Lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn .....	88
1.12	Arbetsavtalslagen .....	89
1.13	Lagen om utstationering av arbetstagare .....	89
2	NÄRMARE BESTÄMMELSER OCH FÖRESKRIFTER .....	90
3	IKRAFTTRÄDANDE .....	90
4	FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN SAMT LAGSTIFTNINGSORDNING .....	90
	LAGFÖRSLAG .....	93
	1. Lag om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning.....	93
	2. Lag om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal.....	100
	3. Lag om ändring av 77 och 79 § i utlänningslagen.....	110
	4. Lag om ändring av lagen om utlänningsregistret .....	111

## RP 80/2017 rd

5. Lag om ändring av 3 c § i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet.....	114
6. Lag om ändring av 1 kap. 8 a § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa .....	115
7. Lag om ändring av 12 a § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner ...	116
8. Lag om ändring av 14 § i folkhälsolagen .....	117
9. Lag om ändring av 3 § i lagen om specialiserad sjukvård .....	118
10. Lag om ändring av 1 a § i barnbidragslagen .....	119
11. Lag om ändring av 3 § i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn.	120
12. Lag om ändring av 11 kap. i arbetsavtalslagen .....	121
13. Lag om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare .....	122
BILAGA .....	123
PARALLELLTEXT .....	123
3. Lag om ändring av 77 och 79 § i utlänningslagen.....	123
4. Lag om ändring av lagen om utlänningsregistret .....	124
5. Lag om ändring av 3 c § i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet.....	128
7. Lag om ändring av 12 a § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner ...	129
8. Lag om ändring av 14 § i folkhälsolagen .....	130
9. Lag om ändring av 3 § i lagen om specialiserad sjukvård .....	132
10. Lag om ändring av 1 a § i barnbidragslagen .....	134
11. Lag om ändring av 3 § i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn.	135

## ALLMÄN MOTIVERING

### 1 Inledning

Syftet med denna proposition är att i Finland genomföra två av Europaparlamentets och rådets direktiv: direktiv (2014/36/EU) om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (nedan *direktivet om säsongsanställning*) och direktiv (2014/66/EU) om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (nedan *ICT-direktivet*). Direktivet om säsongsanställning ska genomföras senast den 30 september 2016 och ICT-direktivet senast den 29 november 2016.

#### 1.1 Direktivet om säsongsanställning

Syftet med direktivet om säsongarbetare är att hantera säsongsbundna temporära migrationsströmmar till Europeiska unionens territorium. Samtidigt är syftet att säkerställa rimliga arbets- och levnadsförhållanden för säsongarbetare i samtliga medlemsstater. Avsikten är att genomföra detta med hjälp av rättvisa och transparenta regler för inresa och vistelse, samt genom att definiera säsongarbetares rättigheter. Ett syfte med direktivet är också att erbjuda incitament och mekanismer för att förhindra vistelser utöver den fastställda perioden eller att tillfälliga vistelser omvandlas till olagliga vistelser.

Direktivet är tillämpligt på tredjelandsmedborgare som befinner sig utanför medlemsstaternas territorium och ansöker om att resa in på en medlemsstats territorium för säsongsanställning. Med tredjelandsmedborgare avses personer som inte är medborgare i medlemsstater eller i länder som kan jämföras med dem vad gäller rätten till rörlighet.

I direktivet bestäms om tillstånd för säsongarbete, som ger innehavaren rätt att vistas och arbeta på det territorium som tillhör den medlemsstat som har utfärdat tillståndet. Direktivet förutsätter att alla säsongarbetare som reser in till en medlemsstat beviljas ett dokument med vars hjälp de kan påvisa rätt att vistas i landet som säsongarbetare. Dessa dokument skiljer sig från varandra beroende på orsaken till inresan. Inresevillkoren för säsongsanställning är indelade i två kategorier beroende på vistelsen längd, som antingen inte överstiger 90 dagar eller överstiger 90 dagar.

En person beviljas Schengenvisum, om han eller hon reser in för en säsongsanställning som inte överstiger 90 dagar från ett viseringspliktigt land (Förordning 539/2001 om fastställande av förteckningen över tredje länder vars medborgare är skyldiga att inneha visering när de passerar de yttre gränserna och av förteckningen över de tredje länder vars medborgare är undantagna från detta krav). I visumets fält för anmärkningar antecknas "säsongsanställning". En person som reser in från ett viseringsfritt land för en säsongsanställning som inte överstiger 90 dagar beviljas ett dokument med vilket han eller hon kan påvisa sin rätt att arbeta samt tillträde till andra direktivsenliga rättigheter.

En person beviljas tillstånd för säsongarbete, om han eller hon reser in för en tid som överstiger 90 dagar. Till det yttre är tillståndet ett uppehållstillståndskort enligt förordning 1030/2002, på vars chips den sökandes biometriska kännetecken lagras. I kortets fält för anmärkningar antecknas "säsongsanställning".

Direktivet är indelat i fem kapitel: I Allmänna bestämmelser, II Villkor för inresa, III Förfarande och tillstånd för säsongarbete, IV Rättigheter och V Slutbestämmelser.

I kapitel I anges direktivets målgrupp, tillämpningsområde och centrala begrepp.

Kapitel II gäller kriterier och krav för inresa för säsonganställning för vistelser som inte överstiger 90 dagar och för vistelser som överstiger 90 dagar. Dessutom bestäms om rätt att besluta om nationella kvoter för säsongarbetare. I kapitlet bestäms också om grunder för att avslå ansökan om tillstånd för säsongarbete samt om återkallande av ett beviljat tillstånd.

Kapitel III innehåller bestämmelser om förfarande samt detaljer i tillståndet för säsongarbete. Kapitlet innehåller också bestämmelser om vistelsens längd, förnyelse av tillståndet samt underlättande av återinresa. Dessutom har kapitlet bestämmelser om sanktioner mot arbetsgivare, rättssäkerhetsgarantier samt avgifter och kostnader för tillstånd. I kapitlet bestäms också om lämplig bostad för säsongarbetare.

Kapitel IV innehåller bestämmelser om säsongarbetares rättigheter. Huvudregeln är rätt till likabehandling i förhållande till medlemsstatens medborgare. Dessutom har till kapitlet fogats artiklar om sanktioner, bedömning och kontroll som gäller överträdelser av direktivet samt förenklade klagomålsförfaranden.

Det sista kapitlet V gäller statistik och rapportering samt tidpunkten för införlivande av direktivet i den nationella lagstiftningen.

## **1.2 ICT-direktivet**

Direktivet gäller villkoren för inresa och rättigheter för chefer, specialister och praktikanter som är tredjelandsmedborgare och föremål för företagsintern förflyttning till Europeiska unionens territorium. Vistelsens maximala längd är tre år för chefer och specialister och ett år för praktikanter. I den nationella lagstiftningen ska man inte längre kunna föreskriva om villkor som avviker från direktivet för tillstånd för personer som uppfyller villkoren för ICT-tillstånd. Villkoren för att utfärda tillstånd för inresa motsvarar det traditionella migrationsdirektivet.

Direktivet avviker från tidigare direktiv och samtliga nationella tillstånd på så sätt att med det tillstånd som den första staten utfärdat kan man förflyttas till en annan medlemsstat och också arbeta där om förflyttningen sker mellan enheter som tillhör samma företag eller concern i olika medlemsstater. Rörligheten kan begränsas på olika sätt. Möjligheterna till begränsningar är beroende av om det är fråga om rörlighet för kortare eller längre vistelse. Möjligheterna att begränsa rörligheten för kortare vistelse är snävare än när det gäller en längre vistelse.

Den viktigaste lösningen när hur direktivet ska genomföras har att göra med bestämmelserna om rörlighet. Det tillstånd som den första medlemsstaten utfärdat kan godkännas som sådant även i en annan medlemsstat eller så kan rörligheten begränsas inom de ramar som direktivet tillåter.

Rörligheten för kortare vistelse är begränsad till en period på 90 dagar inom en period på 180 dagar. Tiden är lika lång som den tid som en tredjelandsmedborgare som passerat den yttre gränsen redan nu får röra sig fritt i en medlemsstat. Rörlighetens mervärde hänför sig till rätten att arbeta i en annan medlemsstat.

Rörligheten kan basera sig på gällande tillstånd utan särskilda formaliteter eller så kan som villkor för rörlighet anges skyldighet att på förhand meddela sin avsikt att arbeta i en annan medlemsstat. Den andra medlemsstaten kan dessutom begära att ett antal intyg och handlingar inlämnas tillsammans med anmälan, inklusive anställningsavtal av vilket framgår att anställningsvillkoren uppfyller kraven i den berörda staten. Den andra medlemsstaten kan motsätta sig rörligheten inom 20 dagar efter att den mottagit underrättelsen. Då får personen i fråga inte förflyttas till den andra staten för att arbeta eller är tvungen att avbryta ett redan påbörjat arbete och lämna statens territorium.

## RP 80/2017 rd

I samband med förhandsanmälan kan det krävas att de handlingar som uppräknas i direktivet ska lämnas in. Dessutom kan det krävas att handlingarna och underrättelsen ska vara på finska eller svenska eller så det godkänns att handlingarna är på engelska, som ofta används som till exempel koncernspråk. Begränsningarna i direktivet gäller endast arbete. Direktivet innehåller ingen möjlighet att begränsa rörligheten mellan medlemsstaterna för personer som omfattas av direktivets tillämpningsområde. Personer som utgör ett hot mot den allmänna ordningen, säkerheten eller folkhälsan ska vägras tillstånd att vistas på medlemsstatens territorium.

Rörligheten för längre vistelse överstiger 90 dagar, men motsvarar högst tillståndets maximala giltighet. En medlemsstat kan godkänna rörlighet för längre vistelse utan särskilda formaliteter på basis av det tillstånd som den första medlemsstaten beviljat. En medlemsstat kan också kräva att rätten till rörlighet för längre vistelse baserar sig på tillstånd som beviljas på ansökan. Tillståndsvillkoren är i princip desamma som i det tillstånd som den första staten beviljade. Endast kraven i anslutning till anställningsvillkoren varierar enligt vad som iaktas i respektive medlemsstat. Beslut på ansökan ska fattas inom 90 dagar.

När Finland genomför direktivet måste man välja om man godkänner rörlighet med det tillstånd som den första staten beviljat och om inte, vilka av alternativen i direktivet som införs i Finland. Samtliga är valbara.

I kapitel I anges direktivets målgrupp, tillämpningsområde och centrala begrepp.

Kapitel II gäller kriterier och krav för inresa. Kapitlet innehåller också grunder för att avslå tillståndsansökan och för att återkalla eller att inte förlänga ett beviljat tillstånd. I kapitlet bestäms dessutom om sanktioner för brott mot direktivets bestämmelser och om möjlighet att fastställa nationella kvoter för antalet arbetstagare som förflyttas.

Kapitel III innehåller bestämmelser om förfarande. Kapitlet innehåller bestämmelser om vistelsens längd, rättssäkerhetsgarantier, kostnader samt ansökan om tillstånd för en person som är föremål för företagsintern förflyttning och för rörlighet för längre vistelse.

Kapitel IV innehåller bestämmelser om rättigheter för en person som är föremål för företagsintern förflyttning och dennes familjemedlemmar. Huvudregeln är rätt till likabehandling i förhållande till medlemsstatens medborgare. På familjeåterföring tillämpas med vissa undantag direktiv 2003/86/EG.

Kapitel V gäller rörlighet inom EU. Artiklarna om rörlighet är indelade i sådana som gäller rörlighet för kortare vistelse på upp till 90 dagar och sådana som gäller rörlighet för längre vistelse på mer än 90 dagar. Kapitlet innehåller också bestämmelser om sanktioner som kan påföras för brott mot bestämmelserna om rörlighet.

Det sista kapitlet VI innehåller slutbestämmelser om statistik, de rapporter som ska läggas fram för kommissionen vart tredje år, kontaktpunkter och införlivande av direktivet i den nationella lagstiftningen.

### 1.3 Grunder för likabehandling i Europeiska unionen

Vid förfarandet enligt vardera direktivet utgör bestämmelsen om likabehandling grund för rättigheterna för en person som rest in till Europeiska unionens territorium. Diskrimineringsförbudets grunder finns i grundfördragen. I detta sammanhang måste man emellertid beakta grundfördragets specialbestämmelser. Enligt artikel 6 i fördraget om Europeiska unionen ska unionen erkänna de rättigheter, friheter och principer som fastställs i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, som ska ha samma rättsliga värde som fördragen.

De grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, och såsom de följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner, ska ingå i unionsrätten som allmänna principer.

I artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna förbjuds all diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Dessutom förbjuds även här all diskriminering på grund av nationalitet. Artikel 14 i Europakonventionen innehåller ett likadant diskrimineringsförbud som artikel 21 i stadgan om de grundläggande rättigheterna.

Europeiska unionen har 2000 antagit två direktiv i anslutning till detta; rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung samt rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling. Dessutom har man 2004 antagit rådets direktiv 2004/113/EG om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.

Kommissionen antog 2008 ett förslag till ett nytt direktiv om likabehandling (KOM (2008) 426 slutlig). Syftet med förslaget är att förbättra rättsskyddet när det gäller diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning i fråga om social trygghet samt hälso- och sjukvård, utbildning samt tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Man förhandlar fortfarande om direktivet.

För att garantera unionsmedborgares rättigheter till social trygghet när de rör sig på unionens territorium är det centralt att personerna behandlas lika inom de nationella systemen för social trygghet. Enligt bestämmelsen om likabehandling i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen ska, om inte annat föreskrivs i denna förordning, de personer på vilka denna förordning ska tillämpas ha samma rättigheter och skyldigheter enligt en medlemsstats lagstiftning som denna medlemsstats egna medborgare. Genom Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1231/2010 har tillämpningen av bestämmelserna i förordning (EG) nr 883/2004 utvidgats till att omfatta tredjelandsmedborgare som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av denna förordning. Det är då fråga om tredjelandsmedborgare som lagligen vistas inom en medlemsstats territorium och som reser från en medlemsstat till en annan.

## **2 Nuläge**

### **2.1 Lagstiftning och praxis**

#### **2.1.1 Allmänna principer för inresa**

Allmänna principer för inresa ingår i 2 kap. i utlänningslagen (301/2004). Förutom villkor för inresa innehåller kapitlet bland annat bestämmelser om passerande av gränsen, resedokument samt pass. Enligt 11 § 2 mom. i utlänningslagen finns bestämmelser om inresevillkor vid vistelser på medlemsstaternas territorium som inte varar mer än 3 månader i kodexen om Schengengränserna (Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/399 om en unionskodex om gränspassage för personer).

För en vistelse som inte varar mer än tre månader under en period på sex månader ska en tredjelandsmedborgare en giltig resehandling eller en handling som ger innehavaren rätt att pas-



## RP 80/2017 rd

sera gränsen samt giltig visering enligt förordning 539/2001, om han eller hon kommer från ett viseringpliktigt land. I stället för visering kan man också ha ett giltigt uppehållstillstånd som berättigar till inresa.

En utlänning ska kunna visa upp handlingar av vilka framgår syftet med och förutsättningarna för vistelsen. Han eller hon ska dessutom kunna visa att han eller hon har tillräckliga medel för sin försörjning med beaktande av såväl den planerade vistelsens längd som återresan till utreselandet. Om utlänningen inte kan visa att han eller hon har tillräckliga medel vid inresan, ska han eller hon kunna visa att han eller hon förmår skaffa medlen under sin vistelse i landet. En ytterligare förutsättning för inresa är att han eller hon inte har meddelats inreseförbud, och att han eller hon inte äventyrar allmän ordning och säkerhet.

### 2.1.2 Uppehållstillstånd

4 kap. i utlänningslagen innehåller allmänna bestämmelser om olika slag av uppehållstillstånd och tillståndens varaktighet, ansökan om tillstånd, tillståndsgrunder, försörjningsförutsättningar och andra villkor för beviljande av uppehållstillstånd, behöriga myndigheter och uppehållstillståndskort samt definition av laglig vistelse. Bestämmelser om uppehållstillstånd som beviljas på grund av arbete finns i 5 kap.

I 36 § i utlänningslagen föreskrivs om allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd, som en sökande ska uppfylla oberoende av på vilken grund han eller hon ansöker om rätt att vistas i landet. Uppehållstillstånd kan vägras, om en utlänning anses äventyra allmän ordning eller säkerhet, folkhälsan eller Finlands internationella förbindelser. Uppehållstillstånd kan också vägras, om det finns grundad anledning att misstänka att utlänningen har för avsikt att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet.

Tidsbegränsat uppehållstillstånd kan enligt 33 § i utlänningslagen beroende på vistelsens karaktär beviljas antingen som kontinuerligt (A) eller tillfälligt (B).

I 39 § i utlänningslagen föreskrivs om försörjning. Enligt den förutsätts det för att uppehållstillstånd ska kunna beviljas att utlänningens försörjning är tryggad, om inte något annat föreskrivs i denna lag. I ett enskilt fall kan avvikelser göras från försörjningsförutsättningen, om det finns exceptionellt vägande skäl eller om ett barns bästa kräver det. Försörjningen anses vara tryggad om den bekostas med inkomster från till exempel förvärvsarbete så att tredjelandsmedborgaren inte kan antas bli beroende av utkomststöd enligt lagen om utkomststöd (1412/1997) eller av någon annan därmed jämförbar ekonomisk förmån. Migrationsverket har i en intern anvisning angett riktgivande inkomstgränser. Med deras hjälp bedömer man om försörjningsförutsättning föreligger i enskilda fall. Social- och hälsovårdsministeriet har gett experthjälp vid bestämmandet av inkomstgränserna.

I 73 § 3 mom. i utlänningslagen föreskrivs särskilt om försörjningsförutsättning för arbetstagare när det gäller uppehållstillstånd för arbetstagare och i 77 § 3 mom. i utlänningslagen när det gäller annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete. Kraven på tryggad försörjning har samma innehåll. Enligt dem ska utlänningens försörjning vara tryggad genom förvärvsarbete, och inte till exempel besparingar eller annan förmögenhet, under den tid som uppehållstillståndet gäller. Utlänningen ska ha tillräckligt regelbundna inkomster så att försörjningen är tryggad under hela den tid tillståndet gäller.

### 2.1.3 Uppehållstillstånd som beviljas på grund av arbete

I 5 kap. i utlänningslagen bestäms om uppehållstillstånd för arbetstagare och näringsidkare samt om annat uppehållstillstånd för arbete. I 72 § bestäms om ansökan om uppehållstillstånd

för arbetstagare och bilagor till den. Sådana är till exempel arbetsavtalet samt en försäkran som gäller anställningsvillkoren samt i vissa fall arbetsgivarförpliktelserna. I paragrafen hänvisas också till 60 §, enligt vilken uppehållstillstånd i regel ska sökas utomlands före inresan. I 73 § i utlänningslagen bestäms om prövning av uppehållstillstånd för arbetstagare och om arbets- och näringsbyråernas delbeslut. Om det inte är fråga om en arbetstagare som behöver uppehållstillstånd för arbetstagare, eller om en näringsidkare, kan uppehållstillstånd beviljas för annat förvärvsarbete i enlighet med 77 §. Detta tillstånd beviljas utan föregående delbeslut av arbets- och näringsbyrån. I 80 § bestäms hur länge rätten att arbeta gäller, dvs. om den tidpunkten då rätten börjar och upphör att gälla.

I 60 § i utlänningslagen bestäms om ansökan om uppehållstillstånd. Enligt den ska det första uppehållstillståndet före inresan sökas utomlands i det land där sökanden lagligen vistas. Fortsatt tillstånd och permanent uppehållstillstånd söks i Finland. Utomlands lämnas ansökan till en finsk beskickning och i Finland till den lokala polisen. På grund av de ändringar i befogenheterna som trädde i kraft i början av 2017 ska ansökan i Finland från och med den 1 januari 2017 lämnas till Migrationsverkets verksamhetsställe och den kan inte längre lämnas till polisen.

För uppehållstillstånd ska enligt 60 d § i utlänningslagen tillsammans med ansökan lämnas biometriskt kännetecken, en ansiktsbild och fingeravtryck av samtliga fingrar.

Uppehållstillståndskort sänds till beskickningen, där den sökande hämtar det. I samband med att kortet hämtas jämförs de biometriska kännetecknen som lagrats på kortet med den sökandes kännetecken. Han eller hon innehar redan uppehållstillståndskort vid inresan till landet. Vid gränsen jämförs kortinnehavarens biometriska kännetecken med kännetecknen på kortet. Jämförelse får enligt 60 e § i utlänningslagen göras i syfte att verifiera autenticiteten av ett uppehållstillståndskort och identiteten hos innehavaren av ett uppehållstillstånd.

Enligt 36 § i utlänningslagen kan uppehållstillstånd vägras, om en utlänning anses äventyra allmän ordning eller säkerhet, folkhälsan eller Finlands internationella förbindelser.

Uppehållstillstånd kan vägras, om det finns grundad anledning att misstänka att utlänningen har för avsikt att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet.

#### 2.1.4 Återkallande av uppehållstillstånd

Tidsbegränsade och permanenta uppehållstillstånd får återkallas med stöd av 58 § i utlänningslagen. Uppehållstillståndet får återkallas när utlänningen varaktigt har flyttat bort från Finland eller när utlänningen i permanent syfte har vistats utanför landet i två år utan avbrott. Om vid ansökan om uppehållstillstånd medvetet har lämnats oriktiga upplysningar om sökandens identitet eller andra oriktiga upplysningar som har påverkat beslutet, eller om något som hade kunnat hindra beviljandet av uppehållstillstånd har hemlighållits, får tillståndet återkallas.

#### 2.1.5 Avlägsnande ur landet

I 9 kap. i utlänningslagen bestäms om avlägsnande ur landet. I 142 § i utlänningslagen bestäms om nekad inresa och avvisning. Nekad inresa innebär att en tredjelandsmedborgares inresa hindras vid en yttre gräns på det sätt som föreskrivs i artikel 13 i kodexen om Schengen-gränserna. Nekad inresa berör tredjelandsmedborgare som reser in på medlemsstaternas territorium för att vistas där i högst tre månader och som inte uppfyller samtliga villkor för inresa enligt artikel 5.1 i kodexen om Schengen-gränserna.

Om det är fråga om en vistelse som överstiger tre månader, tillämpas avvisningsbestämmelserna vid en yttre gräns, varvid inresa förhindras. Detta tillämpas när det är fråga om en unionsmedborgare och en därmed jämförbar person eller en familjemedlem, som utövar sin rätt till fri rörlighet inom unionen. Avvisning används också i en situation där en tredjelandsmedborgare anländer till landet med ett uppehållstillstånd som gäller i mer än tre månader och han eller hon anländer första gången till landet under uppehållstillståndets giltighetstid. Om det upptäcks vid gränskontrollen att villkoren för inresa inte är i ordning, kan en utlänning avvisas vid en yttre gräns även om han eller hon har uppehållstillstånd. Avvisning tillämpas också när en tredjelandsmedborgare anländer till landet med uppehållstillstånd till en annan medlemsstat eller nationell visering som ger personen rätt att vistas i Schengenområdet i mer än tre månader och han eller hon inte har meddelats inreseförbud till Finland. Dessutom kan en tredjelandsmedborgare avvisas, om han eller hon kommit till landet utan uppehållstillstånd och inte har beviljats uppehållstillstånd efter inresan.

Med utvisning avses enligt 143 § i utlänningslagen att en utlänning avlägsnas ur landet när utlänningen vistas i landet med stöd av tidsbegränsat eller permanent uppehållstillstånd eller i situationer där tillståndet i fråga inte längre gäller.

#### 2.1.6 Arbetarskydd

I Finland övervakar regionförvaltningsverkens ansvarsområde för arbetarskyddet (arbetarskyddsmyndigheterna) att arbetslagstiftningen iakttas och stöder det frivilliga arbetarskyddsarbetet på arbetsplatserna. I lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) föreskrivs om förfarandet när arbetarskyddsmyndigheten övervakar iakttagandet av bestämmelserna om arbetarskyddet samt arbetarskyddssamarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna på arbetsplatsen. I lagen föreskrivs bland annat om förrättandet av inspektioner. Arbetarskyddsmyndigheterna förrättar inspektioner på arbetsplatser på eget initiativ och till exempel på arbetstagares och arbetsgivares begäran. Under vissa förutsättningar som föreskrivs i lagen förrättar arbetarskyddsmyndigheterna inspektioner även i lokaler som omfattas av hemfriden, men övervakning av arbetstagares inkvartering hör inte till arbetarskyddsmyndigheternas befogenheter.

Arbetarskyddsmyndigheterna förrättar inspektioner både grund av en förhandsanmälan som sänts till arbetsgivaren och utan förhandsanmälan. Arbetarskyddsmyndigheten har med stöd av arbetsskyddstillsynslagen bland annat rätt att få tillträde till platser där arbete utförs samt rätt att samtala med arbetstagarna. Arbetarskyddsmyndigheten har också rätt att få de handlingar och utredningar som behövs för tillsynen av arbetsgivaren. Dessutom har arbetarskyddsmyndigheten rätt för bl a tillsynen över att minimivillkoren för anställningsförhållanden följs, få sekretessbelagda uppgifter från vissa myndigheter och från andra parter som utför offentliga uppdrag.

När det gäller arbetsgivare som sysselsätter utländsk arbetskraft övervakar arbetarskyddsmyndigheterna att arbetsgivaren och uppdragsgivaren har iakttagit förpliktelse enligt utlänningslagen. Till förpliktelseerna enligt utlänningslagen hör till exempel att arbetsgivaren har försäkrat sig om att arbetstagare som anställs och är anställda har rätt att arbeta i Finland. Vid inspektionerna övervakas dessutom att arbetsgivaren i anställningsförhållanden som gäller arbetstagare iakttar arbetslagstiftningen och bestämmelserna i allmänt bindande kollektivavtal, där arbetstids- och lönebestämmelserna är de viktigaste. Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar också att arbetsgivaren har ordnat företagshälsovård och tecknat olycksfallsförsäkring för arbetstagare.

Arbetarskyddsmyndigheterna samarbetar med andra myndigheter. Vid tillsynen över exempelvis säsongsarbete förrättar arbetarskyddsmyndigheterna inspektioner tillsammans med i

synnerhet polisen, gränsbevakningsväsendet och skatteförvaltningen. Dessutom har arbetarskyddsmyndigheterna ett nära samarbete med de arbets- och näringsbyråer som handlägger utlänningsärenden.

Exempelvis vid inspektioner som förrättas tillsammans med polisen och gränsbevakningsväsendet koncentrerar sig arbetarskyddsmyndigheten på att övervaka ovan beskrivna saker som hör till det egna ansvarsområdet och ger vid behov arbetsgivaren och uppdragsgivaren myndighetshandledning i fråga om uppdagade försummelser. Vid de gemensamma inspektionerna försöker man i så stor utsträckning som möjligt nå alla de som arbetar där inspektionen sker. Polisen och gränsbevakningsväsendet fastställer varje arbetstagare identitet och huruvida arbetstagaren har rätt att arbeta i Finland.

Till arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter hör att anmäla arbetsbrott till polisen för förundersökning. Även vissa gärningar som är straffbara enligt utlänningslagen anmäls till polisen för förundersökning, till exempel att en arbetsgivare har en utlänningsanställd som inte har rätt att utföra förvärvsarbete i Finland. Arbetarskyddsmyndigheten övervakar också att arbetstagarens anställningsvillkor, som arbetsgivaren meddelat tillståndsmyndigheterna, i praktiken arbets- och näringsbyrån, i samband med ansökan om uppehållstillstånd, uppfylls. Om arbetsgivaren avsiktligt eller av grov vårdslöshet har gett tillståndsmyndigheterna felaktiga eller vilseledande uppgifter om arbetstagarens villkor i arbetet, är arbetarskyddsmyndigheten med stöd av utlänningslagen skyldig att anmäla saken till polisen för förundersökning.

#### 2.1.6.1. Arbetarskyddsmyndigheternas tillgång till registeruppgifter

Arbetarskyddsmyndigheterna har för sin tillsynsuppgift tillgång till vissa myndighetsregister. När det gäller säsongarbete använder arbetarskyddsmyndigheterna i enlighet med de rättigheter som definierats för dem, registret över utlänningsärenden (UMA) samt visumregistret (SUVI). I UMA-registret kan arbetarskyddsmyndigheten kontrollera arbetstagarens rätt att arbeta samt arbetstagarens anställningsvillkor, som arbetsgivaren meddelat i samband med tillståndsansökan. Dessa registeruppgifter jämförs med de uppgifter som arbetsgivaren gett under inspektionen. I de fall där man inte får några uppgifter om en arbetstagares rätt att arbeta av arbetsgivaren och personen inte är införd i UMA-registret, kan arbetarskyddsmyndigheten enligt behov kontrollera i visumregistret huruvida arbetstagaren har beviljats visum, på vilket grund det har beviljats, hur länge det gäller och vem som har inbjudit arbetstagaren att arbeta.

#### 2.1.7 Utlänningsregistret och registeransvariga

Utlänningsregistret är ett personregister som förs med hjälp av automatisk databehandling. Det förs och används som underlag för behandling av, beslut om och övervakning av utlänningsinresa och utresa samt vistelse och arbete i Finland, för tryggnad av statens säkerhet och för genomförande av sådana säkerhetsutredningar som avses i säkerhetsutredningslagen (726/2014). Utlänningsregistret förs dessutom som underlag för behandling av och beslut i ärenden som gäller förvärv, behållande och förlust av finskt medborgarskap samt bestämmande av medborgarskapsstatus.

Utlänningsregistret är ett personregister som består av delregistret för ansökningsärenden, delregistret för främlingspass och resedokument för flykting, delregistret för övervakning av inresa och utresa samt delregistret för examina och delregistret för medborgarskapsärenden, för vilka Migrationsverket enligt 3 § i lagen om utlänningsregistret som registeransvarig bär det huvudsakliga ansvaret. Till utlänningsregistret hör dessutom delregistret för visumärenden och delregistret för inresevillkor, för vilka utrikesministeriet som registeransvarig bär det huvudsakliga ansvaret. Utlänningsregistret förs och används också av polisen, gränsbevakningsväsendet, Tullen, närings-, trafik- och miljöcentralerna, arbets- och näringsbyråerna, fängvårds-

myndigheterna, diskrimineringsombudsmannen samt högsta förvaltningsdomstolen och de regionala förvaltningsdomstolarna.

Arbetskyddsmyndigheten har inte angetts som registeransvarig för utlänningsregistret och arbetskyddsmyndigheten kan därför inte lagra uppgifter i utlänningsregistret via UMA-systemet.

#### 2.1.8 Tillsyn över boendeförhållanden

Sunda boendeförhållanden övervakas av de kommunala hälsoskyddsmyndigheterna med stöd av hälsoskyddslagen (763/1994). De kommunala hälsoskyddsmyndigheterna utför bostadsinspektioner på grund av misstankar om sanitära olägenheter, inte i form av regelbunden tillsyn. Den kommunala hälsoskyddsmyndigheten får utföra inspektion i utrymmen som används för boende av någon annan orsak än ett initiativ av den som innehar eller äger utrymmet, endast om åtgärden är nödvändig för att utreda om innehavaren, någon annan som vistas i utrymmet eller en granne orsakas sanitär olägenhet. Inspektion får utföras mot den boendes vilja endast om hälsoskyddsmyndigheten har grundad anledning att misstänka en allvarlig sanitär olägenhet som kräver omedelbara åtgärder. I ett sådant fall kräver inspektionen eller en åtgärd som har samband med den dessutom ett skriftligt förordnande som meddelats av den kommunala hälsoskyddsmyndigheten.

### 2.2 Säsongarbete i Finland enligt de nuvarande bestämmelserna

Tredjelandsmedborgare som kommer till Finland har rätt att utföra begränsat säsongarbete utan uppehållstillstånd. I Finland finns säsongarbetare särskilt inom jordbruk och trädgårds-skötsel. En betydande del av säsongarbetet i Finland hänförs till plockning av bär, i synnerhet odlade bär. Verksamhet i anslutning till detta regleras i 79 § 1 mom. 4 punkten i utlänningslagen. Enligt den har en sådan tredjelandsmedborgare rätt att förvärvsarbeta utan uppehållstillstånd som kommer för att plocka eller skörda bär, frukter, specialväxter, rotfrukter eller grönsaker eller för arbete i anslutning till pälsfarmning i högst tre månader, med andra ord under en period på 90 dagar inom en period på 180 dagar. I statsrådets beslut (11.10.2012) om riksomfattande riktlinjer för de allmänna villkoren beträffande anlitandet av utländsk arbetskraft konstateras att den aktuella punkten i utlänningsarbete inte hindrar arbete som hänförs till plockning. Den hindrar inte heller skötsel- eller planeringsarbete eller användning av maskiner, såsom traktor, som direkt hänförs till skörd.

På utländska säsongarbetare tillämpas branschens normala arbetsmarknadspraxis i Finland, såsom anställningsvillkoren för arbetstagare och arbetsgivarens lagstadgade skyldigheter. Hit hör till exempel företagshälsovård, olycksfallsförsäkring för arbetstagare, ändamålsenliga arbetsredskap, introduktion i arbetet och arbetstidsbokföring. På plockning av odlade bär tillämpas i allmänhet kollektivavtalet för landsbygdsnäringarna.

#### 2.2.1 Säsongarbetare från viseringspliktiga länder

När visum beviljas tillämpas bestämmelserna i viseringskodex (EG nr 810/2009). Bestämmelser om visum finns i 3 kap. i utlänningslagen.

Största delen av säsongarbetarna från viseringspliktiga länder kommer till Finland för att plocka odlade bär, men visum beviljas också för till exempel grönsaksodling och pälsfarmning.

Utrikesministeriet har meddelat anvisningar om beviljande av visum för plockning av odlade bär. Syftet med anvisningarna är att försöka förhindra oegentligheter och undvika situationer

## RP 80/2017 rd

där säsongarbetare blir utan nettoinkomster, trots att de arbetar och betalas lön i enlighet med finskt kollektivavtal. Villkoret för att visum ska beviljas är att personen bjuds in till Finland av ett solitt företag, som är verksamt i en ovannämnd bransch som avses i 79 § 1 mom. 4 punkten i utlänningslagen. Företaget ska dessutom ha tillräckliga resurser att sköta sin förbindelse och sina arbetsgivarförpliktelser under alla förhållanden.

Inbjudarnas specificerade utredning över inkomster och utgifter bedöms i enlighet med försörjningsförutsättningarna i Schengenkodexen. Lönen ska vara kollektivavtalsenligt.

En person som reser in för säsongarbete beviljas Schengenvisum, på vilket antecknas "Seasonal Work FI".

Beskickningarna informerar på sina webbsidor om tidtabellerna för behandling av visum genast i början av året. Då meddelas tidsfristerna för inlämnande av förhandsutredningar och eventuella tilläggsutredningar, inlämnandet av visumansökningar och de anvisningar som gäller respektive år. De inbjudande företagen lämnar beskickningarna förhandsutredningar samt information om hur många plockare de tänker rekrytera och under vilken tid plockarna arbetar i Finland. I förhandsutredningen ska åtminstone följande uppgifter lämnas: företagets namn, FO-nummer, kontaktperson och kontaktuppgifter. Om företaget anlitar en förmedlare ska dennes person- och kontaktuppgifter lämnas. I utredningen ska dessutom lämnas bland annat information om de centrala villkoren i arbetet i enlighet med 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en utredning om olycksfallsförsäkringarna (olycksfall i arbetet) samt företagshälsovården. Företaget ska också lämna en utredning om de kostnader som debiteras för inkvartering samt om alla kostnader i anslutning till måltider som arbetsgivaren ordnar. Om arbetsgivaren ordnar tolktjänster eller andra stödtjänster i Finland ska även dessa meddelas. Dessutom ska kostnaderna för att skaffa visum specificeras och övriga kostnader specificeras och motiveras. Det ska också meddelas hur introduktionen i arbetet ordnas.

Beskickningen granskar förhandsutredningarna och kan begära tilläggsutredningar av det inbjudande företaget. På basis av förhandsutredningarna beslutar beskickningen om företagsspecifika rekommendationer för antalet säsongarbetare under den kommande bårsäsongen. När det gäller företag som inbjuder plockare av odlade bär kan man i fråga om enskilda företag kontrollera om företagets bransch motsvarar vad som anmälts till registret och vem eller vilka som är ansvariga personer. Beskickningarna kan inte granska ett företags ekonomiska situation eller övriga bakgrund.

Ansökningar om visum för säsongarbete behandlas efter prövning utifrån viseringskodex på samma sätt som andra visumansökningar. Handläggaren kontrollerar att inbjudaren har lämnat in en godtagbar förhandsutredning. Visumansökan ska åtföljas av inbjudan men en kopia av arbetsavtalet är inte obligatorisk. Om misstankar väcks beträffande inbjudans äkthet, ska viseringstjänstemannen kontakta det inbjudande företaget och kontrollera vad de inbjudna personerna heter. Kontakten med de inbjudande företagen ska vara aktiv.

Om förutsättningarna för beviljande av visum uppfylls, beviljas visum för den tid som nämns i visum, oftast för en resa. Sådana som kommer från närområdena kan beviljas flergångsvisum, om sökanden har för avsikt att besöka hemlandet medan anställningen varar. Efter bårsäsongen lämnar de företag som bjudit in plockarna beskickningen en efterhandsutredning om den gångna säsongen.

### 2.2.2 Säsongarbetare från viseringsfria länder

Om en tredjelandsmedborgare är medborgare i ett viseringsfritt land, tillämpas utlänningslagens villkor för inresa på honom eller henne.

I 11 § 2 mom. i utlänningslagen konstateras att bestämmelser om inresevillkor vid vistelser som inte varar mer än tre månader finns i kodexen om Schengengränserna (förordning EG 562/2006). Tredjelandsmedborgare ska för en vistelse som inte varar mer än tre månader under varje sexmånadersperiod ha en giltig resehandling eller en handling som berättigar till gränsövergång. En utlännings ska också kunna visa upp handlingar av vilka framgår syftet med och förutsättningarna för vistelsen. För en säsongsarbetares del är det fråga om arbetsavtalet. Han eller hon ska dessutom kunna visa att han eller hon har tillräckliga medel för sin försörjning med beaktande av såväl den planerade vistelsens längd som återresan till utreselandet eller genomresan till ett tredje land. Om tillräckliga medel inte kan påvisas konkret vid inresan, ska personen i fråga kunna visa att han eller hon på lagligt sätt förmår skaffa sig sådana medel under vistelsen i landet. Som exempel kan nämnas medel som skaffas genom arbete. En ytterligare förutsättning för inresa är att personen inte har meddelats inreseförbud och att han eller hon inte äventyrar allmän ordning och säkerhet.

### 2.2.3 Säsongsarbete med uppehållstillstånd

För en vistelse som varar längre än tre månader ska uppehållstillstånd för arbetstagare sökas i enlighet med 72 § i utlänningslagen. På dessa arbetstagare tillämpas ett ansökningsförfarande i två steg, där arbets- och näringsbyrån först gör en prövning för ett delbeslut i enlighet med 73 § varefter Migrationsverket fattar det slutliga beslutet.

Prövningen för delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare är på fastlandet koncentrerad till tre arbets- och näringsbyråer, som är Nylands (Helsingfors), Sydöstra Finlands (Villmanstrand) och Birkalands (Tammerfors) arbets- och näringsbyråer. På Åland sköts motsvarande uppgift av Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS). Arbets- och näringsbyråernas behörighet är regionalt fördelad så att den omfattar hela landet. Till följd av den regionala behörigheten utförs mest prövning vid arbets- och näringsbyråerna i Tammerfors och Villmanstrand, vilkas områden omfattar bland annat Österbotten samt norra och östra Finland.

Till ansökan om uppehållstillstånd fogas en utredning om de centrala villkoren i arbetet i enlighet med 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen samt en försäkran om att villkoren är förenliga med gällande bestämmelser och det tillämpliga kollektivavtalet och, om arbets- och näringsbyrån kräver det, en utredning om att arbetsgivaren har skött och i framtiden kommer att sköta sina förpliktelser som arbetsgivare. Till ansökan fogas också en utredning om att man för det avsedda arbetet inom rimlig tid har hittat lämplig, på arbetsmarknaden tillgänglig arbetskraft. På grundval av de nationella och regionala riktlinjer för allmänna förutsättningar för anlitande av utländsk arbetskraft som iaktas i landet har det ansetts råda arbetskraftsbrist i vissa branscher, varvid landsomfattande eller regionala lättnader har kunnat beviljas i fråga om tillgångsprövningen.

Utomlands lämnas ansökan till Finlands beskickning i det land där den sökande vistas lagligt. I samband med ansökan lämnas också biometriska kännetecken, tio fingeravtryck och en ansiktsbild, för uppehållstillståndskortet. Beskickningen för in ansökan i UMA-systemet, där den automatiskt styrs till den behöriga arbets- och näringsbyrån för den ort där arbetet kommer att utföras.

När arbets- och näringsbyrån har behandlat ansökan och fattat sitt delbeslut, överförs ansökan via UMA-systemet till Migrationsverket där den sätts i arbetskön för avgörande. I allmänhet fås ett delbeslut som gäller säsongsarbete inom 1—4 månader. Efter ett positivt delbeslut utför Migrationsverket sin prövning av uppehållstillstånd (till exempel kontrollerar inresevillkoren) och fattar beslut som snabbast och om arbetsituationen tillåter det redan samma dag som man fått

arbets- och näringsbyråns beslut. Om arbets- och näringsbyråns delbeslut är negativt, fattar Migrationsverket ett negativt beslut om uppehållstillstånd för arbetstagare.

Upphållstillståndskort som visar uppehållsrätt sänds till beskickningen, där tredjelandsmedborgarna hämtar kortet samt det positiva beslutet om uppehållstillstånd. Den sökande informeras om ett negativt beslut och ges besvärсанvisning. Vid inresa till Schengenområdet är uppehållstillstånd ett bevis på inrese rätt.

#### 2.2.4 Säsongarbetets längd

Största delen av säsongarbetarna vistas i Finland som säsongarbetare kortare tid än tre månader. Den huvudsakliga orsaken till detta är den korta skördesäsongen. De korta vistelserna torde delvis bero på Schengenvisumets längd samt på att enligt utlänningslagen är tre månaders säsongarbete möjligt utan uppehållstillstånd. Upphållstillståndsförfarandet är avsevärt tyngre än viseringsförfarandet och kostnaderna större.

#### 2.2.5 Antalet säsongarbetare

Säsongarbetet i Finland är koncentrerat till en period från våren till hösten. Största delen av säsongarbetarna arbetar inom jordbruk och trädgårdsskötsel. En betydande del av säsongarbetet i Finland hänförs till plockningen av bär, i synnerhet odlade bär.

I Finland finns för närvarande cirka 52 000 aktiva gårdar. Antalet minskar i jämn takt, men gårdarnas storlek och behovet av utomstående arbetskraft växer. För närvarande är det sammanlagda antalet fast anställda och säsongarbetare inom jordbruket 48 100 personer, varav 15 460 årligen är utläningar, dvs. 32 %. Varje år kommer det cirka 10 500 säsongarbetare med visum för högst 90 dagar, och enligt arbetsgivarnas uppskattning är antalet som kommer utan visum för högst 90 dagar cirka 200. Tillgångsprövning tillämpas på säsongarbetare som kommer till landet med uppehållstillstånd, och deras antal är cirka 1 000—1 500 per år. Enligt arbetsgivarnas uppskattning kommer det dessutom cirka 3 000 EU-medborgare med stöd av rätten till fri rörlighet, men dessa personer omfattas inte av direktivets tillämpningsområde.

Av arbetsgivarna inom jordbruket beräknas 2 000 odla grönsaker på friland, 1 000 vara bär-gårdar och färre än 1 000 vara pälsfarmer. Grönbyggarna uppskattas till cirka 200.

I Finland är en del av de bär som plockas vilda bär. Till dem hör till exempel blåbär, lingon och hjortron, som i Finland plockas med stöd av allemansrätten. Direktivet om säsongarbete tillämpas inte på plockning av vilda bär, eftersom direktivet förutsätter ett anställningsförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. De som plockar vilda bär syns därför inte i siffrorna ovan.

Turism- och restaurangbranschen sysselsätter totalt cirka 140 000 personer, och enligt arbetsgivarnas uppskattning är några tusen av dem säsongarbetare. Säsongen är inte på samma sätt som inom jordbruket koncentrerad enbart till sommaren, utan den varierar från bransch till bransch. I skidcentrum- och programtjänstebanschen samt hotellen, restaurangerna och spana i Lappland varar säsongen från början av november till slutet av april. I nöjesparks- och festivalbranschen infaller säsongen mellan början av maj och slutet av augusti. För skärgårds- och insjöturismen sträcker sig säsongen från början av juni till slutet av september och i hotellen, restaurangerna och spana i östra och södra Finland från början av december till slutet av januari.

### 2.3 Chefers, experters och praktikanter s arbete enligt de nuvarande bestämmelserna



Chefer som hör till ett företags högsta eller mellanledning och experter som utför sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens ska söka annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete enligt 77 § 1 mom. 1 punkten i utlänningslagen för att kunna arbeta i Finland. När det gäller en chef ska företaget ha tillräckligt stor personal och omsättning och en klar högsta och mellanledning. Förutsättningen för att en så kallad specialsakkunnig ska beviljas tillstånd är bland annat lönen, som ska vara minst 3 000 euro i månaden, men framför allt ska även arbetsuppdragen utvisa att det är fråga om arbete som specialsakkunnig. Om personer som hör till dessa grupper inte arbetar mer än tre månader i Finland, är detta möjligt utan uppehållstillstånd med stöd av 79 § 1 mom. 1 punkten i utlänningslagen. Då krävs det emellertid att utlänningen har visum om han eller hon inte är medborgare i ett viseringsfritt land.

En utlänning som avlagt högskoleexamen och som utför arbetspraktik i form av förflyttning för högst ett år inom företaget beviljas annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete med stöd av 77 § 1 mom. 11 punkten i utlänningslagen.

Ansökan lämnas till en finsk beskickning i det land där den sökande vistas lagligt. I samband med ansökan lämnas också biometriskt kännetecken, tio fingeravtryck och en ansiktsbild. Tillståndet beviljas av Migrationsverket.

Upphållstillståndskort som visar uppehållsrätt sänds till beskickningen, där den person som fått tillstånd hämtar kortet samt det positiva beslutet om uppehållstillstånd. Den sökande informeras om ett negativt beslut och ges besvärshanvisning. Vid inresa till Schengenområdet är uppehållstillstånd ett bevis på inrese rätt. Tillståndshavaren har rätt att röra sig fritt på Schengenområdet under en period på 90 dagar inom en period på 180 dagar men rätten till fri rörlighet inbegriper inte rätt att arbeta i någon annan medlemsstat.

## 2.4 Informationssystem

Schengenvisum söks via utrikesministeriets visuminformationssystem (SUVI). Alla beskickningar använder detta system. Även Migrationsverket har rätt att läsa uppgifter i systemet.

Upphållstillstånd behandlas i Migrationsverkets UMA-informationssystem. Alla beskickningar i utlandet och arbets- och näringsbyråer har separat tillträde till UMA-systemet.

Informationssystemen SUVI och UMA är separata och de är inte tekniskt kopplade till varandra.

## 2.5 Genomförande av direktivet om säsongsarbete i andra medlemsstater

Genomförandet av direktivet har beretts samtidigt i alla medlemsstater och när jämförelsen görs har endast få länder genomfört direktivet i den nationella lagstiftningen.

Sätten att genomföra direktiv varierar avsevärt i medlemsstaterna. Största delen av medlemsstaterna har hittills på samma sätt som Finland genomfört migrationsdirektiven i den nationella utlänningslagstiftningen. Så gör man åtminstone i Österrike, Tyskland, Sverige och Belgien. Italien däremot genomför all EU-lagstiftningen med den s.k. "Act Communautaire"-metoden. Detta innebär att man genom en nationell "Act Communautaire"-lag konstaterat att all lagstiftning som EU antagit föregående år utgör en del av den italienska lagstiftningen. Den nationella lagstiftningen ändras efteråt, om den visar sig strida mot direktivet. För Italien är det viktigast att genomförandet har skett inom ramen för den genomförandeperiod som anges i direktivet. I Malta spjälks direktivet upp i separata lagar, till exempel en "lag om säsongsarbetare". I Grekland har migrationsdirektiven hittills genomförts i den nationella utlänningslagen. År 2014 kodifierades alla migrationsdirektiv i en lag eftersom den nationella lagstiftningen

hade blivit splittrad och svårbegriplig. Flera EU-länder funderar på samma sätt som Finland om de många separata direktiven fortfarande kan genomföras i den allmänna nationella utlänningslagen. Det tycks vara så att i många länder har man akterna om migration i migrationslagstiftningen och akterna om arbete i separata lagar som reglerar arbetsrätten.

När det gäller lösningar som berör migrationsförfarandet tycks det vara så att förutom Finland väljer åtminstone Portugal, Estland, Bulgarien, Ungern och Polen Schengenvisum för inresa. Frankrike, Grekland och Nederländerna tänker förutom Schengenvisum bevilja ett nationellt, separat arbetstillstånd. Antagligen kommer också Österrike och Tyskland att välja detta alternativ. I Estland ska man efter inresan registrera sig hos Arbetskraftsmyndigheterna, men det kommer inte att krävas ett separat arbetstillstånd. Till Grekland kan man resa in för säsongsarbete som inte pågår mer än tre månader antingen med så kallat flergångsvisum eller Schengenvisum som är förenat med arbetstillstånd för säsongsarbete.

För säsongsarbete som pågår mer än tre månader beviljas arbetstagaren uppehållstillstånd enligt direktivet. I Frankrike gäller tillståndet tre år, men det är möjligt att utföra säsongsarbete under en period på sex månader inom en period på högst tolv månader. Även i Nederländerna och Grekland är vistelsen begränsad till sex månader. Polen och Ungern har valt åtta månader som maximal vistelse och Estland, Portugal och Spanien nio månader.

Sverige planerar att bevilja säsongsarbetare från viseringsfria länder normalt nationellt arbetstillstånd. Polen planerar en liknande handling som Finland, som inte är ett tillståndsbeslut.

## 2.6 Genomförande av ICT-direktivet i andra medlemsstater

Genomförandet av direktivet har beretts samtidigt i alla medlemsstater.

I presentationen av direktivet om säsongsanställning ovan beskrivs på vilka sätt olika medlemsstater genomför direktiv som gäller en viss grupp av migranter. Presentationen är som sådan tillämplig även på genomförande av ICT-direktivet i medlemsstaterna.

Vissa medlemsstater har genomfört direktivet i snabb takt. Spanien har genomfört direktivet sommaren 2015 genom en mycket allmän lag. Det är möjligt att Spanien dessutom måste ändra vissa nationella lagar på lägre nivå. Frankrike har våren 2016 godkänt ändringar i en mer omfattande lag om vistelse i landet. För närvarande funderar man på om det finns ett behov av specialbestämmelser om ICT-arbetare i den lagen. I Ungern och Slovakien behandlar parlamentet lagändringar som bäst. I Estland och Nederländerna överlämnades lagförslag i slutet av maj 2016.

Vid en jämförelse av genomförandet av ICT-direktivet är det centrala på vilket sätt bestämmelserna om rörlighet har genomförts. När det gäller dem erbjuder direktivet alternativa lösningsmodeller. I det följande granskas utifrån tillgängliga uppgifter medlemsstaterna lösningar när det gäller att genomföra intern rörlighet.

Österrike, Cypern, Tyskland, Estland, Frankrike, Spanien, Ungern, Luxemburg, Sverige, Nederländerna, Rumänien och Malta tillämpar underrättelseförfarandet enligt artikel 21 på rörlighet under en period på upp till tre månader.

Bulgarien, Tjeckien och Lettland har valt helt fri rörlighet utan underrättelse- eller andra förfaranden när det handlar om rörlighet under en period på upp till tre månader.

Polen har ännu inte beslutat om saken.

I fråga om rörlighet under en period som överstiger 90 dagar kommer Österrike, Cypern, Tyskland, Sverige, Tjeckien, Frankrike, Ungern, Luxemburg, Lettland och Rumänien på samma sätt som Finland att införa det tyngre ansökningsförfarandet. Tyskland, Polen och Cypern har ännu inte fattat beslut om saken. Spanien, Estland och Slovakien har stannat för underrättelseförfarandet.

## 2.7 Direktivet om säsonganställning och bedömning av nuläget

### 2.7.1 Allmänt

Direktivet anger lika villkor för säsongarbetares inresa till och rättigheter i medlemsstaterna. I finsk lagstiftningen föreskrivs inte om något direktivsenligt tillstånd som berättigar till säsongarbete som sådant. Utlänningslagen innehåller en bestämmelse enligt vilken vissa personer som reser in till landet för att vistas här under en period som inte överstiger tre månader har rätt att arbeta utan uppehållstillstånd. Arbete som pågår under en period som överstiger tre månader förutsätter att arbetstagaren ansöker om uppehållstillstånd.

Grunden för säsongarbetares rättigheter utgör den bestämmelse i direktivet som innebär att säsongarbetare i Finland har lika rättigheter som finländska arbetstagare. I det följande beskrivs först tillämpningsområdet för likabehandling, sedan säsongarbetares rättigheter och direktivets tillämpningsområde. Slutligen bedöms behoven av att ändra lagstiftningen i fråga om enskilda artiklar.

### 2.7.2 Personer som är berättigade till likabehandling

Säsongarbetare som avses i direktivet har på vissa områden rätt till likabehandling i förhållande till värdmedlemsstatens medborgare. I finsk lagstiftning företogs ändringar som hänför sig till likabehandling i samband med att direktivet om ett kombinerat tillstånd genomfördes (RP 139/2013 rd och RP 198/2013 rd). Säsongarbetare omfattas inte av tillämpningsområdet för ett kombinerat tillstånd. I och med genomförandet av direktivet om ett kombinerat tillstånd omfattas alla innehavare av uppehållstillstånd för arbetstagare eller annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete av likabehandling.

När det gäller social trygghet berör kravet på likabehandling endast tredjelandsmedborgare i anställningsförhållande. Säsongarbetare beviljas tillstånd för säsongarbete, som med avseende på likabehandling kan jämföras med utlänningslagens tillstånd som beviljas på grund av arbete. I samband med att direktivet om ett kombinerat tillstånd genomfördes började även personer som kommit med tillfälligt och kortvariga tillstånd omfattas av den bosättningsbaserade sociala tryggheten och fick samma rättigheter som dem som är permanent bosatta i landet. Likabehandlingen kunde inte begränsas till exempel beroende på om utlänningen hade kontinuerligt eller tillfälligt tillstånd och det kan den inte heller i detta sammanhang med motiveringen att säsongarbetare vistas i Finland endast en begränsad tid.

Direktivet om ett kombinerat tillstånd och direktivet om säsonganställning innehåller en möjlighet till uteslutningar, som gäller noggrant definierade förmåner. I direktivet om säsonganställning kan i enlighet med artikel 23.2 familjeförmåner och arbetslöshetsersättningar uteslutas från likabehandling. Rätten till allmänbildande utbildning och yrkesutbildning kan begränsas till att gälla utbildning som har en direkt koppling till den särskilda arbetsuppgiften och stipendier, studiemedel och studielån eller andra bidrag kan uteslutas.

### 2.7.3 Säsongarbetares rättigheter

På utländska säsongarbetare tillämpas oberoende av inreseförfarandet normal arbetsmarknadspraxis för säsongarbete i Finland, såsom anställningsvillkoren för arbetstagare och arbetsgivarens lagstadgade skyldigheter. Hit hör till exempel företagshälsovård, olycksfallsförsäkring för arbetstagare, ändamålsenliga arbetsredskap, introduktion i arbetet och arbetstidsbokföring. På plockning av odlade bär tillämpas i allmänhet kollektivavtalet för landsbygdsnäringarna.

#### 2.7.4 Tillämpningsområdet för direktivet om säsonganställning

Direktivet om säsonganställning innehåller ingen förteckning över vad som ska räknas som säsongarbete. Enligt definitionen i artikel 3 i direktivet avses med säsongbunden verksamhet verksamhet som är kopplad till en viss tid på året då en återkommande händelse eller ett mönster av händelser med koppling till säsongbetingade förhållanden kräver avsevärt högre arbetsinsatser än vad som behövs för att sköta det löpande arbetet. Enligt artikel 2.2 ska medlemsstaterna upprätta en förteckning över de sysselsättningsområden som innefattar säsongbunden verksamhet. Förteckningen ska delges kommissionen. Denna förteckning kan upprättas i samråd med arbetsmarknadens parter, om medlemsstaten iakttar en sådan praxis. I direktivets ingress konstateras att säsongbunden verksamhet återfinns typiskt inom sektorer såsom jordbruket och trädgårdsnäringen, i synnerhet under sådd- och skördeperioderna, eller turistnäringen, i synnerhet under semesterperioden. I direktivet sägs inte med vilken noggrannhet områdena ska anges. Eurostat, som är Europeiska unionens organ med ansvar för statistiken har klassificeringen NACE (Statistical classification of economic activities in the European Community), där man också kan hitta stöd för hur detaljerade klassificeringen ska vara.

#### 2.7.5 Tillstånd för säsongarbete

Säsongarbete utförs enligt direktivet med tillstånd för säsongarbete. Tillstånd för säsongarbete är ett tillstånd som ger innehavaren av tillståndet rätt att vistas och arbeta i Finland. Tillståndet kan enligt direktivet alternativt vara en visering för säsongarbete eller en visering och ett därtill fogat intyg som styrker rätten att arbeta, om vistelsen inte överstiger 90 dagar och säsongarbetaren kommer från en viseringspliktig stat. Rätten att arbeta och rätten till direktivsenliga rättigheter för en person som kommer för en period som inte överstiger 90 dagar från en viseringsfri stat framgår av det särskilda intyget. Tillstånd som berättigar till säsongarbete för längre tid än så är uppehållstillstånd.

#### 2.7.6 Presentation av enskilda artiklar

##### 2.7.6.1 Artiklar i direktivet som föranleder ändringar i den gällande lagstiftningen

I artikel 1 anges som direktivets syfte att fastställa villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning samt att definiera säsongarbetares rättigheter. Definitionen förutsätter nedan specificerade ändringar i lagstiftningen.

Artikel 2 innehåller en definition av tillämpningsområdet. Direktivet är tillämpligt på tredjelandsmedborgare som befinner sig utanför medlemsstaternas territorium och ansöker om att resa in eller som har beviljats inresa, enligt villkoren i detta direktiv, på en medlemsstats territorium för säsonganställning. I den nationella lagstiftningen finns inga separata bestämmelser om säsongarbetare eller tillstånd som beviljas sådana. Direktivet förutsätter att sådana bestämmelser fogas till lagen.

I artikel 2.2 konstateras att i genomförandefasen ska medlemsstaterna, i förekommande fall i samråd med arbetsmarknadens parter, upprätta en förteckning över de sysselsättningsområden

som innefattar säsongsbunden verksamhet. Förteckning får ändras och den ska lämnas till kommissionen. Bestämmelser om förteckningen bör fogas till lagen.

Artikel 3 innehåller definitioner av de begrepp som används i direktivet. Finsk lagstiftning innehåller inga bestämmelser om de definitioner som behandlas nedan och de bör läggas till.

Artikel 3.1 a innehåller en definition av tredjelandsmedborgare, som inte ingår i lagstiftningen. Led b innehåller en definition av säsongarbetare. Säsongarbetare är en tredjelandsmedborgare med huvudsaklig bosättningsort i ett tredjeland, som vistas lagligt och tillfälligt på en medlemsstats territorium för att utföra säsongsbunden verksamhet. Verksamheten baserar sig på ett eller flera avtal om visstidsarbete som slutits direkt mellan den tredjelandsmedborgaren och en arbetsgivare som är etablerad i den medlemsstaten. Enligt led c avses med säsongsbunden verksamhet verksamhet som är kopplad till en viss tid på året då en återkommande händelse eller ett mönster av händelser med koppling till säsongsbetingade förhållanden kräver avsevärt högre arbetsinsatser än vad som behövs för att sköta det löpande arbetet. Säsongarbetstillstånd är enligt led d ett konkret dokument som utfärdats enligt den utformning som föreskrivs i rådets förordning (EG) nr 1030/2002. Det ska innehålla en hänvisning till säsongarbete. Innehavaren av säsongarbetstillståndet har rätt att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium under en vistelse som överstiger 90 dagar. Tillstånd för säsongarbete enligt led h avser varje tillstånd som ger innehavaren av tillståndet rätt att vistas och arbeta på det territorium som tillhör den medlemsstat som har utfärdat tillståndet enligt direktivet om säsonganställning.

Artikel 5 innehåller kriterier för inresa för säsonganställning för vistelser som inte överstiger 90 dagar. Tillstånd för säsongarbete beviljas om den sökande kan visa upp ett giltigt anställningsavtal samt styrka att han eller hon har en heltäckande sjukförsäkring. Till ansökan ska fogas handlingar som styrker att säsongarbetaren kommer att ha en lämplig bostad eller att en lämplig bostad kommer att tillhandahållas. I artikel 20 bestäms att medlemsstaterna ska kräva bevis för att säsongarbetaren kommer att få tillgång till en bostad med lämplig standard. Utlänningslagen innehåller inga särskilda bestämmelser om inresa eller villkor för beviljande av tillstånd för säsongarbetare och de bestämmelser som direktivet förutsätter bör fogas till lagstiftningen.

I artikel 6 bestäms om kriterierna för inresa och de handlingar som ska fogas till ansökan för vistelser som överstiger 90 dagar. Den enda skillnaden i kraven på handlingar för vistelser som inte överstiger och som överstiger 90 dagar är kravet på en resehandling som är giltig minst lika länge som giltighetstiden för tillståndet för säsongarbete. Den nationella lagstiftningen innehåller inga särskilda bestämmelser om säsongarbetares inresa eller beviljande av sådant tillstånd för vistelser som överstiger 90 dagar. Genomförandet av direktivet förutsätter att sådana bestämmelser fogas till lagstiftningen.

Artikel 8 gäller avslag på ansökan. Det är fråga om situationer där villkoren för inresa eller kriterierna för beviljande av tillstånd inte är uppfyllda. Som exempel nämns situationer där handlingarna har förvärvats på bedrägligt sätt, eller den sökande inte har uppfyllt skyldigheterna i ett tidigare tillstånd för säsongarbete. Ansökan kan också avslås av skäl som beror på arbetsgivaren. Till dem hör sanktioner för odeklarerat arbete eller olaglig anställning och att arbetsgivarens verksamhet avvecklas eller att arbetsgivaren inte bedriver någon ekonomisk verksamhet. Ansökan kan också avslås för att arbetsgivaren har påförts sanktioner för att han inte har iakttagit direktivets bestämmelser. Utlänningslagen känner inga kriterier för avslag som skulle bero på arbetsgivarens verksamhet. Där föreskrivs omvänt om förutsättningar för beviljande av tillstånd. Artikel 8.3 och 4 är inte förpliktande och de får införlivas i den nationella lagstiftningen.

## RP 80/2017 rd

I artikel 9 föreskrivs om beslut om att återkalla tillstånd för säsongarbete. Villkoren för återkallande är indelade i tre grupper: skäl som innebär att tillståndet måste återkallas, skäl som innebär att tillståndet får återkallas och skäl som medlemsstaten får föreskriva om. Tillståndet ska återkallas i situationer där de handlingar som läggs fram för beviljande av tillstånd för inresa och säsongarbete har förvärvats på bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende. Detsamma gäller situationer där syftet med innehavarens vistelse är ett annat än det för vilket denne beviljades tillstånd. Tillstånd för säsongarbete får återkallas av skäl som beror på arbetsgivaren. Till dessa hör till exempel situationer där arbetsgivaren har påförts sanktioner för odeklarerat arbete och/eller olaglig anställning, arbetsgivarens verksamhet avvecklas eller arbetsgivaren inte bedriver någon ekonomisk verksamhet, eller arbetsgivaren har påförts sanktioner för att han inte har iakttagit direktivets bestämmelser. De bindande bestämmelserna som är förenade med prövning förutsätter ändringar i lagstiftningen.

Medlemsstaterna får återkalla ett tillstånd om villkoren för inresa eller kriterierna för beviljande av tillstånd inte längre uppfylls. Dessutom får man överväga att återkalla tillståndet om arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, beskattning, arbetstagares rättigheter, arbetsvillkor eller anställningsvillkor enligt tillämplig rätt och/eller kollektivavtal eller arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet.

Enligt kommissionen bör till den nationella lagstiftningen fogas bestämmelser med stöd av vilka tillstånd ska eller får återkallas. Medlemsstaterna får besluta att föreskriva om de situationer som avses i artikel 9.3.

Artikel 10 om arbetsgivarens samarbetskyldighet förutsätter inga ändringar i lagstiftningen, eftersom arbetsgivaren är allmänt samarbetskyldig och till exempel 186 § i utlänningslagen innehåller en bestämmelse om arbetsgivarens utlänningsförseelse. Tillsammans med genomförandet av bestämmelsen i artikel 17 om sanktioner mot arbetsgivaren kan artikeln vara förenad med behov av att ändra lagstiftningen.

Enligt artikel 12 beviljas tillstånd för säsongarbete som antingen förs in i viseringen eller uppehållstillståndet eller så utfärdas ett separat intyg. Utlänningslagen har inga bestämmelser om rätt att utföra säsongarbete. Ändringar som gäller detta bör företas i lagstiftningen.

Enligt artikel 13 ska medlemsstaterna utse de myndigheter som tar emot ansökan och beslutar om säsongarbete samt utfärdar säsongarbetstillstånd. En sådan bestämmelse bör fogas till lagstiftningen.

Enligt artikel 14 ska medlemsstaterna fastställa vistelseperioden för säsongarbetare i sin lagstiftning. Den maximala tidsperioden för säsongarbetstillstånd får fastställas till mellan fem och nio månader. Därefter ska säsongarbetaren lämna landet, om han eller hon inte beviljas uppehållstillstånd av andra skäl.

I artikel 15 bestäms om förlängning av vistelsen och förnyelse av tillståndet för säsongarbete. Enligt direktivet ska medlemsstaterna bevilja en förlängning hos samma eller en annan arbetsgivare under tillståndets maximala tidsperiod (artikel 15.1, 15.3 och 15.7). Ansökan ska enligt artikel 15.5 tas emot även om säsongarbetaren redan vistas i landet. Beslut om tillstånd ska fattas med respekt för proportionalitetsprincipen (artikel 15.11). Bestämmelserna förutsätter ändringar i lagstiftningen.

Enligt artikel 16 ska medlemsstaterna underlätta återinresa för säsongarbetare som beviljats inresa som säsongarbetare minst en gång under de senaste fem åren och som fullt ut har re-

spekterat villkoren enligt direktivet under varje vistelse. I lagstiftningen saknas bestämmelser som underlättar återinresa.

Enligt artikel 17 ska medlemsstaterna föreskriva sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt direktivet. Till lagen bör fogas en bestämmelse med stöd av vilken ansökan om säsongarbetstillstånd får avslås av skäl som beror på arbetsgivaren.

Enligt artikel 20 ska arbetsgivaren lämna bevis för att säsongarbetaren under hela sin vistelse kommer att få tillgång till en bostad med lämplig standard i enlighet med nationell rätt och/eller praxis. Artikel 20.2 innehåller mer detaljerade bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter om bostaden tillhandahålls av eller genom arbetsgivaren. I den nationella lagen bör det bestämmas hur man bevisar att det finns en tillräckligt bra bostad.

Artikel 23 innehåller bestämmelser om rätt till likabehandling. I artikel 23.1 d bestäms om likabehandling när det gäller grenar av den sociala tryggheten, såsom de definieras i artikel 3 i förordning nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen. Säsongarbetare ska ha rätt till likabehandling i förhållande till medborgarna i den stat där arbetet utförs. Kravet på likabehandling gäller pensioner, familjeförmåner, försäkring mot olycksfall i arbetet och yrkessjukdom, utkomstskydd för arbetslösa, offentliga hälsojänster och sjukförsäkring. Folkhälsoagen, lagen om specialiserad sjukvård, barnbidragslagen samt lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn bör ändras på grund av direktivet. Dessutom bör ändringar företas i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet, sjukförsäkringslagen samt lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner.

Enligt artikel 23.2 i får medlemsstaterna besluta att utesluta familjeförmåner och arbetslöshetsersättning från likabehandlingen. Ett undantag från denna uteslutning är dock situationer där förordning nr 1231/2010 tillämpas. Finland har för avsikt att införa denna uteslutning.

#### 2.7.6.2 Artiklar som inte medför några ändringar i lagstiftningen

Enligt artikel 2 andra stycket är direktivet inte tillämpligt på personer som vid ansökningstillfället uppehåller sig på en medlemsstats territorium. Ett undantag utgör situationer där säsongarbetare ansöker om förlängning av sin vistelse eftersom han eller hon förnyar sitt tillstånd hos samma arbetsgivare samt ansöker om förnyelse av tillståndet i enlighet med artikel 15.

Direktivet tillämpas inte på personer som berörs av direktivet om utstationering av arbetstagare (96/71/EG) och inte på familjemedlemmar till unionsmedborgare som har utövat sin rätt till fri rörlighet i enlighet med direktiv 2004/38/EG. Dessutom tillämpas direktivet inte på personkategorier enligt de s.k. associationsavtalen. Dessa gäller grupper som har rättigheter som motsvarar fri rörlighet. Associationsavtalet med Turkiet är ett exempel på ett sådant avtal. Det finns inget behov av att foga en bestämmelse om personer på vilka lagen inte tillämpas till lagstiftningen.

I artikel 3 bestäms om definitioner av de begrepp som används i direktivet. Bestämmelser om visering för kortare vistelse enligt led e finns i utlänningslagen. Visering för längre vistelse som definieras i led f används inte i Finland. Utlänningslagen har inte någon uttrycklig bestämmelse om ett enda ansökningsförfarande, som definieras i led g, men i Finland tillämpas inte något annat förfarande. Arbetsstillstånd enligt led i är inte känt som begrepp i lagstiftningen, men bestämmelse om det är valbar.

## RP 80/2017 rd

Enligt artikel 4 får det nationellt utfärdas förmånligare bestämmelser som hänför sig till unionsrätten och olika internationella avtal. En sådan separat bestämmelse är inte nödvändig.

Bestämmelser i artikel 11 om tillgång till information behöver inte genomföras i lagstiftningen. I praktiken hittar alla sökande den information som avses i artikel 11.1 på Migrationsverkets webbplats. I samband med tillståndet meddelas besvärshanvisning i enlighet med 47 § i förvaltningslagen (434/2003).

I artikel 13.2 bestäms om ansökan om säsongsarbetstillstånd i ett enda ansökningsförfarande. Förfarandet tillämpas i Finland och artikeln föranleder inga ändringar eller tillägg i den nationella lagstiftningen.

I artikel 18 bestäms om rättssäkerhetsgarantier. Besluten ska fattas skriftligt. Medlemsstaterna ska föreskriva förfaranden för förlängning av vistelsen eller förnyelse av tillstånd samt att en sökande får vistas lagligt i landet medan ett ärende som gäller förlängning av vistelsen eller förnyelse av tillståndet handläggs.

I förvaltningslagen (434/2003) och utlänningslagen föreskrivs om ansökningsförfarande. I förvaltningslagen föreskrivs om beslutets skriftliga form (43 §) och motiveringsskyldighet (45 §) och besvärshanvisning (47 §). I 190 § i utlänningslagen föreskrivs om besvär rätt samt i 192 och 193 § om behörig förvaltningsdomstol och besvär hos förvaltningsdomstolen. Enligt 40 § 3 mom. i utlänningslagen får en utlänningslagligen vistas i landet under den tid ansökan om uppehållstillstånd behandlas. Lagbestämmelserna uppfyller de krav på rättssäkerhetsgarantier som direktivet ställer och det föreligger inget behov av ändringar.

Enligt artikel 18.2 ska medlemsstaterna vidta rimliga åtgärder för att säsongsarbetaren inte ska behöva avbryta sitt anställningsförhållande på grund av administrativa förfaranden för att förlänga eller förnya tillståndet. Säsongsarbetare har rätt att vistas på medlemsstaternas territorium tills det slutliga beslutet har fattats. I detta syfte får medlemsstaterna utfärda nationella tidsbegränsade uppehållstillstånd eller motsvarande tillstånd eller tillåta säsongsarbetaren att arbeta tills det beslutet fattats. Enligt utlänningslagen vistas en sökande lagligen i landet under den tid ansökan behandlas och artikeln förutsätter inga ändringar i lagstiftningen.

I artikel 18.3 bestäms om utredningsskyldighet för myndigheterna i situationer där de uppgifter eller handlingar som lämnats in till stöd för ansökan är ofullständiga. Bestämmelser om detta finns i 6 kap. i förvaltningslagen (2003/434), och det finns inget behov av att ändra lagstiftningen.

Artikel 18.4 och 18.5 handlar om när ansökan ska lämnas därhän eller avslås och tillståndet återkallas. Förvaltningslagens bestämmelser uppfyller kraven i de nämnda punkterna och de föranleder inga ändringsbehov.

Artikel 18.6 är konstaterande. Enligt den regleras viseringar för kortare vistelse i de relevanta bestämmelserna i viseringskodexen.

I artikel 19 bestäms om avgifter och kostnader. Medlemsstaterna får ta ut avgifter för handläggningen av ansökningar. Avgiftsnivåerna får inte vara oproportionella eller oskäliga. Medlemsstaterna får föreskriva om skyldighet för arbetsgivaren att betala säsongsarbetarens resekostnader eller kostnaderna för den sjukförsäkring som avses i direktivet.

I Finland föreskrivs årligen om avgifterna för ansökningar om uppehållstillstånd genom förordningar av inrikesministeriet, som utfärdas med stöd av 8 § i lagen om grunderna för avgif-



## RP 80/2017 rd

ter till staten (150/1992). Avgifter antingen motsvarar eller är lägre än självkostnadspriserna. Artikel 21 torde föranleda varken ändringar i lagstiftningen eller praktiska ändringar.

Enligt artikel 21 får medlemsstaterna besluta att förmedling av säsongsarbetare endast får utföras av offentliga arbetsförmedlingar. Bestämmelsen förutsätter att lagstiftningen ändras, om den införs.

I artikel 22 bestäms om rättigheter enligt tillståndet för säsongsarbete. Till dem hör åtminstone rätt till inresa till och vistelse på det territorium som tillhör den medlemsstat som har utfärdat tillståndet, fri tillgång till hela territoriet i den medlemsstaten samt rätt att utföra de konkreta arbetsuppgifter som tillståndet avser. Artikel 22 förutsätter inga ändringar i lagstiftningen.

I artikel 23 bestäms om rätt till likabehandling.

Enligt artikel 23.1 a har säsongsarbetare rätt till likabehandling i förhållande till medborgarna i värdmedlemsstaten i fråga om anställningsvillkor och arbetsvillkor. Hit hör bland annat lön och uppsägningsskydd, arbetstidsreglering samt hälso- och säkerhetskrav på arbetsplatsen.

Utländska och finländska arbetstagare berörs av samma anställningsvillkor och samma säkerhetskrav på arbetsplatsen. Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (1325/2014). I lagen förbjuds diskriminering på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Såväl direkt som indirekt diskriminering är förbjuden. Även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera förbjuds. Dessutom är det förbjudet att missgynna eller behandla någon så att han eller hon drabbas av negativa följder därför att han eller hon har vidtagit eller medverkat till åtgärder för att trygga likabehandling (förbud mot represalier). Arbetsgivarna åläggs att främja likabehandling på arbetsplatsen.

Bestämmelser om likabehandling i arbetslivet finns också i lagstiftningen om anställningsförhållanden.

I arbetsavtalslagen förutsätts att arbetsgivaren bemöter arbetstagarna opartiskt. Ett opartiskt bemötande ska beaktas när arbetstagare beviljas förmåner som berör på anställningsförhållandet samt när de åläggs skyldigheter. Man får avvika från kravet på likabehandling endast om det finns en grundad anledning med beaktande av arbetstagarnas uppgifter och ställning. Diskrimineringsförbudet tillämpas när arbetstagare anställs, medan anställningsförhållandet vara och när det avslutas.

Artikel 23.1 a föranleder inga ändringar i den nationella lagstiftningen.

Artikel 23.1 b gäller likabehandling i fråga om föreningsfrihet, frihet att tillhöra en arbetstagarorganisation, rätten att förhandla och ingå kollektivavtal samt rätten att strejka och vidta stridsåtgärder i enlighet med värdmedlemsstatens nationella rätt och praxis.

Bestämmelserna om föreningsfrihet i 13 kap. 1 § och om mötesrätt i 13 § 2 § i arbetsavtalslagen gäller även utländska arbetstagare. Arbetstagare har rätt att höra till föreningar och rätt att delta i sådana föreningsverksamhet samt rätt att bilda en tillåten förening. Arbetstagare har likaså frihet att låta bli att höra till en förening som avses ovan. Det är förbjudet att hindra eller begränsa utövandet av denna rättighet och frihet. Dessutom är ett avtal som strider mot föreningsfriheten ogiltigt. Arbetsgivaren ska tillåta att arbetstagarna och deras organisationer under pauser och utanför arbetstiden avgiftsfritt använder lämpliga lokaler i arbetsgivarens be-

sittning för behandling av frågor som gäller anställningsförhållanden och frågor som hör till en fackförenings verksamhet. Utövandets av mötesrätten får inte orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet. Bestämmelser om kollektivavtal finns i lagen om kollektivavtal. Även den lagen tryggar utländska arbetstagares rättigheter på samma sätt som finländska arbetstagares.

Artikel 23.1 b föranleder inga ändringar i den nationella lagstiftningen.

Artikel 23.1 c gäller arbetsgivarens skyldighet att betala eventuell inestående lön till tredjelandsmedborgaren. Arbetsavtalslagen innehåller flera bestämmelser om lönebetalning. Dessa bestämmelser tillämpas på samma sätt på utländska säsongsarbetare och finländska arbetstagare. Led c föranleder inga ändringar i den nationella lagstiftningen.

Artikel 23.1 d gäller likabehandling inom grenar av den sociala tryggheten, såsom de definieras i artikel 3 i förordning (EG) nr 883/2004. Enligt 3 b § i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet omfattas en person som kommer till Finland för att arbeta av den bosättningsbaserade sociala tryggheten, om han eller hon arbetar i minst fyra månader utan avbrott och om de i lagen angivna villkoren som gäller lön och arbetstid är uppfyllda. En motsvarande bestämmelse ingår i sjukförsäkringslagen som villkor för att omfattas av sjukförsäkringen. Dessa bestämmelser berör arbetstagare från EU/EES-länder samt tredjelandsmedborgare från tredjeländer, bland annat arbetstagare som avses i det så kallade direktivet om ett kombinerat tillstånd (2011/98/EU). De ska även gälla säsongsarbetare från tredjeländer och arbetstagare som berörs av företagsintern förflyttning av personal, varvid dessa försätts i samma ställning som EU-medborgare som kommer för att arbeta från EU/EES-länder, inklusive finska medborgare. Alla dessa grupper av arbetstagare ska enligt EU-lagstiftningen likabehandlas i förhållande till det egna landets medborgare.

En del av de säsongsarbetare som kommer till Finland stannar utanför den bosättningsbaserade sociala tryggheten eftersom de arbetar så kort tid. Arbete under en period som inte överstiger fyra månader ger inte rätt till sjukdagpenning, sjukvårdsersättningar eller reseersättningar. Detta gäller också säsongsarbetare från EU/EES-länder och andra som arbetar en kort tid oberoende av nationalitet, varför personer som avses i direktivet om säsongsanställning eller ICT-direktivet, som behandlas nedan, inte kan försättas i en annan ställning. Av skäl 46 i ingressen i direktivet om säsongsanställning och skäl 39 i ICT-direktivets ingress framgår att genom direktiven bör dock inte tilldelas fler rättigheter än de som redan föreskrivs i gällande unionsrätt på området för social trygghet för tredjelandsmedborgare som har anknytning till flera medlemsstater.

Ovannämnda arbetstagare ska ha rätt till offentliga hälsojänster även under en kort period av arbete, eftersom de genom ändringarna av folkhälsolagen och lagen om specialiserad sjukvård jämföras med kommuninvånare.

När det gäller arbetspensionsskydd och olycksfallsförsäkring som baserar sig på arbete förverkligas likabehandling, eftersom säsongsarbetare och i allmänhet också arbetstagare som är föremål för företagsintern förflyttning av personal lyder under lagen om pension för arbetstagare och systemet med försäkring mot olycksfall i arbetet och yrkessjukdom från det att de börjar arbeta.

I 23.1 e bestäms om likabehandling med avseende på tillgång till varor och tjänster. Bostad omfattas inte av rättigheterna i artikeln. Likabehandlingen omfattar även avtalsfrihet. I Finland trädde en ny diskrimineringslag (1325/2014) i kraft i början av 2015. Dess syfte är att främja likabehandling och förebygga diskriminering. Med stöd av 3 kap. 8 § i den lagen är

diskriminering på grund av till exempel nationalitet förbjuden. Diskrimineringslagen täcker kraven i artikeln, och den kräver inga ändringar i den nationella lagstiftningen.

I artikel 23.1 f tryggas likabehandling med avseende på rådgivning om säsongsarbete som erbjuds av arbetsförmedlingar. Bestämmelser om rätt till rådgivningstjänster som tillhandahålls av arbetskrafts- och näringsbyråer ingår i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012). Även utländska arbetstagare har tillgång till dessa rådgivningstjänster. Led f kräver inga ändringar i den nationella lagstiftningen.

Artikel 23.1 g gäller rätt till likabehandling inom allmänbildande utbildning och yrkesutbildning. Led g kräver ingen ändring i utbildningslagstiftningen.

Elever inom den grundläggande utbildningen behandlas på samma sätt oberoende av medborgarskap. Enligt grundlagen har alla rätt till avgiftsfri grundläggande utbildning. Bestämmelser om läroplikten utfärdas genom lag. Enligt 4 § i lagen om grundläggande utbildning (628/1998) är kommunen skyldig att för barn i läropliktsålder som bor på kommunens område ordna grundläggande utbildning samt förskoleundervisning året innan läroplikten uppkommer.

Barn som är varaktigt bosatta i Finland är enligt 25 § i lagen om grundläggande utbildning läropliktiga. Läroplikten börjar det år då barnet fyller sju år. Läroplikten upphör när den grundläggande utbildningens lärokurs har fullgjorts eller det har förflutit 10 år sedan läroplikten började.

De som vistas tillfälligt i landet är inte läropliktiga men kommunen är skyldig att ordna grundläggande utbildning för barn i läropliktsåldern som bor på kommunens område.

Kommunen beslutar om ordnande av grundläggande utbildning för andra än läropliktiga. Kommunen kan dessutom enligt 5 § ordna förberedande undervisning före den grundläggande utbildningen. På de villkor som föreskrivs i 7 och 8 § kan också en registrerad sammanslutning eller stiftelse eller staten ordna undervisning.

Enligt 10 § i lagen om grundläggande utbildning är skolans undervisningsspråk och det språk som används i undervisning som ordnas på annan plats än i skolan antingen finska eller svenska. Undervisningsspråket kan också vara samiska, rommani eller teckenspråk. Dessutom kan en del av undervisningen meddelas på något annat språk än elevens egna ovannämnda språk, om detta inte äventyrar elevens möjligheter att följa undervisningen. I en särskild undervisningsgrupp eller skola kan undervisningen dessutom huvudsakligen eller uteslutande meddelas på något annat språk än de som nämns ovan.

Även inom yrkesutbildningen och gymnasieutbildningen behandlas studerande på samma sätt oberoende av nationalitet. Författningar som gäller saken är bland annat gymnasielagen (629/1998), gymnasieförordning (810/1998), undervisningsministeriets förordning om grunderna för antagning av studerande i gymnasieutbildningen (856/2006), lagen om grundläggande yrkesutbildning (630/1998), statsrådets förordning om grundläggande yrkesutbildning (811/1998), undervisnings- och kulturministeriets förordning om grunderna för antagning av studerande inom grundläggande yrkesutbildning (4/2013), lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (631/1998), förordningen om yrkesinriktad vuxenutbildning (812/1998), lagen om finansiering av undervisnings- och kulturverksamhet (1705/2009), statsrådets förordning om förfarandet vid ansökan till yrkesutbildning, gymnasieutbildning och förberedande utbildning efter den grundläggande utbildningen (294/2014) samt lagen om antagningsregistret, högskolornas riksomfattande datalager och studentexamensregistret (1058/1998).

## RP 80/2017 rd

Behörigheten att söka till studier, kriterierna för att bli antagen som studerande, studierätten, grunderna för bedömningen av studerande, examensbetyget över genomförda studier, förlusten av studierätten, disciplinen eller rätten att få undervisning och rätten till en trygg studiemiljö är inte beroende av personens nationalitet.

Lagstiftningen om yrkesutbildning och gymnasieutbildning och lagstiftningen om finansiering av undervisnings- och kulturverksamhet sätter inga hinder för antagning av utlänningar och invandrare som studerande. Antagningen som studerande ska dock ske i enlighet med lagstiftningen om yrkesutbildning och gymnasieutbildning samt utlänningslagen.

Enligt 11 § i lagen om grundläggande yrkesutbildning är undervisningsspråken i den grundläggande yrkesutbildningen finska och svenska. Undervisningsspråket kan också vara samiska, rommani eller teckenspråk. Dessutom kan en del av undervisningen meddelas på något annat språk än studerandes egna ovannämnda språk, om detta inte äventyrar studerandens möjligheter att följa undervisningen. I en särskild undervisningsgrupp eller läroanstalt kan undervisningen huvudsakligen eller uteslutande meddelas på ett annat språk än de som nämns ovan. Med stöd av tillstånd ordnas grundläggande yrkesutbildning även på främmande språk, i första hand engelska.

I form av handledande utbildning som inte leder till examen kan ordnas handledande utbildning för grundläggande yrkesutbildning samt utbildning som handleder för arbete och ett självständigt liv.

Som studerande till utbildning som leder till en yrkesinriktad grundexamen eller till handledande utbildning kan enligt 27 § antas den som har slutfört den grundläggande utbildningens lärokurs eller inhämtat motsvarande tidigare lärokurs. Som studerande kan även antas någon annan som av utbildningsanordnaren anses ha tillräckliga förutsättningar att klara studierna.

Utbildningsanordnaren beslutar om övriga grunder för antagningen av studerande liksom även om eventuella inträdes- eller lämplighetsprov. Enhetliga antagningsgrunder ska tillämpas på samtliga sökande.

Genom undervisnings- och kulturministeriets förordning 4/2013 föreskrivs närmare om grunderna för antagning av studerande inom grundläggande yrkesutbildning. Vid gemensam antagning sker antagningen av studerande på basis av de sökandes urvalspoäng och prioritering av ansökningsönskemålen.

Enligt 23 § i förordningen kan utbildningsanordnaren då särskilda skäl som hänger samman med den sökandes person föreligger, anta högst 30 procent av de studerande i varje ansökningsmål oavsett antalet urvalspoäng den studerande får (antagning på basis av utbildningsanordnarens prövning). Dylika särskilda skäl som hänger samman med den sökandes person är inlärningssvårigheter, sociala skäl samt avsaknad av skolbetyg eller svårligen jämförbara betyg.

Om den sökandes modersmål är ett annat än undervisningsspråket, utreds om han eller hon har tillräckliga färdigheter att använda undervisningsspråket i tal och skrift på utbildningsanordnarens försorg genom deltagande i ett riksomfattande enhetligt språktest (24 §). I bestämmelsen anges dessutom när språkkunskaperna kan anses tillräckliga, och då behöver språkkunskaperna inte utredas särskilt. Man kan låta bli att anta en sökande till grundläggande yrkesutbildning på den grund att han eller hon inte har färdigheter att i tal och skrift använda och förstå undervisningsspråket.

## RP 80/2017 rd

Ett syfte med förordningen har varit att främja likabehandling av invandrare till exempel genom att förenhetliga språkproven och ange de situationer där separata språkprov inte behöver ordnas. Dessutom preciserades antagningen enligt prövning.

Syftet med att precisera den tidigare antagningen enligt prövning har varit att å ena sidan förbättra möjligheterna för sökande som av olika orsaker befinner sig i en sämre ställning att komma in på utbildning, och å andra sidan att stöda att en sökande väljs till utbildning som han eller hon har realistiska möjligheter att genomföra.

I lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning bestäms om yrkesinriktade grundexamina, yrkesexamina och specialyrkesexamina som avläggs genom fristående examina och om utbildning som förbereder för dessa examina samt om annan yrkesinriktad tilläggsutbildning än sådana som förbereder för fristående examina (yrkesinriktad vuxenutbildning). Enligt 8 § beslutar utbildningsanordnaren om innehållet i och ordnandet av förberedande utbildning för en fristående examen. Utbildningsanordnaren beslutar också om innehållet i samt omfattningen och ordnandet av yrkesinriktad tilläggsutbildning.

Enligt 8 a § svarar utbildningsanordnaren för den personliga tillämpningen när det gäller ansökan till fristående examen och till utbildning som förbereder för sådan, avläggande av examen och förvärv av behövlig yrkesskicklighet samt för handledningen i anslutning till dessa. Om en person inte har deltagit i utbildning som förbereder för fristående examen, svarar examensarrangören för den personliga tillämpningen. Genom personlig tillämpning säkerställs examinandens möjligheter att visa yrkesskicklighet enligt grunderna för den fristående examen vid examenstillfället i enlighet med grunderna för examen. Där beaktas bland annat examinandens språkliga och kulturella bakgrund. Ansökningstiden till yrkesinriktad vuxenutbildning är ofta fortlöpande. Läroanstalterna fyller studieplatserna under årets gång.

Enligt 6 § i gymnasielagen är läroanstaltens undervisningsspråk i gymnasieutbildningen antingen finska eller svenska. Undervisningsspråket kan också vara samiska, rommani eller teckenspråk. Dessutom kan en del av undervisningen meddelas på något annat än studerandens egna ovannämnda språk, om detta inte äventyrar studerandes möjligheter att följa undervisningen. Som studerande till gymnasieutbildning kan enligt 20 § antas den som har genomgått den grundläggande utbildningens lärokurs eller inhämtat motsvarande tidigare lärokurs. Som studerande kan också antas den som inte har slutfört den grundläggande utbildningens lärokurs men som annars anses ha tillräckliga förutsättningar att klara av gymnasiestudierna. Utbildningsanordnaren beslutar om övriga grunder för antagning av studerande liksom även om eventuella inträdes- eller lämplighetsprov. Enhetliga antagningsgrunder ska tillämpas på samtliga sökande. Genom undervisningsministeriets förordning 856/2006 föreskrivs om grunderna för antagning av studerande i gymnasieutbildningen.

De studerande antas till gymnasiet på det sätt som föreskrivs i 2 § i förordningen i den ordning som anges av det aritmetiska medeltalet av vitsorden på avgångsbetyget från den grundläggande utbildningen. Utbildningsanordnaren kan anta en del av de studerande som söker till utbildningen med andra betyg än avgångsbetyget från den grundläggande utbildningen. Utbildningsanordnaren skall bedöma dessa sökandes förutsättningar att klara gymnasiestudierna.

Enligt 4 § i förordningen beslutar utbildningsanordnaren om grunderna för antagning till gymnasieutbildning som är avsedd för vuxna.

För invandrare och personer med ett främmande språk som modersmål kan dessutom ordnas utbildning som förbereder för gymnasieutbildning. Till utbildningen kan enligt gymnasielagen antas en person som har genomgått den grundläggande utbildningens lärokurs eller inhämtat motsvarande lärokurs eller som annars anse ha motsvarande kunskaper och färdigheter,

som inte har tillräckliga språkliga färdigheter att klara av gymnasiestudierna på finska eller svenska, som har som mål att fortsätta studierna i gymnasiet efter den förberedande utbildning, och som inte har avlagt sådan examen som nämns i 37 § 1 mom. i universitetslagen (558/2009) eller högskoleexamen.

Artikel 23.1 h förutsätter inga ändringar i den nationella lagstiftningen, eftersom tredjelandsmedborgare redan för närvarande likabehandlas i fråga om erkännande av examina, betyg och annan yrkeskompetens.

Enligt artikel 23.2 ii får medlemsstaterna begränsa rätten till allmänbildande utbildning och yrkesutbildning till sådan utbildning som har en direkt koppling till den särskilda arbetsuppgiften. Rätten till begränsning gäller också studiemedel och studielån. Enligt bestämmelsen om tillämpningsområde i 1 § 1 mom. i lagen om studiestöd (65/1994) beviljas finska medborgare som i Finland bedriver heltidsstudier efter fullgjord läroplikt studiestöd. Med finska medborgare jämföras den som med stöd av EU:s lagstiftning eller ett avtal som EU har ingått med en annan avtalspart har rätt till studiestöd eller den som har i 10 kap. i utlänningslagen föreskriven permanent uppehållsrätt i Finland. I 10 kap. i utlänningslagen föreskrivs om vistelse i fråga om EU-medborgare och därmed jämförbara personer.

I 1 § 3 mom. i lagen om studiestöd föreskrivs om förutsättningarna för att bevilja utlännningar, dvs. andra än finska medborgare och därmed jämförbara personer, studiestöd. Förutsättningar för att bevilja studiestöd är att utlänningen är stadigvarande bosatt i Finland och vistas i landet av någon annan orsak än studier. Dessutom förutsätts att personen har beviljats kontinuerligt eller permanent uppehållstillstånd eller EU-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta enligt utlänningslagen. Personen kan också vara EU-medborgare eller en därmed jämförbar person eller familjemedlem till en sådan enligt utlänningslagen och hans eller hennes uppehållsrätt har registrerats enligt 10 kap. i utlänningslagen eller han eller hon har beviljats ett uppehållskort. Vidare kan personen vara nordisk medborgare som har registrerat sin vistelse enligt 157 § i utlänningslagen. De personer som uppfyller förutsättningarna ovan kan få studiestöd för studier som bedrivs i Finland.

Studiestöd för studier som bedrivs utomlands beviljas endast finska medborgare och personer som jämföras med finska medborgare. Dessutom krävs att de förutsättningar för beviljande av stöd som föreskrivs i lagen om studiestöd föreligger i övrigt.

Det föreslås inte att bestämmelserna i lagen om studiestöd ändras på grund av direktivet om säsongsanställning, för enligt artikel 23.2 a ii i direktivet får medlemsstaterna begränsa rätten till likabehandling med avseende på utbildning genom att utesluta studiemedel och studielån från tillämpningsområdet.

Artikel 23.1 i innehåller en bestämmelse om likabehandling med avseende på skatteförmåner. Enligt det ledet ska säsongsarbetare ha rätt till likabehandling i förhållande till medborgarna i värdmedlemsstaten i fråga om skatteförmåner, om säsongsarbetaren anses ha sin skattemässiga hemvist i den berörda medlemsstaten.

När det gäller inkomstbeskattning föreskrivs det om skattskyldighet i 9—13 § i inkomstskattelagen (1535/1992). Alla personer som ska beskattas i Finland är antingen allmänt eller begränsat skattskyldiga. Det avgörande för ställningen som skattskyldig är om en fysisk person anses vara bosatt i Finland eller utomlands. Om en person anses vara bosatt i Finland är han eller hon allmänt skattskyldig. En person som är bosatt utomlands är åter endast begränsat skattskyldig i Finland. En fysisk person anses med stöd av 11 § i inkomstskattelagen vara bosatt i Finland, oberoende om han eller hon sedan är finsk eller utländsk medborgare, om han eller hon har sitt stadigvarande bo och hemvist här eller om han eller hon vistas här över sex måna-

der i följd. En person som är bosatt i Finland och som därför anses som allmänt skattskyldig i Finland beskattas i princip för alla sina inkomster i Finland, oberoende av om inkomsterna förvärvats i Finland eller utomlands. Av säsongarbetarna anses de vara bosatta i Finland som vistas här med uppehållstillstånd för säsongarbete som beviljas för längre tid än sex månader. Denna grupp bedöms vara mycket liten på grund av arbetets karaktär och det tunga tillståndsförfarandet.

Beskattningen av begränsat skattskyldiga avviker från beskattningen allmänt skattskyldiga. Med stöd av 9 § 1 mom. i inkomstskattelagen beskattas en skattskyldig som inte anses vara bosatt i Finland, och som därför betraktas som enbart begränsat skattskyldig i Finland, i Finland enbart för inkomster som förvärvats här.

Den stora majoriteten av säsongarbetarna kommer till Finland med visum och vistas i princip inte längre än tre månader här. De och den mindre grupp som kommer med säsongarbetsuppehållstillstånd för en period som inte överstiger sex månader är därför begränsat skattskyldiga.

Hos begränsat skattskyldiga tas slutlig skatt ut som en av inkomsternas storlek oberoende källskatt (35 %) eller alternativt verkställs beskattningen progressivt på grundval av de sammanlagda inkomsterna, på samma sätt som för dem som är stadigvarande bosatta i Finland, alltså allmänt skattskyldiga. En begränsat skattskyldig kan kräva att förvärvsinkomsterna beskattas progressivt, om han eller hon bor i en stat som hör till Europeiska ekonomiska samarbetsområdet eller i en stat med vilken Finland ett skatteavtal. Progressiv skatt på förvärvsinkomster beräknas enligt inkomstskatteskalan och den genomsnittliga kommunalskattesatsen på grundval av den skattskyldiges alla inkomster under året, inklusive förvärvsinkomster från utlandet.

I artikel 23.1 i är beviljandet av skatteförmåner kopplat till de nationella bestämmelserna om personens skattemässiga hemvist i den medlemsstat som beviljar de skattemässiga förmåner som det är frågan om. En säsongarbetares skattemässiga hemvist bestäms således utifrån medlemsstatens allmänna bestämmelser. En säsongarbetare anses ha sin skattemässiga hemvist i Finland på det sätt som direktivet avser och vara allmänt skattskyldig i Finland, då villkoren för att tillämpa 9 och 11 § i inkomstskattelagen är uppfyllda. En person är således bosatt i Finland och har rätt till skatteförmåner, om han eller hon vistas i Finland mer än sex månader utan avbrott. En säsongarbetare kan inte ha ett stadigvarande bo och hemvist. De personer som direktivet avser har rätt till inkomstskattelagstiftningens skatteförmåner på samma villkor som andra allmänt skattskyldiga. Till följd av detta föreligger det inget behov av att ändra lagstiftningen.

Skatteförvaltningen kan tilldela utlänningar personbeteckningar oberoende av vistelsens längd. I en situation där en person vistas här längre tid än ett år utreder magistraten hemkommunen. Säsongarbetsuppehållstillståndets maximala längd är nio månader och magistratens utredning berör därför inte säsongarbetare. En tredjelandsmedborgare får personbeteckning och skattekort genom att visa upp pass, uppehållstillstånd och arbetsavtal.

Enligt 4 § 1 mom. i lagen om skatt på arv och gåva (478/1940) ska arvsskatt betalas för egendom som erhållits genom arv eller testamente, om arvlåtaren eller arvingen eller testamentstagaren vid dödstillfället var bosatt i Finland. Enligt 3 mom. anses en person vara bosatt i Finland om han eller hon har sitt egentliga bo och hemvist här. Enligt 18 § 1 mom. 1 punkten ska gåvoskatt betalas då egendom såsom gåva övergår till någon annan, om gåvogivaren eller gåvotagaren vid gåvotillfället var bosatt i Finland. Enligt 4 mom. anses en person vara bosatt i Finland om han eller hon har sitt egentliga bo och hemvist här. I artikel 23.1 i är beviljandet av skatteförmåner kopplat till de nationella bestämmelserna om arbetstagarens skattemässiga hemvist i den medlemsstat som beviljar de skattemässiga förmåner som det är frågan om.

En säsongsarbetare anses skattemässigt vara bosatt i Finland på det sätt som direktivet avser och vara skattskyldig i Finland vid arvsbeskattning, om villkoren i 4 § 1 mom. 1 punkten samt 3 mom. i lagen om skatt på arv och gåva är uppfyllda och personen anses ha sitt egentliga bo och hemvist här. På motsvarande sätt anses en säsongsarbetare vara skattemässigt bosatt i Finland på det sätt som direktivet avses och vara skattskyldig i Finland vid gåvobeskattning, om villkoren i 18 § 1 mom. 1 punkten samt 4 mom. i lagen om skatt på arv och gåva är uppfyllda och personen anses ha sitt egentliga bo och hemvist här. Eftersom säsongsarbetares skattskyldighet och likaså deras rätt till skattemässiga förmåner bestäms i enlighet med de allmänna bestämmelserna, uppfylls artikelns krav på likabehandling, och det behöver inte föreskrivas särskilt om saken.

Enligt bilskattelagen (1482/1994) ska bilskatt betalas för ett skattepliktigt fordon, om fordonet registreras eller används i trafik i Finland. Om en fysisk person som är stadigvarande bosatt i en annan stat än Finland temporärt till landet för in ett fordon som är registrerat i en annan stat än Finland och använder det enbart för sina egna behov under en sammanhängande eller inte sammanhängande tid av högst sex månader inom loppet av en tolv månadersperiod, betraktas detta dock inte som skattepliktig användning av fordon, förutsatt att användningen inte har samband med att fordonet köps till Finland. Den myndighet som ansvarar för bilskatten kan förlänga denna tid med högst ett år.

Enligt 33 § i bilskattelagen avses med en persons stadigvarande boningsort den ort där personen bor under minst 185 dagar per kalenderår, beräknat enligt sådan personlig, yrkesmässig och annan anknytning som han eller hon har eller orten. Lagen innehåller vissa bestämmelser som kompletterar denna huvudregel och som gäller till exempel boningsort, om personen vistas i två eller flera länder. Inom bilbeskattningen finns vissa skattesubventioner som kan gälla antingen fordonets innehavare eller användningsändamål (till exempel invalider och taxibilar) eller fordonets tekniska klassificering (till exempel husbilar). Dessa beviljas för bilar som annars är skattepliktiga oberoende av personens nationalitet eller till exempel från vilket land han eller hon flyttar till Finland. Ovannämnda bestämmelser tillämpas oberoende av personens nationalitet eller andra motsvarande faktorer. Bilskattningen överensstämmer således med principen om likabehandling och i detta avseende föreligger inget behov av lagändringar.

Enligt fordonsskattelagen (1281/2003) ska fordonsskatt betalas för fordon som är registrerade i Finland eller används i Finland. På skyldigheten att registrera fordon tillämpas kriterier enligt fordonslagen (1090/2002) och vägtrafiklagen (267/1981) och förordningar som utfärdats med stöd av dem. För fordon som är registrerade någon annanstans än i Finland, och av vilka inte krävs registrering i Finland, kan man bli tvungen att betala en fast skatt eller konsumtionsskatt i enlighet med 38—44 § i fordonsskattelagen. Detta gäller dock i första hand lastbilar och lastbilsläpvagnar samt bussar och i vissa fall även paketbilar. Personbilar och även andra ovannämnda fordonskategorier är i praktiken befriade från dessa skatter när det gäller de flesta registreringsstater.

Skyldigheten att betala fordonsskatt berör fordonets ägare eller innehavare. Skyldigheterna är inte beroende av den skattskyldiges nationalitet annat än via de ovannämnda bestämmelserna som gäller registreringskyldighet. Till denna del är det i första hand fråga om i vilka fall det kan krävas att ett fordon ska registreras i Finland, varvid det beskattas på samma sätt som andra fordon som är registrerade här. En skattesanktion inom fordonsbeskattningen är skattebefrielse på grund av handikapp, som kan beviljas alla som uppfyller villkoren enligt 35 § oberoende av nationalitet. Fordonsbeskattningen överensstämmer med principerna för likabehandling och det finns inget behov av lagändringar.

Enligt artikel 23.2 iii får rätten till likabehandling när det gäller punkt 1 första stycket i, i fråga om skatteförmåner, begränsas till fall där den registrerade eller stadigvarande hemvisten för de



familjemedlemmar för vilka säsongarbetaren ansöker om förmåner ligger inom den berörda medlemsstatens territorium. Regleringen är i första hand av betydelse för inkomst- och arvsbeskattningen.

I 7 § 2 mom. i inkomstskattelagen föreskrivs att på makar som inte vardera är allmänt skattskyldiga tillämpas dock inte bestämmelserna om makar i inkomstskattelagen. Denna bestämmelse skulle i praktiken hör till tillämpningsområdet för nämnda artikel 23.2 iii. Till följd av det föregående är säsongarbetare som avses i direktivet berättigade till vissa makerelaterade förmåner i inkomstbeskattningen, om även säsongarbetarens make är bosatt i Finland på det sätt som avses i 9 och 11 § i inkomstskattelagen och således allmänt skattskyldig. Av denna orsak finns det inget behov av att föreskriva särskilt om saken.

Lagen om skatt på arv och gåva innehåller inte för närvarande några bestämmelser som skulle omfattas av tillämpningsområdet för den begränsning som artikel 23.2 iii möjliggör och det är inte heller i övrigt nödvändigt att utnyttja möjligheten till begränsning. Säsongarbetare som avses i direktivet är således berättigade till skatteförmåner som beviljas på grund av en familjemedlem inom arvs- och gåvobeskattningen i enlighet med de allmänna bestämmelserna. Sålunda har en person rätt till skatteförmåner som beviljas på grund av en familjemedlem, om familjemedlemmen har sin registrerade eller stadigvarande hemvist på en EU- eller EES-stats territorium.

I artikel 23.3 sägs att rätten till likabehandling ska gälla utan att det påverkar medlemsstatens rätt att återkalla eller vägra att förlänga eller förnya tillståndet för säsongarbete. Punkten föranleder inga ändringar i lagstiftningen. Grunderna för att bevilja och förvägra tillstånd är inskrivna i paragrafer och kraven på likabehandling saknar betydelse när de bedöms.

I artikel 24 bestäms om övervakning, bedömning och kontroll. Medlemsstaterna ska vidta åtgärder i syfte att förhindra potentiellt missbruk och sanktionera överträdelse av direktivet. För dessa åtgärder ska aktörerna ha tillträde till arbetsplatsen och, med arbetstagarens samtycke, till bostaden.

I Finland förrättar arbetskyddsmyndigheten som lyder under regionförvaltningsverket inspektioner på eget initiativ exempelvis på begäran av såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetskyddsmyndighetens uppgifter beskrivs mera detaljerat i kapitlet 2.1.6. Artikeln förutsätter inga ändringar i den nationella lagstiftningen.

I artikel 25 bestäms om förenklade klagomålsförfaranden. Enligt artikel 25.1 ska medlemsstaterna ha effektiva mekanismer genom vilka säsongarbetare kan inge klagomål mot sina arbetsgivare. Klagomål ska kunna inges direkt eller genom tredje parter som har ett berättigat intresse av att direktivet efterlevs. Klagomål kan också inges genom en behörig myndighet i medlemsstaten.

Enligt artikel 25.2 ska medlemsstaterna sörja för att tredje parter som har ett berättigat intresse av att direktivet efterlevs, på säsongarbetarens vägnar eller för att stödja att denne, med hans eller hennes tillstånd, får engagera sig i rättsliga eller administrativa förfaranden. Detta gäller inte viseringsförfaranden.

Enligt artikel 25.3 ska säsongarbetare ha samma tillgång som andra arbetstagare till skyddsåtgärder mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som har att göra med ett klagomål eller ett rättsligt förfarande.

Säsongarbetare har samma rättigheter som andra arbetstagare att inge klagomål och anmälningar mot sina arbetsgivare. I lagen om tillsyn över arbetarskyddet och om arbetarskydds-

samarbete på arbetsplatsen (44/2006, lagen om tillsyn över arbetarskyddet) föreskrivs om arbetarskyddsmyndigheternas rättigheter att övervaka de arbetslagar som ska tillämpas. I 2 kap. 8 § föreskrivs om oanmälda inspektioner och i 9 § om inspektioner i lokaler som omfattas av hemfriden. En arbetstagarare eller vem som helst, till exempel arbetarskyddsfullmäktigen eller en företrädare för facket, kan anmäla ett misstänkt brott mot bestämmelser som omfattas av arbetarskyddsmyndigheternas tillsyn. Anmälan kan också göras utan tillstånd eller samtycke av den berörda arbetstagararen. Enligt 2 kap. 10 § 1 mom. i lagen om tillsyn över arbetarskyddet ska uppgifter om anmälaren hemlighållas. Enligt 2 kap. 10 § 2 mom. kan uppgifterna dock utan anmälares samtycke ges till åklagar- eller polismyndigheterna för utredning av brott. I 8 kap. 50 § i den lagen sägs att finns det sannolika skäl att misstänka att någon har begått en gärning som är straffbar enligt en lag som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn eller enligt 47 kap. i strafflagen, ska arbetarskyddsmyndigheten anmäla detta till polisen för förundersökning. Vid förundersökningen av en i 1 mom. avsedd gärning ska arbetarskyddsmyndigheten beredas tillfälle att bli hörd. Allmänna åklagaren ska bereda arbetarskyddsmyndigheten tillfälle att avge utlåtande innan åtalsprövningen avslutas. Arbetarskyddsmyndigheten har rätt att närvara och yttra sig vid den muntliga förhandlingen i ärendet vid domstol. Diskriminering i arbetslivet, ockerliknande diskriminering i arbetslivet eller anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd är inte målsägandebrott, och därför kan allmänna åklagaren driva ärendet i domstol även utan målsägandens tillstånd. I detta avseende kan bestämmelserna anses uppfylla kraven i artikel 25.1.

Artikel 25.2 förutsätter att tredje parter på säsongarbetarens vägnar eller för att stödja denne, med hans eller hennes tillstånd, får engagera sig i rättsliga eller administrativa förfaranden. Detta krav tillgodoses genom arbetslagstiftningens och rättegångsbalkens bestämmelser. I arbetslagstiftningen föreskrivs om preskriptionstider för fordringar som grundar sig på anställningsförhållandet och om rätt att väcka talan som gäller fordringar. Exempelvis i 13 kap. 9 § i arbetsavtalslagen föreskrivs att en arbetstagarers lönefordran preskriberas fem år från förfalldagen. När ett anställningsförhållande upphör ska talan som gäller lönefordran dock enligt huvudregeln väckas inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde. Säsongarbetare som avses i direktivet har samma rätt att väcka talan om sina fordringar hos arbetsgivaren som arbetstagarare i allmänhet. Säsongarbetare har också möjlighet att befullmäktiga någon annan att kräva in hans eller hans fordringar i Finland. En säsongarbetare kan också befullmäktiga en tredje part, såsom en organisation, att agera på hans eller hennes vägnar när det gäller administrativa förfaranden. Direktivets krav uppfylls tillräckligt, och saken förutsätter inga lagstiftningsåtgärder.

Enligt artikel 25.3 ska säsongarbetare ha samma tillgång som andra arbetstagarare till skyddsåtgärder mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som har att göra med ett klagomål eller ett rättsligt förfarande. Kraven på säsongarbetarens anställningsskydd i artikel 25.3 uppfylls genom bestämmelserna i 6—10 kap. i arbetsavtalslagen. De allmänna bestämmelserna om upphävande av arbetsavtal, grunder för uppsägning av arbetsavtal, hävning av arbetsavtal och förfarandet vid upphävande av arbetsavtal är tillämpliga på säsongarbete. I 12 kap. i arbetsavtalslagen föreskrivs dessutom om arbetsgivares skadeståndsskyldighet. I 12 kap. 1 § föreskrivs om allmän skadeståndsskyldighet för arbetsgivare, om arbetsgivaren uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande, och i 2 § föreskrivs om olagligt upphävande av arbetsavtal. I 3 kap. i diskrimineringslagen (1325/2014) föreskrivs om förbud mot diskriminering och repressalier. Ingen får missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av negativa följder därför att han eller hon har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling.

Ovannämnda bestämmelser i arbetsavtalslagen och diskrimineringslagen samt förfarandena enligt lagen om tillsyn över arbetarskyddet anses uppfylla kraven i artikel 25.3 på att säsong-

arbetare ska skyddas mot ogynnsam behandling när det gäller klagomål och rättsliga förfaranden.

Enligt artikel 26 ska medlemsstaterna varje år lämna in statistik om antalet tillstånd för säsongsarbete samt om antalet tillstånd som har förlängts, förnyats eller återkallats. Statistiken ska redovisas utifrån medborgarskap och, i möjligaste mån, utifrån uppehållstillståndets giltighetstid samt den ekonomiska sektorn. Statistik ska första gången överlämnas till kommissionen för referensåret 2017. Bestämmelsen föranleder inga ändringar i lagstiftningen, men utrikesministeriet och Migrationsverket måste se till att det tas fram statistik som uppfyller kraven.

I artikel 27 föreskrivs om kommissionens rapporteringsskyldighet. Kommissionen rapporterar vart tredje år till Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av direktivet i medlemsstaterna och föreslår eventuella nödvändiga ändringar.

I artikel 28 bestäms om införlivande av direktivet i den nationella lagstiftningen. Medlemsstaterna ska senast den 30 september 2016 sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. Texten till dessa bestämmelser ska genast överlämnas till kommissionen. När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda. Texten till centrala ändringar i nationell lagstiftning ska överlämnas till kommissionen.

I artikel 29 bestäms om ikraftträdande av direktivet. Detta direktiv träder i kraft dagen efter det att det har offentliggjorts i Europeiska unionens officiella tidning. Direktivet offentliggjordes i Europeiska unionens officiella tidning den 28 mars 2014.

I artikel 30 sägs att direktivet riktar sig till medlemsstaterna i enlighet med fördragen.

## **2.8 Bedömning av ICT-direktivet och nuläget**

### 2.8.1 Allmänt

Direktivet fastställer lika villkor för chefers, specialisters och praktikanter inresa och rättigheter i medlemsstaterna när det är fråga om företagsinterna förflyttningar. Direktivet innehåller dessutom bestämmelser om rätt att förflyttas från den medlemsstat som beviljat tillstånd till en annan medlemsstat för att arbeta där.

Grunden för de direktivsenliga rättigheterna i Finland utgörs av den bestämmelse som säger att innehavare av ICT-tillstånd har lika rättigheter som finländska arbetstagare. Den viktigaste ändringen jämfört med nuläget hänför sig dock till direktivets bestämmelser om förflyttning från en medlemsstat till en annan. I varken gällande finsk lagstiftning eller EU-lagstiftningen ingår att tillstånd som en medlemsstat utfärdat medför rätt att utföra arbete i Finland eller någon annan medlemsstat. I det följande bedöms först internt förflyttades rättigheter och direktivets tillämpningsområde, sedan tillämpningsområdet för likabehandling. Till sist bedöms behoven av ändringar i lagstiftningen artikel för artikel.

### 2.8.2 Rättigheter för innehavare av uppehållstillstånd för chef, specialsakkunnig och praktikanter i Finland

I utlänningslagen bestäms om inresa och rätt att arbeta för dem som sköter ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag samt specialsakkunniga och praktikanter, på det sätt som beskrivs ovan i avsnitt 2.3. Finsk lagstiftningen känner i sig till de grupper som ICT-

direktivet avser, men den innehåller inte sådana rättigheter som direktivet medför för dessa grupper. Utlänningslagen känner inte för andra än praktikanter till tanken på företagsintern förflyttning och arbete som är bunden till en tidsfrist. Det uppehållstillstånd som utfärdas enligt den gällande utlänningslagen är nationellt och det möjliggör inte arbete i en annan medlemsstat. Man kan inte i princip arbeta i Finland med uppehållstillstånd som utfärdats av en annan medlemsstat.

Enligt utlänningslagens bestämmelser är det dock möjligt för chefer och specialister att arbeta kortvarigt i Finland i högst tre månader utan finskt uppehållstillstånd. Om arbetet är avsett att fortgå längre än tre månader, krävs finskt uppehållstillstånd. Av praktikanter krävs åter alltid finskt uppehållstillstånd, även för arbete som inte fortgår längre än tre månader. Medlemsstaterna har av tradition själva kunnat besluta vad som krävs för arbete i medlemsstaten.

ICT-direktivet gäller chefer och specialister samt anställda praktikanter. Direktivet är begränsat till företagsintern förflyttning, och det omfattar inte andra typer av inresa för dessa grupper. Den viktigaste reformen i direktivet gäller förflyttning inom EU. Nationella uppehållstillstånd innefattar inte sådan rätt. Direktivet förbättrar möjligheterna för företag som behöver internationell arbetskraft att förflytta chefer, specialister och i synnerhet anställda praktikanter som omfattas av företagets interna träningsprogram, som blivit allt vanligare inom internationella företag, från ett land till ett annat.

På utländska specialsakkunniga och avlönade praktikanter tillämpas oberoende av inreseförfarandet normal finländsk arbetsmarknadspraxis, såsom anställningsvillkor och arbetsgivarens lagstadgade skyldigheter. Till dessa hör till exempel företagshälsovård, olycksfallsförsäkring för arbetstagare, ändamålsenliga arbetsredskap, introduktion i arbetet och arbetstidsbokföring.

Det centrala villkoret för att utfärda nationellt uppehållstillstånd för en specialsakkunnig är en lönenivå på 3 000 euro, vilket baserar sig på Migrationsverkets tillämpningsanvisning. Direktivet lämnar däremot lönenivån öppen, men det innehåller definitioner av varje personkategori som omfattas av tillämpningsområdet. Definitionerna av chef, specialist och praktikant baserar sig så exakt som möjligt på särskilda avtal som unionen har utfärdat med stöd av avtalet om handeln med tjänster (GATS) och bilaterala handelsavtal.

### 2.8.3 Likabehandling

Chefer, specialister och praktikanter enligt den gällande utlänningslagen har rätt till likabehandling med stöd av direktivet om ett kombinerat tillstånd, som genomfördes nationellt i början av 2014 (RP 139/2013 rd och RP 198/2013 rd). I och med genomförandet av direktivet om ett kombinerat tillstånd omfattas alla innehavare av uppehållstillstånd för arbetstagare eller annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete av likabehandling när de villkor som föreskrivs i lagarna om olika rättigheter är uppfyllda.

För chefer, specialister och praktikanter enligt ICT-direktivet som är föremål för företagsintern förflyttning bestäms rätten till likabehandling på grund av sakens natur i stor utsträckning på samma sätt som för personer som omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare. När det gäller lönen iaktas dock vad som bestäms och föreskrivits nationellt, varvid likabehandling bestäms på samma sätt som i fråga om egna medborgare. ICT-direktivet bestämmer att målgrupperna för direktivet ska likabehandlas i förhållande till medlemsstatens medborgare också när det gäller bland annat föreningsfrihet, erhållande av examina, betyg och intyg och annan yrkeskompetens, vissa pensioner samt allmänt tillgängliga varor och tjänster.

Enligt artikel 18.2 c i ICT-direktivet ska personer som är föremål för företagsintern förflyttning behandlas på samma sätt som medborgarna i den medlemsstat där arbetet utförs med avseende på bestämmelser i nationell rätt om de grenar av den sociala tryggheten som anges i artikel 3 i förordning (EG) nr 883/2004, om inte rätten i ursprungslandet är tillämplig genom bilaterala avtal eller genom den nationella rätten i den medlemsstat där arbetet utförs. För att genomföra denna bestämmelse har 4 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006) ändrats genom lagen om ändring av lagen om pension för arbetstagare (691/2016), som trädde i kraft den 1 januari 2017. De sociala kostnader som direktivet ger upphov till har beaktats i rambeslutet om statsfinanserna 2016—2019.

#### 2.8.4 ICT-uppehållstillstånd och mobilt ICT-uppehållstillstånd

Genomförandet av direktivet förutsätter att två nya tillståndstyper införs. För en person som förflyttas till Finland som första medlemsstat utfärdas ett ICT-uppehållstillstånd och som bevis på det ett uppehållstillståndskort som förses med anteckningen ICT. Direktivets rätt att förflyttas från en medlemsstat till en annan kan genomföra på flera alternativa sätt. I propositionen ingår på de grunder som presenteras senare ett förslag där det av en innehavare av ICT-uppehållstillstånd som förflyttas från en annan medlemsstat till Finland för en period som överstiger 90 dagar krävs ett nytt separat tillståndsförfarande, där en sådan person, utöver det ICT-uppehållstillstånd som den första medlemsstaten utfärdat, beviljas ett i praktiken motsvarande mobilt ICT-uppehållstillstånd.

#### 2.8.5 Presentation av enskilda artiklar

##### 2.8.5.1 Artiklar i direktivet som föranleder ändringar i den gällande lagstiftningen

I artikel 1 anges som direktivets syfte att fastställa villkoren inresa till och vistelse i mer än 90 dagar på medlemsstaternas territorium samt rättigheter för tredjelandsmedborgare och deras familjemedlemmar inom ramen för företagsintern förflyttning av personal. Dessutom fastställs rättigheterna för dessa personer i en annan medlemsstat än den som först beviljade vederbörande ett tillstånd. Syftet kräver de ändringar i lagstiftningen som specificeras nedan.

Artikel 2 innehåller en definition av tillämpningsområdet. Direktivet ska tillämpas på tredjelandsmedborgare som vistas utanför medlemsstaternas territorium och ansöker om inresa eller har beviljats inresa till en medlemsstats territorium i enlighet med villkoren i direktivet, inom ramen för företagsintern förflyttning som chefer, specialister eller praktikanter. I den nationella lagstiftningen föreskrivs inte särskilt om personer som är föremål för företagsintern förflyttning eller typer av tillstånd som beviljas dem. Direktivet förutsätter att bestämmelser fogas till lagen.

I artikel 2.2 specificeras de personer som direktivet inte tillämpas på. De är forskare, tredjelandsmedborgare som omfattas av bestämmelserna om fri rörlighet med stöd av överenskommelser eller är anställda av ett företag som är etablerat i tredjeländerna i fråga, som utstationeras inom ramen för direktiv 96/71/EG, som utför arbete som egenföretagare, som hyrs ut av arbetsförmedlingar och bemanningsföretag och studerande eller kortvariga praktikanter. I lagen bör det föreskrivas vilken målgrupp bestämmelserna är tillämpliga på.

Artikel 3 innehåller definitioner av de begrepp som används i direktivet. Finsk lagstiftning innehåller inga bestämmelser om de definitioner som behandlas nedan. Artikel 3.1 a innehåller en definition av tredjelandsmedborgare, som inte ingår i lagstiftningen. Led b innehåller en definition av företagsintern förflyttning. I led c definieras begreppet person som är föremål för företagsintern förflyttning och i led d värdföretag. I led e, f, g och h definieras chef, specialist, praktikant samt familjemedlemmar. Enligt led i ska tillstånd för person som är föremål för fö-

retagsintern förflyttning vara försett med akronymen ICT, medan ”tillstånd för rörlighet för längre vistelse” enligt led j är försett med uppgiften mobile ICT (mobilt ICT). Ett enda ansökningsförfarande innebär att den sökande beviljas tillstånd att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium på grundval av en enda ansökan. Koncern definieras i led l och i led m och n första och andra medlemsstat. I fråga om reglerat yrke hänvisas i led o till artikel 3 i direktiv 2005/36/EG.

I artikel 5 ingår kriterier för inresa. Den som är föremål för företagsintern förflyttning beviljas tillstånd om den sökande kan visa att det är fråga om en enhet som tillhör samma företag eller koncern och att den sökande har varit anställd som chef, specialist eller praktikant en viss tid före förflyttningen. Dessutom ska man visa upp ett giltigt anställningsavtal samt bevis på yrkeskvalifikationer. Den sökande ska ha en giltig resehandling. Den sökande ska också visa att han eller hon har en heltäckande sjukförsäkring. Medlemsstaterna får kräva att sökanden lägger fram handlingarna på ett officiellt språk i den berörda medlemsstaten. Artikeln innehåller också hänvisningar till kollektivavtal och lönebestämmelser. Medlemsstaten får kräva att den sökande förfogar över tillräckliga medel för sitt eget och sina familjemedlemmars uppehälle utan att behöva ta i anspråk medlemsstaternas sociala biståndssystem. Den sökande ska meddela myndigheterna alla förändringar som berör de i denna artikel fastlagda kriterierna för inresa. Utlänningslagen innehåller inga särskilda inresebestämmelser eller villkor för beviljande av personer som är föremål för företagsintern förflyttning tillstånd och de bestämmelser som direktivet förutsätter bör fogas till lagstiftningen.

Artikel 7 gäller avslag på ansökan. Det är fråga om situationer där villkoren för inresa eller kriterierna för beviljande av tillstånd inte är uppfyllda. Som exempel nämns situationer där handlingarna har förvärvats på bedrägligt sätt, värdföretaget har inrättats för att underlätta inresa eller maximilängden för vistelse har överskridits. Ansökan kan också avslås av skäl som beror på arbetsgivaren. Sådana är att arbetsgivaren ålagts sanktioner för odeklarerat arbete eller olaglig anställning eller inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, skatter, arbetstagares rättigheter eller arbetsvillkor. Orsaker kan dessutom vara att arbetsgivarens företag avvecklats eller upphört med ekonomisk verksamhet. Utlänningslagen i sin nuvarande form känner inte till kriterier för avslag som skulle bero på arbetsgivarens verksamhet. Där föreskrivs omvänt om villkoren för beviljande av tillstånd. Artikel 7.3 och 7.4 är inte förpliktande och de kan uteslutas från genomförandet.

I artikel 8 bestäms om grunderna för att återkalla eller avslå ansökan om förlängning av ett tillstånd för person som är föremål för företagsintern förflyttning. De är indelade i tre grupper: grunder på vilka tillståndet ska återkallas eller ansökan om förlängning avslås, grunder på vilka tillståndet får återkallas eller ansökan om förlängning avslås och grunder som medlemsstaterna får besluta om.

Tillståndet ska återkallas eller ansökan om förlängning avslås om det har förvärvats på bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende. Detsamma gäller situationer där tillståndshavaren vistas i den berörda medlemsstaten i andra syften än de för vilka denne beviljades uppehållstillstånd eller värdföretaget har inrättats för att underlätta inresa. Tillståndet för en person som är föremål för företagsintern förflyttning ska inte förlängas om maximilängden för vistelsen har överskridits.

Ett tillstånd får återkallas eller behöver inte förlängas av skäl som beror på arbetsgivaren. Till dem hör till exempel situationer där arbetsgivaren ålagts sanktioner för odeklarerat arbete eller olaglig anställning. Ett tillstånd får återkallas eller behöver inte förlängas, om villkoren för beviljande av tillstånd inte längre uppfylls eller arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, skatter, arbetstagares rättigheter eller arbetsvillkor. Detsamma gäller situationer där företaget eller värdföretaget avvecklats eller upphört med

ekonomisk verksamhet, eller om den person som är föremål för företagsintern förflyttning inte har följt reglerna om rörlighet. I dessa fall ska man alltid respektera proportionalitetsprincipen. De bestämmelser som är bindande eller förenade med prövningsrätt förutsätter tillägg i lagstiftningen.

Enligt artikel 9 får medlemsstaterna fastställa sanktioner för värdföretagen i situationer där de har underlåtit att fullgöra sina skyldigheter enligt direktivet. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Till lagen bör fogas en bestämmelse enligt vilken en ansökan som berör företagsintern förflyttning får avslås av skäl som beror på värdföretaget.

Artikel 11.1—4 gäller nationella bestämmelser som ska utfärdas om ansökan om tillstånd. Medlemsstaterna ska fastställa huruvida ansökan lämnas in av tredjelandsmedborgaren eller av värdföretaget eller endera av dessa två. Ansökan ska lämnas in före inresan till myndigheterna i den medlemsstat där den första vistelsen äger rum eller där den längsta vistelsen kommer att äga rum. Dessutom ska det bestämmas vilken myndighet som tar emot ansökan och fattar beslutet. Artikel 11.6—9 är valbara och direktivet kräver inte att de införlivas i den nationella lagstiftningen.

Enligt artikel 12 ska det bestämmas om varaktigheten av en företagsintern förflyttning. För chefer och specialister är tiden tre år och för praktikanter ett år. Medlemsstaterna får om de vill bestämma att en period på upp till sex månader ska förflyta efter den första förflyttningen innan en ny ansökan på samma grund får lämnas in.

Enligt artikel 13 ska en sökande som har fått sin ansökan beviljad ges ett tillstånd för person som är föremål för företagsintern förflyttning, som är giltigt under minst ett år eller under förflyttningen och högst tre år. Medlemsstaterna ska bestämma vilken myndighet som tar emot ansökan samt fattar beslutet. Uppehållskortet beviljas i enlighet med förordning 1030/2002. Under rubriken Typ av tillstånd ska skrivas ”ICT”.

I artikel 15 bestäms om rättssäkerhetsgarantier. Beslutet ska fattas inom 90 dagar efter det att en fullständig ansökan har lämnats in. Övriga punkter i artikeln föranleder inga lagändringar.

I artikel 18 bestäms om rätt till likabehandling. Enligt artikel 18.1 ska personer som är föremål för företagsintern förflyttning och som beviljats inresa enligt det här direktivet åtminstone behandlas på samma sätt som personer som omfattas av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare när det gäller arbets- och anställningsvillkor i enlighet med artikel 3 i direktiv 96/71/EG i den medlemsstat där arbetet utförs. Detta begränsar dock inte tillämpningen av artikel 5.4 b i ICT-direktivet på lön till personer som är föremål för företagsintern förflyttning.

I artikel 3 i direktivet om utstationering av arbetstagare (96/71/EG) bestäms om arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare. Enligt artikel 3.1 ska medlemsstaterna, oavsett vilken lag som gäller för anställningsförhållandet, se till att de företag som anges i artikel 1.1 på följande områden garanterar de arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium de arbets- och anställningsvillkor som i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs är fastställda

- i bestämmelser i lagar eller andra författningar, och/eller

- i kollektivavtal eller skiljedomar som förklarats ha allmän giltighet enligt punkt 8, i den utsträckning som de rör de verksamheter som anges i bilagan:

a) Längsta arbetstid och kortaste vilotid.

## RP 80/2017 rd

- b) Minsta antal betalda semesterdagar per år.
- c) Minimilön, inbegripet övertidsersättning; denna punkt gäller dock inte yrkesanknutna tilläggspensionssystem.
- d) Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft.
- e) Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen.
- f) Skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga.
- g) Lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

Med avvikelse från bestämmelserna i artikel 3 i direktivet om utstationering av arbetstagare ska enligt artikel 5.4 b den ersättning som betalas vara minst lika stor som den ersättning som betalas till medborgare i den medlemsstat där arbetet utförs som innehar en jämförbar befattning enligt tillämpliga lagar eller kollektivavtal eller praxis i den medlemsstat där värdföretaget är etablerat.

I Finland bestäms den lag som ska tillämpas på kollektivavtal för personer som är föremål för företagsintern förflyttning enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I). Om någon annan lag än finsk lag blir tillämplig på en person som är föremål för företagsintern förflyttning, tillämpas på hans eller hennes anställningsförhållande i vilket fall som helst åtminstone de finska bestämmelserna i lagen om utstationering av arbetstagare.

När det gäller lönen tillämpas på personer som är föremål för företagsintern förflyttning i enlighet med artikel 5.4 b i ICT-direktivet de lönebestämmelser som tillämpas på personer som har en jämförbar befattning. I första hand torde lönen kunna jämföras med arbetstagare som eventuellt utför samma arbete i värdföretaget och på vilka finsk lagstiftning tillämpas. Om det inte finns något tillämpligt kollektivavtal i företaget eller branschen i övrigt, ska arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig lön.

Närmare bestämmelser om anställningsvillkoren för en person som berörs av företagsintern förflyttning utfärdas i lagen om utstationering av arbetstagare. Uppgifter om lönen ska lämnas i samband med att ansökan lämnas in. Det bör föreskrivas om detta i den nationella lagstiftningen.

I artikel 18.2 c bestäms om likabehandling i fråga om de grenar av den sociala tryggheten som anges i artikel 3 i förordning 883/2004. Personer som är föremål för företagsintern förflyttning ska likabehandlas i förhållande till medborgarna i den medlemsstat där arbetet utförs. Det konstateras att ett undantag utgör situationer där rätten i ursprungslandet är tillämplig genom bilaterala avtal eller genom den nationella rätten i den medlemsstat där arbetet utförs. På så sätt säkerställs att en person som är föremål för företagsintern förflyttning omfattas av någotdera landets sociala trygghetslagstiftning. När det är fråga om EU:s inre rörlighet tillämpas förordning EU nr 1231/2010. Även i detta avseende görs ett undantag i situationer där rätten i ursprungslandet är tillämplig genom bilaterala avtal. För att genomföra bestämmelsen har 4 § i lagen om pension för arbetstagare (395/2006) ändrats genom lagen om ändring av lagen om pension för arbetstagare (69/2016). Ändringen trädde i kraft den 1 januari 2017.



I artikel 18.2 led d bestäms om likabehandling med avseende på utbetalning av pensioner.

Kravet på likabehandling gäller pensioner, familjeförmåner, försäkring mot olycksfall i arbetet och yrkessjukdom, utkomstskydd för arbetslösa, offentliga hälsojänster och sjukförsäkring. Folkhälsolagen, lagen om specialiserad sjukvård, barnbidragslagen samt lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn bör ändras på grund av direktivet. Dessutom bör ändringar företas i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet, sjukförsäkringslagen och lagen om pension för arbetstagare.

Finland har sådana bilaterala avtal om social trygghet som avses i direktivet med Förenta staterna, Kanada, Australien, Chile, Indien, Kina och Republiken Korea.

Enligt artikel 18.3 får medlemsstaterna besluta att likabehandlingen begränsas i fråga om familjeförmåner för personer som är föremål för företagsintern förflyttning och som har fått tillstånd att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium för en period som inte överstiger nio månader. Propositionen innehåller ett förslag om införande av detta.

I artikel 19 bestäms om rätt att vistas och arbeta för familjemedlemmar till personer som är föremål för företagsintern förflyttning. Det så kallade direktivet om familjeåterförening 2003/86/EG ska tillämpas i den första och i andra medlemsstater. Uppehållstillstånd för familjemedlemmarna ska beviljas inom 90 dagar efter den dag då en fullständig ansökan lämnades in. Ansökan ska behandlas samtidigt som ICT-arbetstagarens ansökan, om ansökningarna har lämnats in samtidigt. Giltighetstiden för familjemedlemmars uppehållstillstånd upphör samtidigt som ICT-arbetstagarens tillstånd. Bestämmelserna om familjeåterförening för ICT-arbetstagare bör fogas till den nationella lagstiftningen.

Möjligheten enligt artikel 20 för ICT-arbetstagare och deras familjemedlemmar att röra sig inom EU utgör ny lagstiftning som bör genomföras i den nationella lagstiftningen. Av denna orsak förutsätter bestämmelserna i kapitel V om rörlighet för kortare vistelse, rörlighet för längre vistelse samt garantier och sanktioner tillägg till den nationella lagstiftningen.

I artikel 21 bestäms om rörlighet för kortare vistelse, som är ett okänt begrepp i den nationella lagstiftningen. Tredjelandsmedborgare som innehar ett giltigt ICT-tillstånd som utfärdats av den första medlemsstaten ska ha rätt att vistas i varje annan andra medlemsstat och arbeta inom alla enheter som är etablerade i den senare och som hör till samma företag eller koncern, under en period på 90 dagar inom en period på 180 dagar.

Enligt artikel 21.2 får den andra medlemsstaten begära att värdföretaget i den första medlemsstaten underrättar den första medlemsstaten och den andra medlemsstaten om att personen avser att flytta. Underrättelsen kan ske vid olika tidpunkter. I samband med ansökan om det ursprungliga tillståndet, om rörligheten är känd redan då, eller senare om arbetstagaren har beviljats inresa i den första medlemsstaten och rörligheten är känd.

Artikel 21.3 innehåller en förteckning över handlingar och uppgifter som den andra medlemsstaten kan förutsätta att den första medlemsstaten överlämnar.

I artikel 21.4—6 bestäms om invändningar mot rörlighet, underrättelser och tidsgränser.

I artikel 21.7 regleras när arbetet får inledas i samband med rörlighet och artikel 21.8 innehåller bestämmelser om hur länge en person får fortsätta att arbeta i den andra medlemsstaten när den första medlemsstaten förlänger tillståndet.

I artikel 21.9 konstateras att personer som utgör ett hot mot allmän ordning, säkerhet eller folkhälsan ska inte tillåtas inresa.

I artikel 22 bestäms om rörlighet för längre vistelse som överstiger 90 dagar. Nationellt kan man välja mellan två alternativa förfaranden Vistelse och arbete i den andra medlemsstaten kan ske på grundval av och under giltighetstiden för det tillstånd som den första medlemsstaten beviljat utan nytt förfarande. Alternativt kan den andra medlemsstaten införa ett förfarande där den själv kontrollerar handlingarna på nytt och fattar beslut om rörlighet för längre vistelse. Bestämmelser om detta ingår i artikel 22.2—22.7. Det finns inga bestämmelser om någotdera förfarandet i den gällande lagstiftningen.

I artikel 29 bestäms att medlemsstaterna ska utse kontaktpunkter som ska samarbeta och ansvara för att motta och översända den information som anges i direktivet. Det bör föreskrivas om en kontaktpunkt i lag.

#### 2.8.5.2 Artiklar i direktivet som inte föranleder ändringar i lagstiftningen

Artikel 3 innehåller definitioner av de begrepp som används i direktivet. Vissa definitioner föranleder inga ändringar i lagstiftningen.

Det behöver inte föreskrivas särskilt om familjemedlemmar enligt led h eller ett enda ansökningsförfarande enligt led k.

Enligt artikel 4 kan det nationellt antas förmånligare bestämmelser, som kan ingå i unionsrätten och i olika bilaterala avtal. Det behövs ingen separat bestämmelse om detta.

Enligt artikel 6 ska direktivet inte påverka en medlemsstats rätt att fastställa inresekvoter för tredjelandsmedborgare. Finland tillämpar inga kvoter som reglerar antalet personer som reser in, och genomförandet av direktivet medför inget behov av att föreskriva om sådana.

Artikel 10 om tillgång till information behöver inte införlivas i lagstiftningen. I praktiken får alla sökande och värdföretag den information som avses i artikel på Migrationsverkets webbplats. I samband med tillståndet meddelas besväransvisning i enlighet med 47 § i förvaltningslagen (434/2003).

I artikel 11.5 bestäms om rättighet för en person som är föremål för företagsintern förflyttning att lämna in en ansökan inom ramen för ett enda ansökningsförfarande. Förfarandet tillämpas i Finland och artikeln förutsätter inga ändringar eller tillägg i den nationella lagstiftningen.

Medlemsstaterna kan om de vill tillämpa förenklade förfaranden för ICT-arbetstagares familjemedlemmar. Artikel 11.6—11.9 innehåller bestämmelser om dessa förfaranden och sanktioner för underlåtenhet.

I artikel 14 bestäms att sökanden ska meddela de behöriga myndigheterna i den berörda medlemsstaten alla ändringar under vistelsen som påverkar villkoren för inresa. En motsvarande bestämmelse ingår i den gällande lagstiftningen.

I artikel 15.2 bestäms om utredningsskyldighet för myndigheterna i situationer där de uppgifter eller handlingar som lämnats in är ofullständiga. Bestämmelser om detta finns i 6 kap. i förvaltningslagen (2003/434).

## RP 80/2017 rd

Artikel 15.3 och 15.4 handlar om att neka prövning av eller avslå en ansökan om tillstånd, att återkalla ett tillstånd samt rätt att överklaga. Förvaltningslagens bestämmelser motsvarar kraven i de nämnda punkterna.

I förvaltningslagen (434/2003) och utlänningslagen bestäms om ansökningsförfarande. I förvaltningslagen bestäms om beslutets skriftliga form (43 §), motiveringsskyldighet (45 §) och besväransvisning (47 §). I 190 § i utlänningslagen bestäms om besvärsrätt samt i 192 och 193 § om behörig förvaltningsdomstol och besvär hos förvaltningsdomstolen. Enligt 40 § 3 mom. i utlänningslagen får en utlänning lagligen vistas i landet under den tid ansökan om uppehållstillstånd behandlas. Bestämmelserna uppfyller direktivets krav på rättssäkerhetsgarantier.

Enligt artikel 15.5 och 15.6 ska en sökande ha rätt att ansöka om förlängning innan tillståndet löper ut. Medlemsstaterna får också fastställa en tidsfrist på upp till 90 dagar innan tillståndet löper ut för att lämna in en ansökan om förlängning. Det ska vara tillåtet att vistas i landet under ansökningstiden. Bestämmelser om detta finns i 40 § 3 mom. i utlänningslagen.

Artikel 16 handlar om avgifter. Medlemsstaterna får kräva att de sökande betalar avgifter för handläggningen av ansökningar. Avgiftsnivåerna får inte vara oproportionella eller oskäliga.

Bestämmelser om avgifter för ansökningar om uppehållstillstånd utfärdas årligen i Finland genom förordningar av inrikesministeriet, vilka utfärdas med stöd av 8 § i lagen om grunderna för avgifter till staten (150/1992). Avgifterna antingen motsvarar eller är lägre än självkostnadspriserna. Varken avgifterna eller grunderna för bestämmandet av dem kan anses vara oproportionella eller oskäliga och artikeln förutsätter därför inga ändringar av lagstiftningen.

I artikel 17 uppräknas rättigheterna enligt tillståndet för person som är föremål för företagsintern förflyttning. Till dem hör rätt till inresa till och vistelse på den första medlemsstatens territorium, fri tillgång till hela den första medlemsstatens territorium och rätt att utöva de specifika arbetsuppgifter för vilka tillståndet beviljats. Det finns inget behov av att föreskriva nationella om dessa rättigheter.

Artikel 18 föranleder inga ändringar i lagstiftningen med undantag för punkt 1, punkt 2 c och d samt punkt 3.

Artikel 18.2 a gäller likabehandling med avseende på föreningsfrihet och frihet att tillhöra en arbetstagarorganisation, inklusive de rättigheter och förmåner som sådana organisationer tillhandahåller. Bestämmelserna om föreningsfrihet i 13 kap. 1 § och mötesrätt i 2 § i arbetsavtalslagen gäller även personer som är föremål för företagsintern förflyttning. Enligt dessa bestämmelser har arbetstagare rätt att höra till föreningar och rätt att delta i sådana förenings verksamhet samt rätt att bilda en tillåten förening. Arbetstagare har likaså frihet att låta bli att höra till en förening som avses ovan. Det är förbjudet att hindra eller begränsa utövandet av denna rättighet och frihet. Dessutom är ett avtal som strider mot föreningsfriheten ogiltigt. Arbetsgivaren ska tillåta att arbetstagarna och deras organisationer under pauser och utanför arbetstiden avgiftsfritt använder lämpliga lokaler i arbetsgivarens besittning för behandling av frågor som gäller anställningsförhållanden och frågor som hör till en fackförenings verksamhet. Utövandet av mötesrätten får inte orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet. Artikel 18.2 a föranleder inga ändringar i den nationella lagstiftningen.

Direktivet förutsätter inte att den finska lagstiftningen ändras vad gäller föreningsfrihet och frihet att höra till arbetstagarföreningar.

Enligt artikel 18.2 b omfattar likabehandling med avseende på erkännande av examensbevis, utbildningsbevis och andra yrkeskvalifikationer. I lagen om erkännande av yrkeskvalifikation-

er (1093/2007, nedan lagen om yrkeskvalifikationer) föreskrivs om erkännande av yrkeskvalifikationer och friheten att tillhandahålla tjänster i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG om erkännande av yrkeskvalifikationer, nedan direktivet om yrkeskvalifikationer. Lagen om yrkeskvalifikationer tillämpas på erkännande av yrkeskvalifikationer som en EU/EES-medborgare har förvärvat i en annan medlemsstat. Lagen tillämpas också erkännande av yrkeskvalifikationer som grundar sig på gemenskapens lagstiftning om tredjelandsmedborgares ställning. Tillämpligheten av den lagstiftning som bestämmer tredjelandsmedborgares ställning på förfarandet för erkännande av yrkeskvalifikationer enligt lagen om yrkeskvalifikationer begränsas dock av artikel 1 i direktivet om yrkeskvalifikationer, enligt vilken bestämmelserna blir tillämpliga i dessa fall endast om yrkeskvalifikationerna i huvudsak har förvärvats i en eller flera medlemsstater.

I lagen om den tjänstebehörighet som högskolestudier utomlands medför (531/1986, nedan lagen om utlandsstudier) föreskrivs om den behörighet för en offentlig tjänst eller befattning som högskolestudier utomlands medför då behörighetsvillkor enligt lag eller förordning är examen på en viss nivå, såsom lägre eller högre högskoleexamen, licentiatexamen eller doktorsexamen. Enligt etablerad nationell tolkning avser dessa i lagstiftningen nämnda examina endast examina som avlagts i Finland, om det inte föreskrivs särskilt om den behörighet som en utländsk examen medför. Av den som avlagt examen utomlands och som söker en offentlig tjänst eller befattning förutsätts då ett beslut som Utbildningsstyrelsen fattar med stöd av lagen om utlandsstudier, där det anges hur examensnivån motsvarar det finländska examenssystemet. Tillämpningen av lagen om utlandsstudier är inte bunden till den sökandes nationalitet utan till att examen har avlagts utomlands.

Ingår i annan lagstiftning bestämmelser om den behörighet som högskolestudier utomlands medför för offentlig tjänst eller befattning, ska denna speciallagstiftning iakttas i stället för lagen om utlandsstudier. Exempelvis i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (559/1994) och i den förordning av statsrådet som utfärdats med stöd av den (564/1994) föreskrivs om förutsättningarna att vara verksam som yrkesutbildad person för den som fått sin utbildning utanför EU/EES-området.

Artikel 18.2 b förutsätter inga ändringar i den nationella lagstiftningen, eftersom tredjelandsmedborgare redan nu likabehandlas med avseende på erkännande av examensbevis, utbildningsbevis och andra yrkeskvalifikationer.

I artikel 18.2 e garanteras lika tillgång till allmänt tillgängliga varor och tjänster, utom tjänster som tillhandahålls av offentliga arbetsförmedlingar.

Diskrimineringslagen förbjuder bland annat diskriminering på grund av nationalitet i fråga om varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten. Artikel 18.1 e föranleder inga ändringar i den nationella lagstiftningen.

När det gäller arbetskraftstjänster förutsätter direktivet inga ändringar i den finska lagstiftningen.

Artikel 20 innehåller en allmän bestämmelse om rörlighet, som inte förutsätter några ändringar i lagstiftningen.

Artikel 23 innehåller bestämmelser om garantier och sanktioner. I bestämmelsen beaktas separat de medlemsstater som hör till Schengensystemet och de som inte gör det. För vardera föreskrivs det separat om gränspassage och gränskontroll.

I artikel 23.3 förutsätts att den första medlemsstaten ska underrätta den andra medlemsstaten om den återkallar ett tillstånd. I artikel 23.4 anges på vilka villkor det får krävas att en person omedelbart ska upphöra att utöva varje form av anställningsverksamhet i den andra medlemsstaten och lämna dess territorium. Detta är möjligt om den andra medlemsstaten inte har underrättats om rörligheten eller om den har motsatt sig rörligheten eller har avslagit en ansökan om rörlighet, om rörligheten används i andra syften än det för vilken den beviljades eller villkoren inte längre uppfylls. I sådana fall ska den första medlemsstaten tillåta återinresa för ICT-arbetstagaren och dennes familjemedlemmar, utan formaliteter. Återinresa ska också tillåtas om tillståndet har löpt ut eller återkallats i den första medlemsstaten. Bestämmelser om detta finns i artikel 23.5.

Schengenländerna ska i enlighet med artikel 23.6 kontrollera en ICT-arbetstagares uppgifter i Schengens informationssystem när denne passerar den yttre gränsen. Inresa ska nekas om personen finns registrerad på en spärrlista i Schengens informationssystem.

Medlemsstaterna får ålägga värdföretaget sanktioner om det har underlåtit att lämna underrättelse om företagsintern förflyttning, företagsintern förflyttning används i andra syften än det för vilket den beviljades, ansökan har lämnats in till en annan medlemsstat än den där den längsta vistelsen sker, arbetstagaren uppfyller inte längre villkoren för företagsintern förflyttning och arbetstagaren började arbeta trots att villkoren inte var uppfyllda.

Det finns inget behov av att förskriva i detalj om bestämmelserna i dessa artiklar. Mer allmänna bestämmelser om sanktioner för värdföretag utfärdas i enlighet med artikel 9.

Enligt artikel 24 ska medlemsstaterna årligen tillhandahålla uppgifter om antalet tillstånd för person som är föremål för företagsintern förflyttning och tillstånd för rörlighet för längre vistelse som utfärdats för första gången, samt i tillämpliga fall om de underrättelser som mottagits om personer som förflyttats från en medlemsstat till en annan. I möjligaste mån ska uppgifter också lämnas om antalet tillstånd som har förnyats eller återkallats. Den statistiken ska redovisas utifrån medborgarskap och uppehållstillståndens giltighetstid och, i möjligaste mån, utifrån ekonomisk sektor och den av företaget internt förflyttade personens ställning. Statistiken ska första gången tillhandahållas kommissionen för referensåret 2017. Bestämmelsen förutsätter inga lagändringar, men Migrationsverket ska se till att statistik som uppfyller kraven tas fram.

I artikel 25 bestäms om kommissionens rapporteringsskyldighet. Kommissionen ska vart tredje år och första gången senast den 29 november 2019 lägga fram en rapport för Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av direktivet i medlemsstaterna och föreslå ändringar om det är nödvändigt. Rapporten ska framför allt inriktas på bedömningen av hur väl systemet för rörlighet fungerar och på eventuell felaktig användning av detta system.

I artikel 27 bestäms om införlivande av direktivet i den nationella lagstiftningen. Medlemsstaterna ska senast den 29 november 2016 sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska genast överlämna texten till dessa bestämmelser till kommissionen. Medlemsstaternas bestämmelser ska innehålla en hänvisning till detta direktiv. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala ändringar i nationell lag som företagits på grund av direktivet.

I artikel 28 bestäms om ikraftträdande av direktivet. Direktivet träder i kraft dagen efter det att det har offentliggjorts i Europeiska unionens officiella tidning. Direktivet offentliggjordes i Europeiska unionens officiella tidning den 27 maj 2014.

I artikel 29 riktas direktivet till medlemsstaterna i enlighet med fördragen.

## **2.9 Bedömning av nuläget i fråga om registeransvariga för utlänningsregistret**

Med stöd av 10 § 1 mom. 9 punkten i lagen om utlänningsregistret får, oberoende av sekretessbestämmelserna och i den mån det är nödvändigt för att arbetarskyddsmyndigheten ska kunna utföra sina i lag bestämda uppgifter, ur utlänningsregistret utlämnas information till arbetarskyddsmyndigheten för övervakning av utländska arbetstagares anställningsvillkor och rätt att arbeta. Eftersom arbetarskyddsmyndigheterna inte är registeransvariga för utlänningsregistret får de inte i registret föra in uppgifter om sina iakttagelser under inspektioner i anslutning till övervakningen av utländsk arbetskraft eller om sina åtgärder.

Arbetskyddsmyndigheterna borde anges som registeransvariga för utlänningsregistret. Därefter skulle de ha rätt att föra och använda registret via informationssystemet. Rättighet som registeransvarig skulle medföra att de uppgifter och observationer som arbetarskyddsmyndigheterna får i sin övervakning av säsongarbetarnas arbetsgivare och av värdföretagen för ICT-arbetstagares skulle komma migrationsmyndigheterna till kännedom och som stöd för deras beslut. Detta skulle öka arbetskyddsmyndigheternas möjlighet att påverka.

## **3 Målsättning och de viktigaste förslagen**

### **3.1 Målsättning för lagen om säsonganställning**

Syftet med propositionen är att den nationella lagstiftningen ska börja motsvara bestämmelserna i direktivet om säsonganställning. Målsättningen under beredningen var att skapa ett enklare tillståndsförfarande som är så lätt och smidigt som möjligt, där behovet av säsongarbetskraft kan tillgodoses snabbt och utan orimliga besvär som beror på administrativa förfaranden. Det säkerställs att säsongarbetarnas rättigheter tillgodoses på det sätt som direktivet förutsätter.

Som motivering till ett tungt tillståndsförfarande har traditionellt anförts att förhandsövervakning är effektivare än övervakning i efterhand. I de utredningar som gjordes i samband med beredningen har det framgått säsongarbete som utförs i anställningsförhållande i huvudsak på gårdar inte är förenat med några problem som nödvändigtvis skulle kräva ett tungt förfarande med förhandsövervakning. Man kan effektivast säkerställa att eventuella oegentligheter åtgärdas och bekämpas genom arbetarskyddsmyndigheternas övervakning i efterhand och genom att systematiskt utnyttja information från den vid tillståndsbehandlingen. Efter att responsen i yttrandena och de tekniska möjligheterna utretts mer ingående bedömdes det vara ändamålsenligast att lätta upp förhandsövervakningen genom att utveckla de elektroniska förfarandena.

Strävan är att göra övervakningen effektivare och förbättra arbetstagarnas ställning genom de sanktioner för arbetsgivare som genomförandet av direktivet förutsätter. Den viktigaste av dem bedöms vara beslutet att vägra att bevilja tillstånd för säsongarbete hos en arbetsgivare som försummat sina skyldigheter. Sanktionen är betydande, för om säsongarbetet upphör betyder det i praktiken att affärsverksamheten upphör i företag som är uppbyggda kring säsongarbete.

Dessutom bör inreseförfarandena förenhetligas genom att det föreskrivs om lika villkor för att bevilja visum och uppehållstillstånd för säsongarbetare. På så sätt kan avgiften för vistelse vara lägre än uppehållstillstånd för arbetstagare och bli ett genuint alternativ till kortvarigt visum. Förfarandet för att bevilja visum för säsongarbete har varit enkelt jämfört med förfarandet för att bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare. Dessutom är visum förmånligt jämfört med uppehållstillstånd för arbetstagare. Dessa omständigheter har tillsammans bidragit till att

den andel av säsongarbetsplatserna som överstigit arbetsgivarnas behov har fyllts med sådana som rest in med visum som beviljas för kortare tid än tre månader. Säsongarbetarnas inkomster har på motsvarande sätt blivit lägre än vad innehavare av längre uppehållstillstånd har haft möjlighet att förtjäna.

### 3.1.1 Alternativa sätt att genomföra en lag om säsonganställning

#### 3.1.1.1 Ändring av utlänningslagen eller en separat lag om säsonganställning

Grunden för propositionen är att genomföra det direktiv om säsonganställning som Europeiska unionen har antagit och som gäller säsongarbetares inresa. Direktivet är ett många och utgör ett led i utvecklandet av den gemensamma migrationspolitiken. Syftet med migrationspolitiken är att i samtliga faser säkerställa en effektiv kontroll över migrationsströmmarna och att de tredjelandsmedborgare som vistas lagligen i medlemsstaterna bemöts rättvist.

Migrationsdirektivet är ett av de sektordirektiv som gäller en liten avgränsad grupps rättigheter och kriterier för inresa och vistelse. De tidigare migrationsdirektiven har genomförts i Finland genom att ändra utlänningslagen (301/2004) och vissa andra lagar som vanligtvis gäller arbete och rättigheter till socialtrygghet och hälsotjänster. För varje gång har det blivit allt svårare att samordna EU-direktiven och utlänningslagen på grund av den splittrade lagstiftningen.

Det nära sambandet mellan paragraferna i Finland genomförandelagstiftning och motiveringen till dem har inte alltid varit klar och godtagbar för kommissionen. Av denna orsak har man varit tvungen att till utlänningslagen foga bestämmelser som vad innehållet beträffar skulle höra hemma i motiveringen. Till lagen har också fogats bestämmelser vilkas syfte eller betydelse inte öppnar sig för lagtillämparna och forskarna om de inte sätter sig in i förarbetena.

Direktivens språk och uppbyggnad skiljer sig från utlänningslagen. Genomförandet har förutsatt många nya och ändrade paragrafer, som det inte alltid har varit möjligt att placera in i utlänningslagen på ett naturligt sätt. Utlänningslagen har efter otaliga ändringar blivit svårbegriplig och svällt ut så att den innehåller långt över 300 paragrafer.

Förhandlingarna om direktivet om säsonganställning och beredningen av regeringens proposition om dess genomförande var dessutom förknippade med svårlösta tekniska problem, som berodde på att direktivet delvis bygger på viseringskodexen och Schengenkodexen, som antagits i form av förordningar. Visum för säsongarbete utfärdas som Schengenvisum men när det beviljas beaktas dessutom kraven i direktivet. Beviljandet av visum för säsongarbete avviker därför från Schengenvisum som avses i utlänningslagen, även om det i bägge fallen är fråga om Schengenvisum.

Det är inte längre motiverat att genomföra direktivet genom att ändra utlänningslagen. En klar och entydig genomförandelag som överensstämmer med direktivet kan säkerställas endast genom att det stiftas en separat lag som gäller säsongarbetare och som innehåller bestämmelser som överensstämmer med direktivet, men som i tillämpliga delar stöder sig på utlänningslagens bestämmelser. Till dem hör till exempel bestämmelserna om allmänna principer och de bestämmelser som gäller avlägsnande ur landet. Bestämmelserna om avlägsnande ur landet och besluts verkställbarhet utgör en integrerad helhet, som baserar sig på EU:s återvändanddirektiv och som det inte är nödvändigt eller motiverat att föreskriva om separat i lagen om säsonganställning.

#### 3.1.1.2 Myndighet som beviljar säsongarbetstillstånd

*Prövning i samband med genomförandet*

Direktivet bygger på att villkoren för att en person som kommer från ett viseringspliktigt land ska tillåtas inresa för en tid som inte överstiger 90 dagar anges i viseringskodexen och att det tillstånd som krävs för att säsongarbetare från viseringspliktiga stater ska få passera den yttre gränsen är visum. När direktivet genomförs nationellt kan man inte avvika från denna grundläggande princip genom att ersätta visum som krävs för inresa för en vistelse som inte överstiger 90 dagar med till exempel uppehållstillstånd. Rätten att utföra arbete för säsongarbetare från viseringspliktiga stater kan framgå antingen av visumet, i vilket säsonganställning har angetts som grund för inresan, eller av visumet och ett särskilt intyg över rätten att arbeta.

Direktivet förutsätter att medlemsstaterna iakttar principen om ett enda ansökningsförfarande, men överläter förfarandet för att bevilja tillstånd för säsongarbete åt det nationella beslutsfattandet. När man berett genomförandet har man därför bedömt både ett bibehållande av det nuvarande systemet, som baserar sig på visum som beskickningarna beviljar och uppehållstillstånd för arbetstagare som Migrationsverket beviljar, och ändringsalternativ som baserar sig på de befintliga myndighetsstrukturerna när det gäller visum. Ändringen av uppehållstillstånd för arbetstagare som Migrationsverket beviljar säsongarbetare som reser in för längre tid än tre månader till uppehållstillstånd för säsongarbete ansågs inte medföra behov av att omvärdera den myndighet som beviljar tillståndet.

#### *Bedömda alternativ*

1) Bibehållande av det nuvarande systemet, varvid beskickningen fortsätter att bevilja sådana säsongarbetare visum vilkas inresa förutsätter visum. Beskickningen utför också de kontroller som krävs för att bevilja visum. Lösningen påverkar i princip inte beskickningarnas arbetsbörda, om den kontrollskyldighet som hänför sig till behandlingen är mekanisk och prövningsrätten begränsad.

2) Att ändra visumbehandlingen så att den prövning som hänför sig till villkoren i arbetet och fullgörandet av arbetsgivarens skyldigheter eller någon slags granskning av innehållet i handlingarna görs i Finland, medan visumet söks och visumbeslutet fattas på beskickningen på samma sätt som tidigare. Beskickningen skulle befrias från den prövning som hänför sig till rätten att arbeta, men den skulle fortfarande ta emot ansökningarna, kontrollera de handlingar som hänför sig till dem och på ett eller annat sätt överföra de handlingar som krävs för prövningen av rätten att arbeta till Finland samt ta hänsyn till resultatet av prövningen när visumbeslutet fattas. Det avgörande som gäller rätten att arbeta skulle inte vara ett självständigt överklagbart beslut, utan först beslutet i visumärendet. Alternativet skulle förändra det befintliga systemet så att den utredning som hänför sig till villkoren i arbeta eller kontrollen och prövningen av innehållet i handlingarna sker vid Migrationsverket eller arbets- och näringsbyråerna. Lösningen skulle innebära att Migrationsverket eller arbets- och näringsbyråerna får cirka 10.500 nya ärenden att behandla varje år, medan visumprövningen blir kvar hos beskickningarna. Delad behörighet med beskickningarna skulle kräva att informationssystemen ändras på det sätt som förfarandet förutsätter.

3) Visum som krävs för inresa söks och beviljas på nuvarande sätt på beskickningarna, men rätten att arbeta avgörs som ett självständigt ärende som behandlas enligt ett separat förfarande. Ansökan om rätt att arbeta lämnas in till beskickningen. Beskickningen kontrollerar också de handlingar som bifogats ansökan på samma sätt som ansökan om uppehållstillstånd. Beslutet som gäller rätt att arbeta är ett självständigt överklagbart beslut, men avgörandet i visumärendet är beroende av hur rätten att arbeta avgörs. Intyget över rätten att arbeta överlämnas till den sökande antingen i Finland, på beskickningen eller så postas det till den sökande som en separat handling. Beslutet som innebär rätt att arbeta leder inte automatiskt till att visum beviljas, utan beskickningen ska genomföra en visumbehandling enligt viseringskodexen.



Alternativet skulle innebära att Migrationsverket eller arbets- och näringsbyråerna får cirka 10.500 nya tillståndsärenden att behandla varje år. Det av visumet oberoende beslutet är också förenat med självständig besvärsmätt, vilket också skulle påverka arbetsbördan vid förvaltningsdomstolarna, som hör till justitieministeriets ansvarsområde. Behandlingen av ärenden skulle medföra störst belastning på våren. Alternativet skulle också förutsätta att man avgör om intyget överlämnas till den sökande i Finland eller på beskickningen eller om det sänds till den sökande med posten.

Enligt den information som erhållits från polisen har säsongarbetare som inrest till Finland med visum inte varit förenade med några betydande problem. Problemen har gällt plockning av vilda bär, som inte omfattas av direktivets tillämpningsområde. Det finns alltså inte något motiverat behov av att utöka de resurser som anvisas tillståndsförfarandet för säsongarbetare eller att ändra förfarandena för att bekämpa risker som hänför sig till olaglig inresa. Arbetskyddsmyndigheterna har däremot upptäckt problem i arbetsvillkoren och arbetsförhållanden. Problemen åtgärdas genom att effektivisera övervakning och genom att tillhandahålla uppgifter om detta till migrationsmyndigheterna.

Man kan effektivt ingripa i brott mot de anställningsvillkor som meddelats myndigheterna i ansökan eller i missförhållanden som hänför sig till de inkvarteringsförhållanden som beskrivits där genom övervakning i efterhand. Med hänsyn till de för närvarande små och i framtiden krympande myndighetsresurserna går inte att bygga upp någon systematisk övervakning i efterhand, utan övervakningen bygger i framtiden i allt högre grad på riskanalyser, rutiner som utvecklas utifrån myndigheternas informationsutbyte och anmälningar om missförhållanden.

Säsongarbetare står för en tredjedel av arbetsplatserna inom jordbruket och säsongarbetare tryggar också en betydande del av turismbranschens säsongsbundna arbetskraftsbehov. Den fortsatta beredningen kan därför inte fokuseras på ett system som är tyngre, långsammare eller dyrare än det närvarande. Utgångspunkten måste vara ett system som är smidigt och effektivt och snabbt reagerar på föränderliga behov av arbetskraft.

I den offentliga debatten förväxlas säsongarbetare konsekvent med dem som plockar vilda bär och de missförhållanden som hänför sig till plockningen av vilda bär jämföras med säsongarbete. De centrala kännetecknen på säsongarbete som utförs i anställningsförhållande i en fast enhet avviker från plockning av vilda bär och säsongarbetarna befinner sig i en helt annan ställning än dem som plockar vilda bär.

Säsongarbetares anställningsvillkor bestäms i enlighet med kollektivavtal, på dem tillämpas arbetsavtalslagen samt andra förfaranden som föreskrivits för att skydda finländska arbetstagar, såsom lönegaranti. Det går inte och är inte skäl att tillämpa de undantagsarrangemang som överenskommit för att reglera inresan för dem som kommer för att plocka vilda bär direkt på säsongarbetare.

Oberoende av vilken lösning som väljs när det gäller överklagbara beslut om rätten att arbeta skulle beskickningarna behandla visum för säsongarbetare och ta emot och kontrollera handlingar som hänför sig till rätten att arbeta. Om prövningen eller avgörandet i fråga om rätten att arbeta överförs till Finland skulle det innebära delvis överlappande och ökat arbete samt ett tyngre tillståndsförfarande. Ett självständigt beslut om rätten att arbeta skulle också innebära självständig besvärsmätt. Detta skulle öka antalet överklagbara beslut, eftersom även viseringsförfarandet har ändrats så att beslutet är överklagbart. Om besluten som gäller rätten att arbeta överförs från beskickningarna skulle det också förutsätta ändringar i informationssystemen, så kostnadseffekten skulle vara avsevärd.

Antalet beviljade visum för säsongarbetare beräknas inte öka de närmaste åren, eftersom antalet har förblivit stabilt från år till år och arbetsgivarna har inte uppskattat att behovet av arbetskraft skulle öka märkbart inom den närmaste framtiden. Om det nuvarande förfarandet bibehålls innebär det alltså att beskickningarnas arbetsbörda inte ökar. Det har satts som mål för propositionen att bestämmelserna ska beredas så att förfarandet lättar upp beskickningarnas arbetsbörda till följd av smidigare tillståndsförfarande och mer begränsad prövningsrätt.

Om prövnings- och beslutanderätten som gäller arbete överförs till Finland skulle det oundvikligen innebära en betydande resursutökning vid antingen Migrationsverket eller de arbets- och näringsbyråer som utsetts till handläggare. De har inte tidigare skött uppgifter som hänför sig till handläggning av visum och det skulle därför vara fråga om helt nya uppgifter. Det är motiverat att föreslå att intyg som beviljas säsongarbetare från viseringsfria länder som inreser för en tid som inte överstiger 90 dygn ska utfärdas i Finland, eftersom intyget inte är förenat med prövning av rätten till inresa. Det är också motiverat att handläggningen av uppehållstillstånd för säsongarbetare blir kvar i Finland.

En helhetsbedömning av lösningens funktionsduglighet är viktigare än enskilda faktorer. Förfarandet måste vara snabbt, effektivt och förmånligt. Säsongarbete blir också allt viktigare för att trygga även traditionella och fasta arbetsplatser inom jordbruket. Säsongarbete är också viktigt för att turism- och restaurangbranschen ska växa. Därför måste man hitta balans mellan ett smidigt tillståndsförfarande, tillgodoseende av behoven av arbetskraft, högklassig kundservice, trygghet av arbetstagarnas rättigheter och bekämpande av olaglig invandring och de kringfenomen som hänför sig till den. Därför finns det ingen grundad anledning att föreslå ändringar i myndigheternas befogenheter när det gäller att bevilja tillstånd.

### 3.1.1.3 Lagens tillämpningsområde och förteckning över säsongbranscher

Direktivet lämnar definitionen av tillämpningsområdet öppen och kopplar det i praktiken endast till årstidsrelaterade variationer i arbetskraftsbehovet och, genom hänvisningen i inledningsfrasen, till turism och jordbruk. I praktiken definieras tillämpningsområdet genom en förteckning enligt artikel 2 över branscher där verksamheten är säsongbetonad. Sättet att göra upp förteckningen överläts åt nationell prövning. Utlänningslagens 5 kap. om arbete innehåller inte någon sådan förteckning.

När direktivet genomförs ersätts anvisningarna om säsongarbete och det etablerade rutinerna med bindande lagstiftning och i anslutning till den en förteckning över branscher med säsongbetonad verksamhet. Myndigheterna prövningsrätt begränsas kraftigt när lagen verkställs. Efter detta får säsongarbetare inte beviljas nationella tillstånd, om kriterierna för säsongarbetstillstånd enligt direktivet är uppfyllda.

Förteckningen över säsongbetonad verksamhet är en ny sak och det finns ingen tidigare erfarenhet av att tillämpa en sådan. Förteckningen blir oundvikligen detaljerad och lång, eftersom många branscher har både verksamhet året runt och säsongbetonad verksamhet. Direktivet överlämnar åt medlemsstaterna att nationellt bestämma vilka branscher som tas in i förteckningen och anger endast på principiell nivå att förteckningen borde omfatta branscher som tangerar jordbruk eller turism.

Alternativen kunde vara att ta in förteckningen i lagen antingen i en paragraf eller i motiveringen till den eller att utfärda den genom en förordning eller genom Migrationsverkets och utrikesministeriets anvisning.

Europeiska unionens kommission har meddelat att man tolkar direktivet så att förteckningen måste utgöra ett bindande rättsligt instrument eller en del av ett sådant. Kommissionen har

starka befogenheter att bedöma det nationella genomförandet av direktivet och dess ståndpunkt baserar sig på direktivet. Förteckningen kan därför inte ingå i en anvisning utan en bestämmelse om den måste ingå i en lag eller förordning. Erfarenheten av genomförandet av flera direktiv visar att kommissionen godkänner endast lösningar som ingår i en lagtext. Motiveringen i en proposition uppfyller inte kommissionens krav på lagfästhet. Därför är de enda återstående alternativen lag eller en förordning som baserar sig på lag.

Att ersätta ett tillståndsförfarande som i hög grad baserat sig på myndighetsanvisningar och etablerad praxis med bindande lagstiftning innebär en avsevärd förändring i det smidiga säsongsanställningsförfarandet. Tröskeln för lagändringar är hög och förfarandet tungt. Förteckningen över säsongsanslag är ny och det är inte möjligt att förutsäga alla problem som införandet av den eventuellt förorsakar.

I turismbranschen används endast litet säsongarbetskraft från tredjeländer. För olika jordbrukssektorer har tillstånd beviljats smidigt. Den föreslagna lagstiftningen innebär oundvikligen att den smidiga praxisen begränsas. Behovet av smidig reglering förblir ändå stort, eftersom tillgången på säsongarbetskraft i nya branscher som behöver sådan måste tryggas och å andra sidan måste det säkerställas att branscher som eventuellt försöka missbruka den föreslagna lätta och smidiga regleringen kan utestängas från den. Det verkar inte motiverat att skriva in en lång förteckning i en lagparagraf. För att garantera smidighet samt med tanke på innehållet och formen är det mest ändamålsenligt att utfärda förteckningen över säsonganslag genom en förordning.

### 3.1.2 De viktigaste förslagen

Utifrån bedömningen av de olika alternativen blev utgångspunkten för beredningen av propositionen att inte föreslå att direktivet genomförs genom ändringar i utlänningslagen utan genom att det stiftas en ny separat lag om säsongarbetare. Lagens centrala innehåll ska utgöras av bestämmelser om ansökan om samt beviljande, förvägran och återkallande av tillstånd, säsongarbetares rättigheter samt sanktioner för arbetsgivare som försummat sina skyldigheter. I övrigt ska lagen stöda sig på utlänningslagens bestämmelser. Till exempel bestämmelserna om verkställbara beslut och avlägsnande ur landet utgör en integrerad helhet, som baserar sig på EU:s återvändandenedirektiv (2008/115/EG). Kommissionen har nyligen bedömt att återvändandenedirektivet genomförts oklanderligt i Finland och det är även därför onödigt att föreslå nya bestämmelser om återvändande.

Visum för säsongarbete ska fortfarande beviljas av Finlands beskickningar utomlands. Säsongarbetstillstånd ska beviljas av Migrationsverket liksom de intyg över rätt till säsongarbete som ingår i propositionen och som den gällande lagstiftningen inte känner.

Personer från viseringspliktiga länder som inreser för säsongarbete för en tid som inte överstiger 90 dagar ska fortfarande ha för ändamålet utfärdat Schengenvisum. Rätten att utföra säsongarbete för en tid som inte överstiger 90 dagar utan separat tillstånd försvinner för säsongarbetare från viseringsfria länder. De ska ansöka om ett intyg över rätt att arbeta. Syftet med intyget är att säkerställa att en säsongarbetare utöver sin rätt att arbeta också kan visa att han eller hon har rätt till tjänster enligt direktivet. Det föreslås att det uppehållstillstånd för arbetstagare som tidigare krävts av den som kommer för säsongarbete för mer än 90 dagar ersätts med direktivets säsongarbetstillstånd. De viktigaste ändringarna i tillståndsförfarandet gäller säsongarbetstillstånd, där villkoren för beviljande förenhetligas med villkoren för beviljande av visum för säsongarbete.

Den viktigaste av de föreslagna ändringar gäller den förteckning som i praktiken visar direktivets tillämpningsområde och som gäller branscher i Finland med säsongbetonad verksamhet.

Kommissionen och de medlemsstater som deltagit i förhandlingarna är av den uppfattningen att utgångspunkten under hela berednings- och beslutsfarandet har varit att direktivets tillämpningsområde är jordbruk och turism och avsikten har inte i något skede varit att tillämpningsområdet ska sträcka sig längre än så. Den kommitté som förbereder genomförandet har också fastställt detta som sin ståndpunkt.

Branscherna kan enligt kommissionens utredning definieras vidare, om arbetskraftsbehovet i hela branschen är beroende av årstidsvariationerna, eller snävare, om det går att noggrannare definiera sektorer inom branscherna där det behövs eller inte behövs säsongsarbetskraft till följd av årstidsvariationerna.

På grund av tolkningsriktlinjerna för direktivets tillämpningsområde borde det i Finland omfatta åtminstone jordbruk, trädgårdsbranschen, pälsfarmning, grön- och miljöbyggande som innefattar plantering av växter samt skogsbruket i den mån som arbetskraftsbehovet beror på årstidsvariationerna. Av de orsaker som nämnts i samband med bedömningen av alternativen föreslås att förteckningen över säsongsbranscher utfärdas genom förordning av statsrådet. I utredningarna om tillämpningsområdet och i de trepartsförhandlingar som förts utifrån dem kom man fram till att när förordningen bereds bör förteckningen vara så kort som möjligt och vid beredningen bör följande omständigheter beaktas:

Jordbruket är en näring där man producerar mat och foder samt andra produkter genom att odla vissa växter och föda upp boskap. Inom växtodlingen odlas växter som blir till mat och råvaror för mat samt foder för husdjur. Inom boskapsskötseln produceras kött, mjölkprodukter, skinn och ull. Växtodlingen och boskapsskötseln är bundna till varandra, eftersom merparten av köttet produceras med foder från växtodling i stället för att djuren betar.

Till trädgårdsbranschen hör förutom odling av grönsaker och andra växter även arbete som utförs i bland annat plantskolor. Trädgårds- och skogsbranschens plantskolor liknar inte varandra.

Pälsfarmningen är en ekonomiskt viktig sektor, som inte länge är en del av eller binäring till jordbruket. Pälsfarmarna är självständiga, ofta stora företag. Till de säsongsbetonade arbetena hör pälsningsarbetet, som börjar på hösten och pågår till förvintern. Till vårens säsongsarbeten hör insemination och valpskötsel, som pågår hela sommaren ända till hösten. Pälsningen förutsätter specialkompetens och utförs av en separat grupp och för de övriga säsongsarbetena inreser i regel en separat grupp.

Grön- och miljöbyggande är grönbyggande som infaller under den tjälfria perioden. Här ingår förutom vanlig plantering av grönväxter också till exempel stenarbeten, såsom trädgårdsgångar och stenvägar m.m. Säsongsarbete inom grönbyggande ska alltid vara förenat med plantering av växter. Dessutom är det viktigt att betona att grön- och miljöbyggande inte innefattar sedvanligt byggande och att det inte utförs året runt. Byggande och grönbyggande utförs av olika företag och branscherna har separata kollektivavtal.

Inom skogsbruket hänförs sig behoven av säsongsarbete till avverkning och dessutom skogsplantering och skogsskötsel, vilket inbegriper plantskolning, plantering och gallring.

Sådant säsongsarbete som ingår i direktivets tillämpningsområde omfattar inte branscher där det förekommer arbetskraftsbehov året runt, men årstidsvariationerna i någon mån påverkar arbetsstyrkan. Detta innebär till exempel att i trädgårdsbranschen omfattar direktivets tillämpningsområde uppgifter som är beroende av årstiden. Sådana kan vara till exempel plantering av växter på våren, skötsel på sommaren och skörd på hösten. Säsongsarbete är inte uppgifter

som utförs året runt. Sådana uppgifter är växthusarbete, som utförs året runt, vid behov med hjälp av artificiell belysning och uppvärmning.

Till följd av att tillämpningsområdet är begränsat till turism och jordbruk på det sätt som behandlas ovan hör till exempel asfaltbranschen inte till de säsongsarbeten som avses i direktivet, trots att sådana beläggningsarbeten i övrigt skulle uppfylla definitionen av säsongsarbete där arbetskraftsbehovet grundar sig på årstidsvariationer. Av samma orsak är inte heller säsongsbundna uppgifter i byggbranschen eller schaktningsbranschen säsongsarbete. Grönbyggande ingår i tillämpningsområdet, eftersom arbetena och arbetskraftsbehovet infaller under den tjäl fria perioden och är därför helt beroende av årstidsvariationer. Grönbyggande anses dessutom hör till jordbruket, som omfattas av lagens tillämpningsområde.

I turism- och restaurangbranschen är säsongen inte på samma sätt som inom jordbruket koncentrerad enbart till sommaren, utan den varierar från bransch till bransch. I skidcentrum- och programtjänstebanschen samt hotellen, restaurangerna och spana i Lappland varar säsongen från början av november till slutet av april. I nöjesparks- och festivalbranschen infaller säsongen mellan början av maj och slutet av augusti. För skärgårds- och insjöturismen sträcker sig säsongen från början av juni till slutet av september och i hotellen, restaurangerna och spana i östra och södra Finland från början av december till slutet av januari.

Det föreslås att den förteckning över säsongsbranscher som direktivet förutsätter utfärdas genom en förordning av statsrådet som bereds under arbets- och näringsministeriets ledning i samarbete med inrikesministeriet. För att förordningen ska antas förutsätts att arbetsmarknadsparterna hörs. Förteckningen över säsongsbranscher bedöms uppta säsongsbetonade uppgifter i åtminstone följande branscher:

- växtodlingsarbeten inom jordbruket
- odling av bär, frukt, specialväxter, rotfrukter och grönsaker
- grön- och miljöbyggande
- arbeten på pälsfarmer
- skogsskötsel- och skogsplanteringsarbeten samt plantskolearbeten
- säsongsbetonade hotell-, restaurang- och spåtjänster samt programtjänster i turismbranschen
- nöjesparker och festivaler
- skärgårds- och insjöturism

### **3.2 Målsättning för ICT-lagen**

Syftet med propositionen är att den nationella lagstiftningen internt ska börja motsvara bestämmelserna i ICT-direktivet. Målsättningen under beredningen var att bygga upp en helhet som förbättrar företagets verksamhetsförutsättningar och som består av en så lätt författningsbörda som möjligt och ett enkelt administrativt förfarande.

Direktivet gäller internationell koncerner och det viktigaste målet att göra Europa mer lockande som etableringsort för deras verksamhet. Det centrala innehållet i direktivet går ut på att trygga gemensamma tillståndsförfaranden och målgruppens rättigheter. Dessutom innehåller direktivet möjlighet att underlätta företagsinterna förflyttningar av chefer, specialister och

praktikanter mellan medlemsstaterna. Allt mindre företag arbetar internationellt och deras interna team är organiserade oberoende av geografiska gränser.

Utgångspunkten för beredningen av den föreslagna lagstiftningen är ett system som inte försämrar Finlands ställning när företag bedömer olika EU-medlemsstater som potentiell etableringsort. Ett lätt och enkelt tillståndsförfarande räcker inte ensamt för att locka företag att etablera sig, men som en del av en större helhet kan det ha positiva effekter.

### 3.2.1 Alternativ

#### *Alternativ som förutsätter bedömning*

I samband med bedömningen av enskilda artiklar i direktivet har den prövningsrätt som hänförs till vissa artiklar poängterats. Den gäller huruvida bestämmelserna ska genomföras nationellt eller inte. Till vissa artiklar hänförs dessutom alternativa lösningar. Det är fråga om detaljer i anslutning till genomförandet av bestämmelserna och inte egentliga alternativ. Två centrala frågor förutsätter mer omfattande bedömning av alternativen.

En av direktivet oberoende fråga som ändå är central med tanke på genomförandet är på vilket sätt det ska genomföras. Införlivas direktivet med den nationella lagstiftningen på samma sätt som alla tidigare direktiv om inresa och rörlighet inom EU genom att utlänningslagen ändras och utvidgas eller stiftas en separat lag?

Ett alternativ som följer direkt av direktivet och som förutsätter bedömning gäller rätten att vistas och arbeta i en eller flera andra medlemsstater med ICT-tillstånd som utfärdats av en medlemsstat, något som bedömts utgöra direktivets centrala mervärde. När direktivet genomförs i Finland förutsätter detta att man avgör på vissa villkor och enligt vilket förfarande en person som beviljats ICT-tillstånd i en annan medlemsstat får resa in till samt vistas och arbeta i Finland.

Av de ovan anförda lösningsalternativen följer i vissa fall också frågan om vilken myndighet som ska behandla ärendena eller bevilja tillstånd.

#### 3.2.1.1 Ändring av utlänningslagen eller en separat ICT-lag

Tidigare i propositionen påpekades i samband med bedömningen av alternativa sätt att genomföra direktivet om säsongsanställning de systematiska och lagstiftningstekniska problem som följer om utlänningslagen sväller ut ytterligare och ändras till följd av komplicerade direktiv och de fördelar som uppnås om det stiftas en separat lag. Motsvarande bedömning har gjorts även i samband med att genomförandet av ICT-direktivet har beretts. De omständigheter som påpekats i samband med det avsnitt som gäller direktivet om säsongsanställning är som sådana tillämpliga även på genomförandet av ICT-direktivet och det är inte motiverat att upprepa dem här. På motsvarande grunder föreslås att ICT-direktivet genomförs genom en speciallag som stöder sig på utlänningslagen.

#### 3.2.1.2 Lösningar som gäller rörligheten för personer som är föremål för företagsintern förflyttning

Direktivets bestämmelser om rörlighet är indelade i två grupper. Rörlighet för kortare vistelse gäller högst 90 dagar under en period av 180 dagar och rörlighet för längre vistelse mer än 90 dagar under en period som inte får överskrida ICT-tillståndets giltighetstid.

I direktivet innehåller artikel 21 bestämmelser om rörlighet för kortare vistelse och artikel 22 bestämmelser om rörlighet för längre vistelse. Artiklarna ger medlemsstaterna flera möjligheter att välja vilka bestämmelser som tillämpas och hur enkelt eller komplicerat förfarande medlemsstaterna vill införa.

Bägge artiklarna gäller inresa till en annan medlemsstat från den första medlemsstaten, där arbetstagaren har beviljats ICT-uppehållstillstånd, dvs. tillstånd för person som är föremål för företagsintern förflyttning. Bägge innehåller flera alternativa val, som bedöms separat beroende på hur länge vistelsen varar.

#### 3.2.1.2.1 Rörlighet för kortare vistelse

Rörlighet för kortare vistelse innebär att en arbetstagare med ICT-uppehållstillstånd förflyttas till en annan medlemsstat för att arbeta inom samma företag eller koncern under en period på upp till 90 dagar inom en period på 180 dagar.

Direktivet ger värdmedlemsstaten möjlighet att välja mellan två alternativ när det gäller förflyttning för att arbeta på dess territorium. Direktivets ursprungliga syfte var att möjliggöra förflyttning direkt med ICT-uppehållstillstånd utfärdat av den första medlemsstaten utan kompletterande förfaranden. Möjligheten att begränsa rätten till fri förflyttning fogades till direktivet under förhandlingarna genom att man beredde möjlighet till ett underrättelseförfarande. Då underrättar företaget i den första medlemsstaten både den första och den andra medlemsstaten om rörlighet.

Underrättelseförfarandet berörs av detaljerade regler i direktivet, bl.a. hur underrättelsen går till, när rörligheten sker och på vilka grunder man kan motsätta sig rörlighet. Det viktigaste valet gäller huruvida man i samband med underrättelsen förutsätter att en utredning om grunderna för förflyttningen ska lämnas och vilka handlingar och uppgifter som eventuellt ska lämnas i samband med underrättelsen. Till införandet av underrättelseförfarandet hänför sig dessutom bestämmelser om när man kan motsätta sig rörlighet för kortare vistelse.

I samband med förberedelserna inför genomförandet kom man fram till att Finland inte är redo att välja den allra enklaste lösningen, så att det vore möjligt att arbeta kortvarigt i Finland med ett ICT-uppehållstillstånd som utfärdats av en annan medlemsstat utan att de finska myndigheterna utför någon som helst förhandsövervakning. Därför beslöt man att införa ett underrättelseförfarande, som dock ska vara så enkelt som möjligt. I praktiken ska underrättelse krävas för rörlighet för kortare vistelse, men man ska inte behöva visa upp några handlingar eller så begränsas kravet på handlingar till ett minimum. I det följande bedöms alternativen ur denna synvinkel.

Det är fråga om rörlighet med ICT-uppehållstillstånd som beviljats av den första medlemsstaten. I enlighet med Schengenkodexen tillåter det fri rörlighet till Finland redan med stöd av den gällande lagstiftningen. De föreslagna bestämmelserna innebär att nuläget ändras endast i fråga om rätten att arbeta.

Det första alternativet skulle innebära det enklaste förfarandet. Den som är föremål för företagsintern förflyttning skulle kunna inresa till Finland och börja arbeta direkt med ICT-uppehållstillståndet utan särskilt tillståndsförfarande. Det skulle inte förekomma någon som helst föregripande myndighetsövervakning i samband med förflyttningen och förfarandet skulle inte binda några myndighetsresurser. Arbetsgivaren skulle vara skyldig att anmäla en utländsk arbetstagare i enlighet med 86 a § i utlänningslagen och övervakningen skulle vara normal övervakning av arbetsgivarna som arbetarskyddsmyndigheterna sköter.

Denna lösning ansågs inte möjlig i finländska förhållanden. I samband med den förberedande beredningen bedömde man att om tredjelandsmedborgare tillåts arbeta i Finland utan förhandskontroll av anställningsvillkoren kan det oberoende av direktivets målgrupp leda till fenomen som skadar arbetsmarknadens funktion, såsom lägre lönenivå än den kollektivavtalsenliga. Detta kunde vara möjligt i situationer där ICT-tillstånd har utfärdats i en stat där lönenivån och arbetsmarknadsförmånerna är betydligt sämre än i Finland.

Det andra alternativet och tyngre förfarandet vore att tillämpa ett underrättelseförfarande. Införandet av ett underrättelseförfarande är dessutom förenat med valet om man i samband med underrättelsen ska kräva en utredning om anställningsvillkoren och hur den skulle se ut. Underrättelseförfarandet inkluderar också möjlighet att motsätta sig rörligheten. Om man motsätter sig rörligheten ska detta meddelas inom 20 dagar efter det att underrättelsen mottagits. Motsätter man sig rörligheten kan det i praktiken basera sig på de handlingar eller uppgifter som begärs i samband med underrättelsen. Om ingen utredning begärs har man inte heller några uppgifter på grund av vilka man kan motsätta sig rörligheten.

Det allra enklaste förfarandet vore att kräva underrättelse utan skyldighet att lämna handlingar eller uppgifter om rörligheten. Då finns det just inga möjligheter att motsätta sig och nyttan av underrättelsen skulle i första hand vara förenad med möjlighet att få statistik och styra arbetarskyddsövervakningen.

Införandet av ett underrättelseförfarande innebär oundvikligen att den administrativa bördan ökar och att möjligheten att arbeta företagsinternt i flera olika medlemsstater begränsas. Därför borde underrättelseförfarandet vara så smidigt som möjligt och inte alltför resurskrävande. Detta baserar sig på den befintliga fria rörligheten, arbetets kortvariga natur och därigenom dess genomgående små effekter på värdsamhället. På grund av det låga mervärde som underrättelsen genererar borde de handlingar och uppgifter som krävs i samband med den väljas med omsorg. Ett enkelt förfarande kunde säkerställas genom att merparten av uppgifter lämnas på en (elektronisk) blankett utan att handlingar behöver visas upp separat.

Med blanketten försäkrar arbetsgivaren att uppgifterna är korrekta. Underrättelsen ska enligt direktivet lämnas av värdföretaget i den första medlemsstaten och det är därför motiverat att begära försäkran av det. Det är inte motiverat att begära överlappande försäkran av värdföretaget i Finland. Personens anställningsförhållande i vardera medlemsstaten gäller moderbolaget som finns i ett tredjeland och inget separat anställningsförhållande ingås med företaget i någondera medlemsstaten.

I artikel 21.3 bestäms om de handlingar och uppgifter som medlemsstaterna enligt eget val får begära att ska lämnas tillsammans med underrättelsen. Nödvändiga uppgifter om anställningsförhållandet lämnas på en blankett som upptar person- och andra nödvändiga uppgifter och dessutom de uppgifter som direktivet förutsätter om rörlighetens längd och tidpunkt och en utredning om att värdföretaget hör till samma koncern som arbetsgivarföretaget. Förutom uppgifterna på blanketten ska till ansökan fogas ett anställningsavtal eller en uppdragskrivelse med de uppgifter som direktivet förutsätter (förflyttningens längd, värdföretagets etableringsort, om arbetstagaren är chef, specialist eller praktikant, lön och övriga anställningsvillkor och omnämnande av att den person som är föremål för den företagsinterna förflyttningen får återvända till samma företag i tredjelandet). I fråga om den som utövar ett reglerat yrke ska till blanketten dessutom fogas en utredning om den erforderliga behörigheten. Myndigheten har inte rätt att kräva andra bilagor.

Ur de ovannämnda utredningarna får de finska myndigheterna tillräckliga uppgifter för att i enlighet med direktivet kunna motsätta sig rörligheten inom 20 dagar. På motsvarande sätt kräver rörlighet för kortare vistelse ett något tyngre förfarande av arbetsgivaren än minimikra-



vet enligt direktivet. Myndigheterna garanteras möjlighet att snabbt kontrollera de uppgifter som anförs som grund för förflyttningen och att motsätta sig förflyttningen, men i praktiken finns i detta sammanhang ingen möjlighet till grundliga myndighetsutredningar.

#### 3.2.1.2.2 Rörlighet för längre vistelse

Rörlighet för längre vistelse förutsätter att en arbetstagare som beviljats ICT-uppehållstillstånd i den första medlemsstaten förflyttar sig för att arbeta inom samma företag eller koncern för mer än 90 dagar. Bestämmelserna om rörlighet för längre vistelse ingick inte i kommissionens ursprungliga förslag till direktiv och de fogades till direktivet under förhandlingarna. De alternativa bestämmelserna om rörlighet och de strukturella problemen med dem förklaras med deras uppkomstsätt.

Direktivet ger medlemsstaterna möjlighet att välja enligt vilket förfarande förflyttningen sker. Alternativen är att tillämpa vilka som helst av de ovan bedömda principerna och reglerna för rörlighet för kortare vistelse eller att skapa ett separat ansökningsförfarande för rörlighet för längre vistelse.

Arbete under en period som överstiger 90 dagar med tillämpning av reglerna om rörlighet för kortare vistelse kunde enklast ske direkt med ICT-uppehållstillstånd som utfärdas av den första medlemsstaten eller på ett tyngre sätt med tillämpning av ett underrättelseförfarande.

Det är inte motiverat att tillåta rörlighet för längre vistelse enligt ett enklare förfarande än för kortare vistelse. I samband med den förberedande beredningen bedömde man att längre vistelse, upp till tre år, inte kan komma i fråga i Finland enligt underrättelsemodellen för rörlighet för kortare vistelse. Rörlighet för längre vistelse motsvarar i praktiken att man flyttar till Finland. Det innebär också rätt att ta med sig familjemedlemmar och till likabehandling, som i praktiken innebär samma bemötande som för finska medborgare, med undantag av rösträtt i statliga val och vissa höga tjänster.

Av den orsaken föreslås att rörlighet för längre vistelse tillåts med iakttagande av ett ansökningsförfarande. En person som förflyttas till Finland beviljas på ansökan mobilt ICT-uppehållstillstånd. Det är fråga om kontinuerligt uppehållstillstånd (A), som beviljas för arbetsperioden enligt anställningsavtalet eller uppdragsskrivelsen i Finland, högst tills giltighetstiden för det ICT-uppehållstillstånd som den första medlemsstaten utfärdat går ut. Behandlingstiden för ansökan vore 90 dagar efter det att en fullständig ansökan lämnats in. Även medflyttande familjemedlemmar berörs av samma tidsgräns.

Vid ett ansökningsförfarande har medlemsstaterna möjlighet att välja vilka handlingar den sökande ska lämna in. De handlingar som direktivet tillåter är desamma som vid rörlighet för kortare vistelse med det tillägget att i samband med rörlighet för längre vistelse kan intyg på sjukförsäkring begäras. Medlemsstaterna får också begära att en sökande ska uppge arbetstagarens adress samt lämna handlingarna och uppgifterna på ett officiellt språk i värdmedlemsstaten.

För att garantera ett förfarande som är så snabbt, genomskådligt och enkelt som möjligt för den sökande och för att begränsa den administrativa bördan föreslås att vid ansökningsförfarande ska krävas att samma handlingar visas upp som beskrivs ovan i fråga om rörlighet för kortare vistelse. Om den begärda utredningen har samma innehåll kan man också använda samma ansökningsblankett. Den separata utredning om sjukförsäkring som direktivet möjliggör krävs inte, eftersom en person som förflyttas till Finland för längre tid får vård direkt med stöd av lagstiftningen och det krävs ingen särskild försäkring. Med tanke på behandlingen av ansökan är det inte heller nödvändigt att begära arbetstagarens adressuppgifter. Handlingarna

ska inte behöva vara på finska eller svenska utan det ska också vara möjligt att godkänna handlingar på andra språk.

### 3.2.1.2.3 Myndighet som tar emot underrättelser och utfärdar mobilt ICT-uppehållstillstånd

Innehållet i en underrättelse om rörlighet för kortare vistelse hänför sig endast till anställningsvillkoren. I samband med underrättelsen behandlas inga andra inresevillkor, som den första medlemsstaten som utfärdat ICT-uppehållstillståndet har kontrollerat. Av denna orsak har migrationsmyndigheten inget behov av att behandla underrättelsen med avseende på sin egen verksamhet. Arbetskrafts- och arbetarskyddsmyndigheterna har bäst förutsättningar att bedöma innehållet i den.

Arbetarskyddsmyndigheterna beviljar inte tillstånd och behandlar inte heller annars ärenden av denna typ. Av denna orsak är inte motiverat att ålägga arbetarskyddsmyndigheten en ny uppgifter som gäller en mycket liten grupp. Det vore mest naturligt att arbets- och näringsbyråerna behandlar underrättelser som gäller kortare vistelse.

Ovan sades att underrättelse om kortare vistelse ska göras på samma blankett och med samma innehåll som ansökan om mobilt ICT -uppehållstillstånd. Den enda myndighet som kan bevilja detta är för närvarande Migrationsverket. Det totala antalet tillstånd uppskattas bli lågt. Därför är det inte motiverat att splittra behandlingen av två ärenden som baserar sig på liknande material på två olika myndigheter. På detta vis säkerställs att samma lag tillämpas enhetligt i fråga om två olika ärendetyper som avgörs på grundval av samma uppgifter. Av denna orsak är det ändamålsenligt att Migrationsverket anges som handläggare av även underrättelse om kortare vistelse, trots att det inte vore ett förstahandsval med tanke på sakens natur.

### 3.2.2 De viktigaste förslagen i ICT-lagen

I propositionen föreslås att det stiftas en lag om villkor för inresa och vistelse i Finland för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal. Som bevis på uppehållsrätt beviljas sådana personer ICT-uppehållstillstånd. Lagen ska tillämpas på tredjelandsmedborgare som är anställda hos ett företag i ett tredjeland och som är föremål för företagsintern förflyttning till en enhet som tillhör samma företag och som är belägen på Europeiska unionens territorium.

Lagen innehåller bestämmelser om chefers, specialisters och anställda praktikanter inresa till Finland och dessutom de villkor som ska vara uppfyllda för att en person som inrest med ett tillstånd som utfärdats enligt motsvarande bestämmelser i en annan medlemsstat ska kunna förflyttas inom företaget för att arbeta vid företagets enhet i Finland. Bestämmelserna om förflyttning är indelade i underrättelseförfarande för kortare vistelse som inte överstiger 90 dagar och bestämmelser om mobilt ICT-uppehållstillstånd för längre vistelse som överstiger 90 dagar. Bestämmelserna om förflyttning från en medlemsstat till en annan är förenad med skyldighet för den medlemsstat som utfärdat det första tillståndet att återta personer, som inte har rätt att arbeta eller vistas i en annan medlemsstat eller vilkas rätt löper ut.

Förutom bestämmelser om inresa och förflyttning från ett land till ett annat innehåller lagen bestämmelser om villkoren för rätt att arbeta och minimivillkoren i arbetet. Dessa bestämmelser motsvarar med undantag av lönen lagen om utstationering av arbetstagare som genomför direktivet om utstationering av arbetstagare. I fråga om lönen tillämpas samma principer som på finländska arbetstagare.

I propositionen föreslås också ändringar i lagstiftningen om social trygghet och hälso- och sjukvård. Genom dessa lagändringar garanteras likabehandling på området för social trygghet,

men samtidigt införs de undantag från likabehandling som direktiven tillåter. Medlemsstaterna har möjlighet att begränsa rätten till likabehandling med avseende på familjeförmåner till personer som är föremål för företagsintern förflyttning. Enligt direktivet är medlemsstaterna inte skyldiga att betala familjeförmåner till arbetstagare som inreser för kortare vistelse under en period på högst nio månader. I propositionen föreslås att dessa begränsningar införs.

Genom ändringarna i hälso- och sjukvårdslagstiftningen jämföras de personer som avses i ICT-direktivet med kommuninvånare, varvid de har rätt till offentliga hälsotjänster på samma sätt som kommunens invånare.

### 3.3 Målsättning för de ändringar som föreslås i lagen om utlänningsregistret

Syftet med de ändringar som företas i lagen om utlänningsregistret är att effektivisera övervakningen av arbetsgivarna i anslutning till att direktivet om säsonganställning och ICT-direktivet genomförs. I de nämnda direktivet påverkar arbetsgivarens förfarande beviljandet eller återkallandet av tillstånd som berättigar till säsonganställning eller ICT-uppehållstillstånd. Dessutom förutsätter direktivet om säsonganställning att det i den nationella lagstiftningen föreskrivs om förbud för sådana arbetsgivare att anställa säsongarbetare som allvarligt försummat de direktivsenliga skyldigheterna. Målet är sålunda att förhindra anställning följande säsonger hos arbetsgivare som försummar skyldigheterna i anslutning till säsongarbete. I ICT-direktivet föreskrivs om rätt för en medlemsstat att motsätta sig rörlighet för kortare vistelse från en annan medlemsstat till Finland, om villkoren för rörlighet inte uppfylls.

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar arbetsgivarnas verksamhet genom att förrätta inspektioner på arbetsplatserna. Arbetskyddsmyndigheterna uppmanar arbetsgivarna att korrigera sitt förfarande eller anmäler brottsmisstankar till polisen. För att det ska gå att ingripa i en arbetsgivares försummelser måste tillståndsmyndigheterna informeras om dem. Informationen behövs på beskickningarna och hos Migrationsverket, när beslut fattas om uppehållstillstånd som ger rätt att arbeta. Även arbetskyddsmyndigheterna behöver få information för sin övervakning om vilka anställda en arbetsgivare har och på vilka villkor. För närvarande antecknas uppgifter om arbetsgivare i utlänningsregistret i samband med enskilda sökandes ansökningar. Uppgifter om arbetsgivare kan inte föras in som självständiga uppgifter.

Bakom lagförslaget ligger tanken om att uppgifterna om arbetsgivare och anställningsvillkor samt tillståndsvillkoren ska kunna utnyttjas i större utsträckning än nu då beslut fattas om tillståndsärenden och när de och arbetsgivarna övervakas. Direktivet om säsonganställning betonar övervakning som riktas mot arbetsgivarna och möjliggör tämligen stränga sanktioner, om man upptäcker oegentligheter i arbetsgivarens verksamhet. För att eventuella sanktioner, som att arbetsgivaren förvägras rätt att anlita utländsk säsongarbetskraft, ska vara skäliga och rättvisa, måste det finnas nödvändiga uppgifter om saken som stöder beslutsfattandet. I ICT-direktivet föreskrivs om rörlighet för kortare vistelse inom EU och underrättelse i anslutning därtill samt att det är möjligt att motsätta sig rörlighet.

Migrationsverket måste ha nödvändiga uppgifter när de beviljar uppehållstillstånd, fattar beslut om sanktioner mot arbetsgivarna och motsätter sig rörlighet inom EU. Arbetskyddsmyndigheterna förrättar inspektioner som riktas mot arbetsgivarna och upprättar inspektionsberättelser över dem. Inspektionsberättelserna ska kunna överföras till UMA-informationssystemet och Migrationsverket ska ha rätt till uppgifterna i dem, om de behövs för beslutsfattandet. På motsvarande sätt borde arbetskyddsmyndigheterna få information om arbetstagare som utnyttjar den inre rörligheten och om värdföretagen och vid behov komma åt att kontrollera anställningsvillkoren.

### 3.3.1 Centrala ändringar i lagen om utlänningsregistret

I lagen om utlänningsregistret föreslås ändringar, vilkas syfte är att möjliggöra registrering av arbetsgivaruppgifter som egna uppgifter i utlänningsregistret.

Det föreslås att 3 § ändras så att i utlänningsregistret inrättas ett nytt arbetsgivardelregister och arbetarskyddsmyndigheten anges som en registeransvarig för utlänningsregistret. Dessutom föreslås att bestämmelserna om innehållet i de uppgifter som förs in i utlänningsregistret samt om tillgång till och utlämnande av uppgifter preciseras. Det nya delregistret ger möjlighet att föra in uppgifter om arbetsgivare i en separat databas. I den mån som arbetsgivaren är en person tillämpas bestämmelserna om skydd för personuppgifter i lagen om utlänningsregistret. I arbetsgivardelregistret kan uppgifter föras in om alla som har utläningar anställda.

När även arbetarskyddsmyndigheterna får rätt att föra och använda utlänningsregistret med hjälp av automatisk databehandling, kan de själva kontrollera uppgifter som är nödvändiga med tanke på deras verksamhet och föra in uppgifter som uppkommit i samband med inspektioner. Detta effektiviserar åter övervakningen av anlitaandet av utländsk arbetskraft. De uppgifter och observationer som arbetarskyddsmyndigheterna får av arbetsgivare och värdföretag i sina inspektioner skulle komma migrationsmyndigheterna tillhanda. Detta skulle öka arbetarskyddsmyndigheternas påverkningsmöjligheter.

### 3.4 Lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet

Det föreslås att det krav på uppehållstillstånd som föreskrivs i 3 c § i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet preciseras så att kravet på uppehållstillstånd uppfylls även att ett tillstånd eller intyg som utfärdats för en person för anställning som säsongarbetare eller ett tillstånd som utfärdats för en person som är föremål för företagsintern förflyttning. Detta är nödvändigt för att i bestämmelsen beakta skyldigheterna i direktivet om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning och direktivet om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal att likabehandla ovannämnda tredjelandsmedborgare trots att de arbetar endast en kort tid i Finland.

I regel förutsätts ett tillstånd som berättigar till minst ett års vistelse för att tredjelandsmedborgare ska omfattas av bosättningsbaserad social trygghet.

### 3.5 Ändringar i lagstiftningen om social trygghet samt hälso- och sjukvård

Med stöd av direktivet är det möjligt att göra avvikelser från likabehandlingen av säsongarbetare på grund av kortvarig vistelse. Avvikelserna gäller familje- och arbetslöshetsförmåner. I direktivet om företagsintern förflyttning kan avvikelserna gälla familjeförmåner för arbetstagar som förflyttas kortvarigt. Avvikelserna införs genom att de ändringar som de kräver företas i lagstiftningen om social trygghet samt hälso- och sjukvård.

Genom ändringar i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner ställs sådana säsongarbetare som avses i direktivet om säsonganställning utanför arbetslöshetsförsäkringen. Det är fråga om korta arbetsperioder för vilka man enligt den nuvarande lagstiftningen borde ta ut arbetslöshetsförsäkringsavgifter utan att rätt till arbetslöshetsdagpenning uppkommer.

Genom ändringar i hälso- och sjukvårdslagstiftningen jämföras säsongarbetare som avses i direktivet om säsonganställning och personer som avses i ICT-direktivet med kommuninvånare, varvid de har samma rätt till offentliga hälsotjänster som kommunens invånare.

## 4 Propositionens konsekvenser

### 4.1 Konsekvenser av lagen om säsonganställning

#### 4.1.1 Konsekvenser för enskilda

Direktivet har två viktiga syften. Det förenhetligar villkoren för beviljande av tillstånd för säsongarbete i Europeiska unionen och tryggar likabehandling av säsongarbetare och arbetstagare på den nationella arbetsmarknaden som anställs i samma uppgifter. Likabehandlingen är inte begränsad till anställningsförhållandet och villkoren för det utan säsongarbetare garanteras i princip likabehandling på alla områden som inte undantagits från den på grund av att säsongarbetet är så kort och vistelsen tillfällig.

I flera av Europeiska unionens medlemsstater förbättrar direktivet säsongarbetarnas ställning kännbart. I Finland är konsekvenserna mer begränsade. För enskilda säsongarbetare kan den utvidgade rätten till sjukvård visa sig vara viktigast. Säsongarbetare behöver inte själva ta en dyr försäkring för till exempel akut sjukdom eller olycksfall utan kan lita på att få vård inom det finländska sjukvårdssystemet till rimliga kostnader. Man behöver inte särskilt begära rätt till vård eller pröva rätten från fall till fall, utan den baserar sig direkt på lagstiftningen.

Ur säsongarbetarens synvinkel innebär revideringen av tillståndssystemet större valfrihet. Förenklingen av viseringsförfarandet och förfarandet av beviljande av uppehållstillstånd för säsongarbetare och förenhetligandet av villkoren för beviljande av tillstånd säkerställer att säsongarbetare kan ansöka om tillstånd för så lång tid som de erbjuds arbete.

Det snabba, billiga och enkla viseringsförfarandet jämfört med förfarandet med uppehållstillstånd för arbetstagare begränsar inte längre på ett konstlat sätt anställningsförhållandets maximala längd till tre månader. Ändringen är betydande, eftersom resekostnaderna slukar desto större bit av säsongarbetarens inkomster ju kortare tid han eller hon kan arbeta. Visumets giltighetstid kan inte förlängas över tre månader, även om det ur såväl arbetstagarens som arbetsgivarens synvinkel vore önskvärt att förlänga anställningsförhållandet.

Den föreslagna förenklingen av förfarandet med uppehållstillstånd bedöms leda till att avgiften för tillstånd som utfärdas för 3—6 månader kan sänkas. Detta krymper den stora prisskillnaden mellan avgiften för visum och avgiften för uppehållstillstånd och kan bidra till att förbättra säsongarbetarens möjlighet att förtjäna mer under sin vistelse i Finland, särskilt i en situation där behovet av säsongarbete varar endast något längre än tre månader.

#### 4.1.2 Konsekvenser för företagen

För företagen är den viktigaste konsekvensen att uppehållstillstånd för arbetstagare ersätts med uppehållstillstånd för säsongarbete. Det enklare förfarandet för att bevilja tillstånd, sänkningen av tillståndsavgiften och den kortare behandlingstiden bedöms förbättra arbetsgivarnas möjligheter att anställa säsongarbetare särskilt i anställningsförhållanden som pågår endast något längre än den maximala tiden på tre månader för visum.

Det enklare förfarandet med säsongarbetstillstånd innebär att inget stelt tillståndsförfarande tvingar arbetsgivaren att anställa två kortvariga säsongarbetare efter varandra för att utföra samma arbete, utan anställningsförhållandets längd kan bestämmas enligt säsongens och arbetets faktiska längd. Säsongarbetskraften från tredjeländer är stor särskilt inom vissa jordbrukssektorer och tillgången på säsongarbetare är livsviktig för jordbruksföretagen, som i praktiken har obefintliga möjligheter att anställa säsongarbetskraft från den omgivande glesbygden eller från andra ställen i Finland. Betydelsen av säsongarbetare inom primärprodukt-

ionen är stor även för möjligheterna för företag längre fram i förädlingskedjan att basera sin verksamhet på inhemska råvaror.

Den höga arbetslösheten har inte ökat utbudet av inhemsk säsongsarbetskraft. Kortvarigt säsongsarbete är inte på samma sätt som många andra anställningsförhållanden för viss tid förenade med möjlighet att förlänga och permanenta anställningsförhållandet. Säsongsarbetskraft från tredjeländer är därför livsviktig för en stor grupp, i synnerhet små, jordbruksföretag, vilkas arbetskraftsbehov inte kan tillgodoses genom att förbättrat utbud på inhemsk arbetskraft.

#### 4.1.3 Ekonomiska konsekvenser

De viktigaste ekonomiska konsekvenserna av säsongsarbetare bedöms komma till synes i huvudsak via företagsverksamheten. Propositionen förväntas inte påverka det framtida antalet säsongsarbetare i Finland och den föranleder därför inga betydande förändringar jämfört med nuläget.

De handläggningsavgifter som myndigheterna tar ut baserar sig på självkostnadspriset och förenklingen av tillståndsförfarandet medför därför inga ekonomiska konsekvenser. Säsongsarbetarnas rätt till likabehandling kan leda till större kostnader särskilt inom hälso- och sjukvården. De kostnader för social trygghet som direktivet förorsakar har beaktats i rambeslutet om statsfinanserna 2016—2019. Uppskattningen har setts över utifrån de närmare uppgifter som erhållits om antalet personer samt de senaste genomsnittliga hälso- och sjukvårdskostnaderna. De genomsnittliga hälsovårdskostnaderna för en person i åldern 0—64 uppskattas till 1 635 euro om året (2016).

Om 10 700 säsongsarbetare som kommer årligen med visum eller visumfritt får rätt till offentliga hälsotjänster under tre månaders tid, uppskattas tilläggskostnaden till 4,3 miljoner euro på årsnivå. Om det skulle komma 1 500 säsongsarbetare med uppehållstillstånd för sex månader, uppskattas tilläggskostnaden för anlitaandet av offentliga hälso- och sjukvårdstjänster till 1,3 miljoner euro om året. Tilläggskostnaden för hälso- och sjukvårdsutgifter beror på att de hälso- och sjukvårdskostnader som säsongsarbetare förorsakar kommunerna ersätts till fullt belopp av statsmedel.

Skatten på säsongsarbetares löneinkomster i Finland betalas till Finland antingen som källskatt, om vistelsen inte överstiger sex månader, eller progressivt på basis av de sammanlagda inkomsterna, om vistelsen överstiger sex månader. Källskatten är för närvarande 35 %. Den stora majoriteten säsongsarbetare bedöms fortfarande komma till Finland för kortare tid än tre månader och skatten på förvärvsinkomster tas ut som källskatt. Lönerna är rätt små. Inom jordbruket är timlönen beroende på kollektivavtal cirka 10 euro. Trots detta förblir de kostnader som säsongsarbetare förorsakar även enligt en försiktig uppskattning mycket små jämfört med de skatter som de betalar.

#### 4.1.4 Konsekvenser för myndigheterna

Propositionens bestämmelser om sanktioner mot arbetsgivarna förutsätter att informationsutbytet och samarbetet utvecklas mellan i synnerhet arbetarskyddsmyndigheterna och migrationsmyndigheterna samt viseringsmyndigheterna. Informationsutbytet och samarbetet tar myndigheternas resurser och tid. Samarbetet bedöms effektivisera myndighetsverksamheten när det gäller att bekämpa och förebygga olika oegentligheter samt leda till att de tillbudsstående resurserna utnyttjas effektivare och är bättre riktade. Det föreslås bli Migrationsverkets uppgift att påföra sanktioner och det handlar om en ny uppgift. Sanktionsbeloppen torde bli små eftersom det tidigare varit sällsynt med problem inom säsongsarbete.

#### 4.1.5 Samhälleliga konsekvenser

Tillgången på säsongsarbetare är en absolut förutsättning för att behålla otaliga ordinarie och åretruntarbetsplatser särskilt inom jordbruket och i glesbygden, där utbudet av arbetsplatser i företag i andra branscher är litet. Säsongsarbetarnas betydelse är stor även i turismbranschen, även om en stor del av arbetstagarbehovet fortfarande kan tillgodoses med inhemska säsongsarbetare. Ett smidigt förfarande säkerställer myndigheternas möjligheter att tillgodose behovet av arbetskraft som besitter specialkompetens eller behärskar sällsynta språk när turismbranschen växer.

### 4.2 Konsekvenser av ICT-lagen

#### 4.2.1 Antalet personer som reser in och som förflyttas mellan medlemsstater

Åtminstone i det skede då propositionen överlämnas beräknas den årligen beröra högst några hundra tredjelandsmedborgare som förflyttas till Finland. Det finns ingen grundad anledning att bedöma att den nya lagstiftningen skulle medföra att antalet snabbt stiger över den etablerade nivån. Betydligt fler utstationerade chefer, specialister och avlönad praktikanter än antalet nuvarande sakkunniga skulle förutsätta antingen en kraftig ekonomisk tillväxt eller positiva förändringar i Finlands dragningskraft som etableringsort för internationella företag. Strävan med de föreslagna bestämmelserna är att lätta upp den administrativa bördan och tillämpa så enkla inreseförfaranden som möjligt, men det går inte att kännbart öka Finlands dragningskraft som investeringsobjekt enbart med dylika faktorer. Stelbenta förfaranden och tunga bestämmelser kan minska dragningskraften avsevärt.

#### 4.2.2 Konsekvenser för enskilda

Av konsekvenserna för personer är rätten till likabehandling den principiellt största. Med stöd av den föreslagna lagstiftningen behandlas personer som kommer till Finland på samma sätt som finländare och de kan inte, utom när det gäller skatter, avgifter eller tillgång till offentliga tjänster, försättas i en annorlunda ställning än finska medborgare med undantag för några få rättigheter som är kopplade till finskt medborgarskap. Det principiellt viktiga kravet på lika-behandling minskar dock i betydelse av att de personer som berörs av de föreslagna lagarna är i princip anställda hos stora internationella företag och de har även i övrigt en mycket trygg ställning när det gäller försörjning, försäkringar som täcker sjukvårdskostnader samt kostnader för barnens skolgång och familjernas boende.

#### 4.2.3 Konsekvenser för företagen

Antalet personer som berörs av förslaget är så få att de direkta konsekvenserna för företagen är små med avseende på Finlands hela företagsfält. För personalförvaltningen i stora eller annars internationella företag som är verksamma i Finland är förslaget viktigt, trots att möjligheterna i direktivet inte utnyttjas till fullo.

För företag som rekryterar personal till Finland från tredjeländer är förslaget av liten betydelse. Betydelsen accentueras i situationer där ett företag som är etablerat i ett tredjeland har enheter i flera EU-medlemsstater. När en anställd hos ett sådant företag har fått ICT-uppehållstillstånd i en medlemsstat kan arbetstagaren förflyttas till Finland för en period på högst tre månader och börja arbeta enbart på grund av arbetsgivarens underrättelse utan att invänta myndigheternas avgörande i saken.

För arbete som överstiger tre månader krävs ansökan om separat mobilt ICT-uppehållstillstånd, men villkoren för att bevilja det har gjorts enkla och förfarandet lätt jämfört

med det traditionella uppehållstillståndsörfarandet. Vissa medlemsstater i Europeiska unionen har berett en beslut om att godkänna tillstånd som utfärdats av en annan medlemsstat som sådana och de kräver inte ny tillståndsansökan för arbete på det egna territoriet. De föreslagna bestämmelserna förbättrar möjligheterna för företag som är verksamma i flera EU-medlemsstater att utnyttja sin personals kompetens effektivare i hela Europa.

#### 4.2.4 Ekonomiska konsekvenser

De kostnader för social trygghet som direktivet förorsakar är beroende av antalet arbetstagare som kommer till landet och om de eventuellt har familjen med sig samt av om de har hemkommun i Finland. Om 400 personer som är föremål för företagsintern förflyttning kommer och hälften av dem har en familj som består av make och två barn med sig, vore årskostnaderna för hälso- och sjukvård 1,75 miljoner euro, varav andelen för offentliga hälso- och sjukvårdstjänster vore 1,6 miljoner euro och sjukförsäkringsersättningarna 0,15 miljoner euro. De tilläggskostnader för hälso- och sjukvård som direktivet ger upphov till förorsakar kommunerna kostnader för hälsotjänster, som staten ersätter kommunerna till fullt belopp om personen saknar hemkommun. Uppskattningen av ersättningsbeloppet försvåras av det är osäkert hur stor andel av de personer som kommer till landet på grund av företagsintern förflyttning av personal och av deras familjemedlemmar som får hemkommun. Familjeförmånerna skulle som mest förorsaka kostnader på cirka 0,9 miljoner euro. Denna uppskattning baserar sig på antagandet att 200 familjer som kommer för längre tid har med sig två barn av vilka det ena inte har fyllt 3 år. Familjen skulle då ha rätt till barnbidrag och stöd för hemvård av barn.

Skatten på löneinkomster för chefer och specialister som kommer till Finland eller som förflyttas till Finland från en annan medlemsstat betalas till Finland antingen som källskatt, om vistelsen inte överstiger sex månader, eller progressivt på basis av de sammanlagda inkomsterna, om vistelsen överstiger sex månader. Källskatten är för närvarande 35 %. De kostnader som de som kommer till landet förorsakar blir beräknade på detta sätt mycket små jämfört med de skatter som de betalar.

#### 4.2.5 Konsekvenser för myndigheterna

I samband med bedömningen av alternativ har det anförts grunder för ge Migrationsverket i uppgift att bevilja ICT-uppehållstillstånd, bevilja mobilt ICT-uppehållstillstånd och ta emot och behandla underrättelser om rörlighet för kortare vistelse. ICT-uppehållstillståndet ersätter det tidigare tillståndet för specialsakkunnig i situationer där specialisten förflyttas inom samma företag eller koncern från ett tredjeland till Finland, och förändringen bedöms inte ha någon betydande inverkan på Migrationsverkets verksamhet. Mobilt ICT-uppehållstillstånd och underrättelse om rörlighet för kortare vistelse är helt nya ärendetyper, men antalet bedöms inte öka kännbart. Migrationsverkets prestationer är avgiftsbelagda och priset bestäms enligt självkostnadsprincipen. Lagstiftningens konsekvenser för Migrationsverkets verksamhet är betydelselösa med hänsyn till verksamhetens volym.

Propositionens bestämmelser förutsätter att informationsutbytet och samarbetet utvecklas mellan arbetskyddsmyndigheterna och migrationsmyndigheterna samt viseringsmyndigheterna. Informationsutbytet och samarbetet tar myndigheternas resurser och tid. Samarbetet bedöms effektivisera myndighetsverksamheten när det gäller att bekämpa och förebygga olika oegentligheter samt leda till att de tillbudsstående resurserna utnyttjas effektivare och är bättre riktade.

Propositionens princip om likabehandling omfattar offentliga tjänster inklusive social- och hälsovård. Antalet personer som kommer till Finland med stöd av den föreslagna lagstiftningen är litet och de koncentreras till de stora städerna. På grund av sin ställning i företagen



kommer de sannolikt att anlita tjänster i betydligt mindre utsträckning än ursprungsbefolkningen och lagstiftningen bedöms därför inte ha några konsekvenser för myndigheterna med undantag för Migrationsverket.

#### 4.2.6 Samhälleliga konsekvenser

Personer som inreser med ICT-uppehållstillstånd är en av de allra minsta grupperna bland de olika migrantgrupperna. Gruppen kommer direkt till färdigt väntande arbetsplatser och inte ens tillsammans med familjemedlemmar blir den så stor att den skulle ha några betydande samhälleliga konsekvenser för sin närmiljö.

### 5 Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts i en arbetsgrupp med företrädare för inrikes-, utrikes-, arbets- och närings-, social- och hälsovårds-, miljö- samt finansministeriet. Undervisnings- och kulturministeriet har dessutom deltagit i beredningen. Den beredning som krävt trepartsbehandling har skett under arbets- och näringsministeriets ledning i arbetsgruppen för utstationerade arbetstare.

Yttranden om propositionen begärdes av 24 aktörer. Förutom företrädare för stats- och kommunalförvaltningen spelade även arbetsmarknadsparternas och turism- och restaurangbranschens intresseorganisationer en central roll. I yttrandena understöddes i huvudsak propositionens grundläggande lösning att avstå från att koncentrera all reglering som gäller utläningar till utlänningslagen.

Synpunkterna på propositionens innehåll varierade kraftigt och var delvis motstridiga. Propositionen har bearbetats, korrigerats och kompletterats på många punkter utifrån responsen i yttrandena. Ändringarna har gällt i synnerhet allmänna motiveringen, konsekvensbedömningen samt lagförslagets innehåll och systematik.

De största åsiktsskillnaderna i yttrandena hade att göra med myndighetsförfarandena, tillståndens längd, säsongsbranscherna, tillgångsprövningen och övervakningens omfattning och inriktningen av den. Propositionen bearbetades kraftigt för att hitta lösningar i synnerhet för att behålla prövningen av tillgången på inhemsk arbetskraft och sättet att genomföra den.

## DETALJMOTIVERING

### 1 Lagförslag

#### 1.1 Lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning

**1 §. Lagens syfte.** I lagen föreslås en bestämmelse som anger lagens syfte. Lagens syfte är att genomföra direktivet om säsongsanställning.

**2 §. Förhållande till utlänningslagen.** I paragrafen konstateras förhållandet mellan lagen om säsongsanställning och utlänningslagen. Lagen om säsongsanställning är en speciallag där det föreskrivs om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning. I lagen om säsongsanställning intas bestämmelser som gäller i synnerhet säsongarbete. För att helheten ska bli begriplig innehåller lagen delvis bestämmelser med samma innehåll som utlänningslagen. Utlänningslagens allmänna bestämmelser om inresa och vistelse tillämpas på säsongsarbetares inresa om inte något annat föreskrivs i denna lag. Dessa bestämmelser gäller till exempel villkor för inresa, krav på resedokument, allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd, försörjningsförutsättning och uppehållstillståndskort. Utlänningslagen innehåller också allmänna bestämmelser om avlägsnande ur landet och ändringssökande som tillämpas om inte lagen om säsongsanställning innehåller avvikande bestämmelser. Utlänningslagen innehåller också bestämmelser om skyldigheter för arbetstagare som anställer utlänningar och om påföljder när skyldigheterna försummas.

**3 §. Definitioner.** Paragrafen innehåller definitioner av de centrala begrepp som används i lagen om säsongsanställning.

*Tredjelandsmedborgare.* Tredjelandsmedborgare är personer som inte är unionsmedborgare eller därmed jämförbara personer. Personer som är jämförbara med unionsmedborgare är medborgare i Island, Liechtenstein, Norge och Schweiz.

*Säsongsbunden verksamhet.* Säsongsbunden verksamhet definieras i direktivet om säsongsanställning som verksamhet som är kopplad till en viss tid på året då en återkommande händelse eller ett mönster av händelser med koppling till säsongsbetingade förhållanden kräver avsevärt högre arbetsinsatser än vad som behövs för att sköta det löpande arbetet. Direktivets definition intas som sådan i den föreslagna lagen. De branscher där sådan säsongsbunden verksamhet som avses i denna lag förekommer anges genom förordning av statsrådet. Enligt direktivet om säsongsanställning återfinns säsongsbunden verksamhet typiskt inom sektorer såsom jordbruket och trädgårdsnäringen, i synnerhet under sådd- och skördeperioderna, eller turistnäringen, i synnerhet under semesterperioden.

*Säsongarbetare.* Säsongarbetare är en tredjelandsmedborgare med stadigvarande bosättningsort i ett tredjeland. Enligt definitionen är en säsongarbetare en tredjelandsmedborgare som vistas lagligt och tillfälligt i landet för att utföra säsongsbunden verksamhet. Arbetet baserar sig på arbetsavtal som har slutits direkt mellan tredjelandsmedborgaren och en arbetsgivare som är etablerad i Finland. Det kan vara fråga om ett eller flera arbetsavtal. En säsongarbetare är inte stadigvarande bosatt i Finland, utan kommer till Finland för att arbeta under den aktuella säsongen en gång eller under flera år efter varandra och återvänder till sitt hemland när arbetet tar slut. Utlänningar som är stadigvarande bosatta i Finland och som söker sig till samma slags arbete som utförs av säsongarbetare betraktas inte som säsongarbetare.

*Tillstånd för säsongarbete.* Tillstånd för säsongarbete har definierats som rätt att utföra säsongarbete i enlighet med direktivet om säsongsanställning. För att kunna utföra säsongsar-

bete ska man ansöka om tillstånd för säsongarbete oberoende av vilka villkor som ställs för inresan. När vistelsen inte överstiger 90 dagar sker inresan med visum eller utan visum om tredjelandsmedborgaren kommer från ett viseringsfritt land. Om vistelsen och arbetet överstiger 90 dagar ska man ansöka om tillfälligt uppehållstillstånd, som kallas uppehållstillstånd för säsongarbete.

*Säsongarbetsintyg.* Med säsongarbetsintyg avses ett intyg som Migrationsverket ger en tredjelandsmedborgare och som utvisar rätt att utföra säsongarbete. Säsongarbetsintyg ges medborgare i sådana tredjeländer vilkas medborgare inte behöver visum för inresa till Schengenområdet. Säsongarbetsintyget ger rätt att arbeta i Finland i säsongarbete enligt direktivet om säsonganställning under högst 90 dagar.

*Visum för säsongarbete.* Visum för säsongarbete är ett Schengenvisum som beviljats enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 810/2009 om införande av en gemenskapskodex om viseringar (viseringskodexen), och som infattar tillstånd för säsongarbete. Visum för säsongarbete beviljas när syftet med inresan är att utföra säsongarbete i enlighet med denna lag. På beviljandet av visum för säsongarbete tillämpas viseringsförfarandet enligt viseringskodexen.

*Upphållstillstånd för säsongarbete.* Upphållstillstånd för säsongarbete är ett tillfälligt uppehållstillstånd som i direktivet om säsonganställning definieras som säsongarbetstillstånd och med vilket rätten att utföra säsongarbete under en period som överstiger 90 dagar utövas. Upphållstillstånd för säsongarbete beviljas också i det fallet att en säsongarbetare som kommit till landet med visum eller visumfritt vill förlänga sin vistelse i landet. Upphållstillstånd för säsongarbete beviljas på samma sätt som andra uppehållstillstånd som ett uppehållstillståndskort. Närmare bestämmelser om dess innehåll och formkrav finns i 4 kap. i utlänningslagen, som gäller vistelse. I uppehållstillståndet för säsongarbete görs en anteckning om rätten att utföra säsongarbete.

**4 §. Säsongarbetares inresa.** I 1 mom. förklaras vilka bestämmelser som tillämpas på säsongarbetares inresa för högst 90 dagar. Inresan sker med visum eller visumfritt, om säsongarbetaren kommer från ett land, vars medborgare inte behöver visum för inresa. Tillämpliga blir då bestämmelserna om inresa i 2 kap. och bestämmelserna om visum i 3 kap. i utlänningslagen, kodexen om Schengengränserna samt viseringskodexen. Kap. 2 i utlänningslagen innehåller bestämmelser om villkor för inresa, passerande av gränsen och andra resedokument. Kap. 3 i utlänningslagen har vissa bestämmelser om kompletterar viseringskodexen. I viseringskodexen föreskrivs på ett heltäckande och för medlemsstaterna bindande sätt om viseringsförfarandet för tillträde till Schengenområdet.

Paragrafens 2 mom. gäller inresa för en vistelse som överstiger 90 dagar. Säsongarbetares inresa förutsätter då att ansökan om uppehållstillstånd för säsongarbete görs före inresan. På säsongarbetares inresa tillämpas utlänningslagens bestämmelser om inresa och vistelse. Dessutom föreslås i momentet en bestämmelser som berör särskilt säsongarbetare och som säger att resedokumentet måste vara i kraft minst tre månader efter det att giltighetstiden för tillståndet för säsongarbete har gått ut. Utlänningslagens allmänna bestämmelser innehåller inget krav på att resedokumentet ska vara i kraft för den tid som uppehållstillstånd beviljas, utan det är möjligt att förnya resedokumentet medan uppehållstillståndet är i kraft. Enligt kodexen om Schengengränserna ska resedokumentet vara i kraft minst tre månader efter det att personen i fråga lämnat Schengenområdet när det är fråga om en kortare vistelse som varar högst 90 dygn.

**5 §. Tillstånd för säsongarbete.** I paragrafen föreslås närmare bestämmelser om innehållet i tillståndet för säsongarbete och vad rätt att utföra säsongarbete innebär i olika inresesituationer. Enligt 1 mom. förutsätter säsongarbete ett tillstånd för säsongarbete.

I 2 mom. föreskrivs om säsongarbetarens inresa för en vistelse på högst 90 dagar. Om säsongarbetaren behöver visum för sin inresa, görs en anteckning om visum i tillståndet för säsongarbete. Om säsongarbetaren kommer från ett viseringsfritt land kan han eller hon resa in fritt till Finland och här ansöka om tillstånd för säsongarbete. Enligt momentet får han eller hon ett säsongarbetsintyg som bevis på tillståndet för säsongarbete. Bestämmelser om viseringsfrihet och viseringsplikt finns i rådets förordning (EG) nr 539/2001 av den 15 mars 2001 om fastställande av förteckningen över tredje länder vars medborgare är skyldiga att inneha visering när de passerar de yttre gränserna och av förteckningen över de tredje länder vars medborgare är undantagna från detta krav.

I 3 mom. föreskrivs att säsongarbete som överstiger 90 dagar kräver uppehållstillstånd för säsongarbete. Rätten att utföra säsongarbete antecknas i uppehållstillståndet, som beviljas i form av ett uppehållstillståndskort.

**6 §. Villkor för beviljande av tillstånd för säsongarbete.** I paragrafen föreslås bestämmelser om villkoren för beviljande av tillstånd för säsongarbete för tredjelandsmedborgare. Villkoren är desamma oberoende av hur lång tid säsongarbetaren kommer att vistas och arbeta i Finland. För att få tillstånd ska säsongarbetaren lämna samma utredningar oberoende av om han eller hon inreser med visum, visumfritt eller med uppehållstillstånd.

Dessutom tillämpas de allmänna bestämmelserna om inresa, visum och uppehållstillstånd. En tredjelandsmedborgare som kommer med visum ska för att få visum lämna de utredningar som anges i viseringskodexen. När uppehållstillstånd för säsongarbete beviljas tillämpas utlänningslagens bestämmelser om uppehållstillstånd, såsom allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd (36 § i utlänningslagen) och försörjningsförutsättning (39 § i utlänningslagen). Enligt 36 § i utlänningslagen kan uppehållstillstånd vägras, om en utlänning anses äventyra allmän ordning eller säkerhet, folkhälsan eller Finlands internationella förbindelser. Upphållstillstånd kan vägas, om det finns grundad anledning att misstänka att utlänningen har för avsikt att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet. Enligt 39 § i utlänningslagen förutsätts det för att uppehållstillstånd ska beviljas att utlänningens försörjning är tryggad.

En tredjelandsmedborgare ska lägga fram ett giltigt arbetsavtal eller ett bindande anställningserbjudande om att arbeta som säsongarbetare. Arbetsgivaren ska vara etablerad i Finland. I det arbetsavtal eller anställningserbjudande som läggs fram ska anges arbetsplatsen och arbetsets art, anställningens varaktighet, lönen, arbetstiden per vecka eller månad, längden på den eventuella betalda semestern, andra relevanta anställningsvillkor samt det datum då anställningen börjar. Med bindande anställningserbjudande avses ett erbjudande där arbetsgivaren har förbundit sig att iaktta de minimianställningsvillkor som överenskommit i finsk lagstiftning och det tillämpliga kollektivavtalet. Om säsongarbetaren utövar ett reglerat yrke som anges i Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG, ska arbetsgivaren se till att personen i fråga har den kompetens samt utbildning som verksamheten förutsätter när det gäller reglerade yrken.

En tredjelandsmedborgare ska dessutom styrka att han eller hon kommer att ha en lämplig bostad eller att en lämplig bostad kommer att tillhandahållas. Bostaden kan styrkas till exempel genom att man uppger bostadens adress. Om arbetsgivaren ordnar bostad, räcker det med att detta meddelas i ansökan.

I artiklarna 5 och 6 i direktivet om säsongsanställning bestäms att intyg om sjukförsäkring ska fogas till ansökningar om inresa. Den föreslagna paragrafen innehåller inte något krav på sjukförsäkring, eftersom visum eller uppehållstillstånd för säsongarbete beviljas så att det börjar gälla tidigast den dag då arbetsavtalet börjar gälla. Då täcker anställningsförhållandet försäkringsskyddet. Om inresan sker med visum, är ett villkor för visum sjukförsäkring med stöd av viseringskodexen. På ansökan om visum, de bilagor som behövs för ansökan och grunderna för att förvägra visum tillämpas dessutom viseringskodexen.

I 2 mom. föreskrivs med stöd av artikel 5.2 och artikel 6.2 i direktivet om säsongsanställning att de villkor som föreskrivs i 1 mom. ska motsvara miniminivån i lagstiftning och kollektivavtal som tillämpas i Finland.

Enligt 3 mom. beviljas tillstånd för säsongarbete inte, om den sökande har lagt fram handlingar som har förvärvats på bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende. Tillstånd för säsongarbete beviljas inte heller om den sökande inte har uppfyllt skyldigheterna i ett tidigare tillstånd för säsongarbete. Momentets krav baserar sig på kraven i direktivet om säsongsanställning.

**7 §. Förvägrande av tillstånd för säsongarbete av orsaker som beror på arbetsgivaren.** Tillstånd för säsongarbete kan förvägras för anställning hos en sådan arbetsgivare som har försummat sina skyldigheter enligt utlänningslagen vid anställning av en tredjelandsmedborgare. Förslaget baserar sig på artikel 8.4 i direktivet om säsongsanställning. Paragrafen ska tillämpas när man prövar om ett tillstånd för säsongarbete ska beviljas eller förnyas. Det föreskrivs särskilt om återkallande av tillstånd för säsongarbete.

I 1 mom. uppräknas de situationer och grunder som leder till att tillstånd för säsongarbete kan förvägras av orsaker som beror på arbetsgivaren. Förvägran är beroende av prövning och då ska enligt 2 mom. beaktas säsongarbetarens intressen och de omständigheter som hänför sig till fallet som en helhet. Enligt 1 punkten kan tillstånd förvägras, om arbetsgivaren har påförts sanktioner med stöd av utlänningslagen eller strafflagen och enligt 2 punkten med stöd av denna lag. Enligt 3 punkten kan tillstånd förvägras, om försummelser har iakttagits i samband med exempelvis arbetarskyddsmyndigheternas inspektioner. 4 punkten avser situationer där företaget över huvud inte är ekonomiskt funktionsdugligt.

Enligt 1 mom. 1 punkten kan förvägran vara en följd av att arbetsgivaren har påförts sanktioner för brott mot arbetsgivarskyldigheterna eller för olaglig anställning. Bestämmelser om utlänningsförseelse av arbetsgivare finns i 186 § i utlänningslagen. Sanktionen är bötesstraff. Det döms ut om en arbetsgivare eller dennes företrädare i sin tjänst håller en utlänning som inte har rätt att utföra förvärvsarbete eller lämnar en myndighet oriktig eller vilseledande information om en utlännings villkor i arbetet. Dessutom döms straff ut om en arbetsgivare eller dennes företrädare försummar sin skyldighet enligt 86 a § 2 mom. i utlänningslagen. I den paragrafen föreskrivs om skyldighet för en arbetsgivare som anställer en tredjelandsmedborgare att lämna information till arbets- och näringsbyrån och förtroendemannen, den förtroendevalda och arbetarskyddsfullmäktigen på arbetsplatsen. I 47 kap. 6 a § i strafflagen föreskrivs om straff för anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd.

I 1 mom. 2 punkten är det fråga om en sanktion enligt 20 § 2 mom. i den föreslagna lagen.

I 1 mom. 3 punkten föreslås som grund för förvägran av tillstånd för säsongarbete arbetsgivarens försummelser, för vilka arbetsgivaren inte har påförts påföljder, men som har upptäckts till exempel i samband med arbetarskyddstillsynens inspektioner.

Enligt 1 mom. 4 punkten är en grund för att förvägra tillstånd för säsongarbete att arbetsgivaren saknar ekonomiska förutsättningar att låta utföra säsongarbete. Detta framgår av att arbetsgivaren har sökts i konkurs eller inte bedriver någon ekonomisk verksamhet.

I 1 mom. 5 punkten anges som grund för att förvägra tillstånd för säsongarbete att arbetsgivaren inte har uppfyllt sin samarbetskyldighet enligt 8 §. Detta betyder att arbetsgivaren inte har lämnat den försäkran som föreskrivs i 8 §. I den föreslagna lagen utgår man ifrån att genom den försäkran som föreslås för arbetsgivaren förbinder sig arbetsgivaren att uppfylla lagens krav. Detta minskar behovet av att klarlägga arbetsgivarens förutsättningar att anställa säsongarbetare när tillstånd för säsongarbete beviljas före inresan. Om det visar sig senare att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter är påföljden att tillstånden för säsongarbete kan återkallas och att arbetsgivaren inte har möjlighet att anställa säsongarbetare i fortsättningen.

I 2 mom. föreskrivs om prövning som gäller förvägrande av tillstånd för säsongarbete. Bestämmelser om prövning finns i artikel 8.5 i direktivet om säsonganställning, enligt vilken alla beslut om att avslå en ansökan fattas med beaktande av de särskilda omständigheterna i fallet, inbegripet säsongarbetarens intressen, och med respekt för proportionalitetsprincipen. Vid prövningen beaktas säsongarbetarens intressen och de omständigheter som hänför sig till fallet som en helhet. Även om en sådan situation som avses i 1 mom. föreligger, ska tillstånd för säsongarbete kunna beviljas utifrån en helhetsprövning. Om försummelsen inte har varit allvarlig och om arbetsgivaren har korrigerat sin försummelse, föreligger inget hinder för att bevilja tillstånd för säsongarbete.

När visum för säsongarbete beviljas förutsätts inga särskilda åtgärder av beskickningen för att utreda arbetsgivarens försummelser, om ingen anledning att misstänka sådana yppar sig. Information om arbetsgivarens försummelser och förseelser framgår av den förteckning som ska lämnas till utrikesministeriet årligen.

**8 §. Arbetsgivarens samarbetskyldighet.** I artikel 10 i direktivet om säsonganställning bestäms att medlemsstaterna får kräva att arbetsgivaren tillhandahåller all relevant information som behövs för att utfärda, förlänga eller förnya tillstånd för säsongarbete. I förslaget till 8 § föreskrivs om arbetsgivarens samarbetskyldighet. När en arbetsgivare ansöker om tillstånd för säsongarbete ska arbetsgivaren lämna en försäkran om att anställningsvillkoren överensstämmer med gällande bestämmelser och det tillämpliga kollektivavtalet. Om arbetsgivaren ordnar bostad för säsongarbetaren ska arbetsgivaren dessutom försäkra att bostaden håller lämplig standard. Bestämmelser om boendestandarden finns i artikel 20 i direktivet. I artikeln bestäms att säsongarbetaren under hela sin vistelse ska få tillgång till en bostad med lämplig standard i enlighet med nationell rätt och praxis. När tillstånd för säsongarbete beviljas räcker det med arbetsgivarens försäkran om villkoren i arbetet och bostaden, om det inte finns anledning att misstänka att den inte stämmer. Detta främjar en smidig behandling av ansökan.

Arbetsgivarens försäkran lämnas på en särskild blankett som arbetsgivaren kan lämna antingen direkt till tillståndsmyndigheten eller till den sökande, som fogar den till sin ansökan.

I 2 mom. föreskrivs om allmän skyldighet för arbetsgivaren att lämna information, om myndigheten begär det särskilt. Information kan begäras när den behövs för att bevilja, förlänga eller förnya tillstånd för säsongarbete.

**9 §. Inlämnande av ansökan.** I paragrafen föreskrivs om inlämnande av ansökan om tillstånd för säsongarbete. Inresesättet bestämmer vart ansökan får lämnas. I 1 mom. sägs att om säsongarbetaren kommer från ett viseringsfritt land, ska ansökan lämnas till Migrationsverket. Ansökan kan göras före inresan genom att den skickas till Migrationsverket med posten eller

så kan den sökande resa in till Finland och lämna in ansökan här. Migrationsverket utfärdar ett säsongsarbetsintyg till den sökande som bevis på tillståndet för säsongsarbete. Den sökande kan hämta säsongsarbetsintyget från Migrationsverkets serviceställe eller så kan det postas till honom eller henne till den adress i Finland som han eller hon uppgett eller på den sökandes önskan direkt till arbetsgivaren. Ett beslut att bevilja tillstånd för säsongsarbete förutsätter inte att Migrationsverket kontrollerar den sökandes identitet.

I 2 mom. sägs att om inresan kräver visum, ska ansökan om tillstånd för säsongsarbete göras före inresan till Finland och lämnas till en finsk beskickning utomlands. Ansökan ingår i ansökan om visum för säsongsarbete.

Enligt 3 mom. ansöker man om uppehållstillstånd för säsongsarbete, som förutsätts för säsongsarbete som överstiger 90 dagar, för den första inresan, på samma sätt som andra uppehållstillstånd, före inresan genom att lämna ansökan till en finsk beskickning. På den finska beskickningen tas den sökandes biometriska kännetecken för uppehållstillståndskortet. Bestämmelser om detta finns i 60 d § i utlänningslagen. Förlängning av tillstånd för säsongsarbete görs i Finland genom att lämna in ansökan till Migrationsverket.

**10 §. Beviljande av tillstånd för säsongsarbete för högst 90 dagar.** I paragrafen föreskrivs om behörighet att bevilja tillstånd för säsongsarbete för högst 90 dagar. Det finns två alternativ för säsongsarbetarens vistelse och arbete som inte överstiger 90 dagar. Om säsongsarbetaren är medborgare i ett viseringspliktigt land, tillämpas förfarandet enligt viseringskodexen och behörig myndighet är i enlighet med 2 mom. en finsk beskickning. Om en tredjelandsmedborgare inte behöver visum för sin inresa, är Migrationsverket behörig myndighet i enlighet med 1 mom.

Enligt 1 mom. beviljar Migrationsverket tillstånd för säsongsarbete och utfärdar ett säsongsarbetsintyg som bevis på rätten att utföra säsongsarbete. Tillståndet för säsongsarbete framgår således av en pappershandling.

I 2 mom. föreslås att tidpunkten då visumet för säsongsarbete börjar gälla ska vara den dag då anställningsförhållandet inleds. Säsongsarbetaren omfattas av försäkringsskydd på grund av anställningsförhållandet genast från och med sin inresa. Säsongsarbetare behöver inte skaffa en särskild sjukförsäkring för vistelsen i landet innan anställningsförhållandet inleds, eftersom inresan kan ske först när anställningsförhållandet redan har inletts. Rätten att utföra säsongsarbete antecknas i visumet för säsongsarbete.

I 3 mom. föreskrivs om den tidsgräns som direktivet förutsätter för ansökan om tillstånd för säsongsarbete. Enligt direktivet ska de behöriga myndigheterna så snart som möjligt, och senast inom 90 dagar efter det att en fullständig ansökan har lämnats in, skriftligen underrätta sökanden om beslutet i enlighet med förfarandena för detta enligt den berörda medlemsstatens nationella rätt. I momentet uttrycks en fullständig ansökan så att myndigheten har mottagit en korrekt ifylld ansökan och samtliga utredningar som lagen förutsätter.

**11 §. Beviljande av uppehållstillstånd för säsongsarbete.** Uppehållstillstånd för säsongsarbete är ett tillfälligt uppehållstillstånd som beviljas av Migrationsverket. I direktivet anges en tidsgräns för fattandet av beslutet. Enligt 1 mom. ska Migrationsverket fatta och delge beslutet inom 90 dagar efter det att en fullständig ansökan inlämnats. En fullständig ansökan betyder att den sökande och arbetsgivaren har lämnat in alla utredningar som behövs för att bevilja uppehållstillstånd. Dessutom ska man ha tagit den sökandes biometriska kännetecken som uppehållstillståndet förutsätter.

I 2 mom. föreskrivs att uppehållstillstånd för en säsongarbetare för en vistelse som överstiger sex månader beviljas med iakttagande av förfarandet för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare enligt 5 kap. i utlänningslagen. Enligt det förfarandet kan Migrationsverket avgöra ärendet och bevilja uppehållstillstånd för säsongarbete sedan arbets- och näringsbyrån fattat ett delbeslut som avses i 73 § i utlänningslagen. Ansökan väcks samtidigt vid arbets- och näringsbyrån och Migrationsverket och Migrationsverket kan börja behandla ärendet redan innan arbets- och näringsbyrån har fattat delbeslutet.

I 3 mom. föreskrivs om situationer där man kan övergå till det förfarande som föreskrivs i 2 mom. vid behandlingen av säsongarbetsstillstånd som beviljas för kortare tid än sex månader. Övergången kan gälla en eller flera av de branscher som uppräknas i statsrådets förordning som avses i 24 §. Övergången ska basera sig på Migrationsverkets bedömning av att det finns tillräcklig tillgång på inhemsk arbetskraft i en sådan bransch. Migrationsverket kan basera sin bedömning på bland annat yttranden från arbets- och näringsbyråer som beviljar uppehållstillstånd för arbetstagare, Statistikcentralens och andra myndigheters statistik samt arbetsmarknadsparternas åsikt om utbudet av inhemsk arbetskraft i de branscher som uppräknas i förordningen.

I 4 mom. föreskrivs att uppehållstillstånd för säsongarbete beviljas så att det börjar gälla tidigast från och med den dag då anställningsförhållandet inleds. Om ansökan har lämnats in sent och inte hinner behandlas förrän anställningsförhållandet inleds, beviljas uppehållstillstånd från och med beslutsdagen. På uppehållstillstånd för säsongarbete tillämpas utlänningslagens bestämmelser om tillfälligt uppehållstillstånd. I momentet skrivs för tydlighetens skull in att i uppehållstillståndskortet antecknas bokstavskoden B för tillfälligt uppehållstillstånd. I uppehållstillståndet antecknas dessutom att vistelsen baserar sig på direktivet om säsonganställning. I 34 § i utlänningslagen bestäms om anteckningarna i uppehållstillståndskortet.

**12 §. Arbetsgivarspecifikt tillstånd för säsongarbete.** I paragrafen föreslås att tillstånd för säsongarbete beviljas för anställning hos en namngiven arbetsgivare. Detta baserar sig på direktivets krav att vissa utredningar ska läggas fram för att erhålla tillstånd. Tillstånd för säsongarbete beviljas, om de villkor som föreskrivs för den sökande i förslaget till 6 § uppfylls och som de villkor som föreskrivs för arbetsgivaren i förslaget till 7 och 8 § uppfylls. Dessa villkor ska prövas särskilt för varje enskild arbetsgivare. Om en tredjelandsmedborgare vill byta arbetsgivare för att fortsätta säsongarbeta hos en annan arbetsgivare, måste han eller hon lämna in ansökan om tillstånd för säsongarbete och lägga fram den utredningar som krävs i 6 § på nytt.

Tillstånd för säsongarbete beviljas alltid för anställning hos en namngiven arbetsgivare. Eftersom man tidigare i praktiken har kunnat få uppehållstillstånd för arbetstagare för säsongarbete som överstiger tre månader för anställning hos flera arbetsgivare, ska det även i fortsättningen vara möjligt att få tillstånd för säsongarbete för anställning hos flera arbetsgivare. Detta förutsätter dock att de erforderliga utredningarna lämnas särskilt om varje arbetsgivare och att arbetsgivarna namnges och förs in i registret när tillståndet för säsongarbete avgörs. Om en tredjelandsmedborgare har rest in i Finland för säsongarbete och fått tillstånd för säsongarbete och även vill arbeta för en annan arbetsgivare, ska han eller hon ansöka om nytt tillstånd för säsongarbete, som innefattar rätt att utföra säsongarbete hos flera än en arbetsgivare.

Uppgiften om arbetsgivare antecknas i säsongarbetsintyget och uppehållstillståndet för säsongarbete. Av tekniska skäl är det inte möjligt att foga uppgift om arbetsgivare till visumet för säsongarbete.



**13 §. Säsongsarbetares familjemedlemmar.** Enligt paragrafen beviljas säsongsarbetares familjemedlemmar inte uppehållstillstånd på grund av familjeband. Detta beror på säsongarbetets natur. Säsongarbete är tillfälligt och kortvarigt. Dessutom ska en säsongarbetare i enlighet med direktivet vara stadigvarande bosatt i ett tredjeland.

**14 §. Återkallande av tillstånd för säsongarbete.** I paragrafen föreslås bestämmelser om återkallande av tillstånd för säsongarbete. I 1 mom. ingår de föreslagna grunderna för återkallande av tillstånd. I de situationer som nämns i 2 mom. ska det vara möjligt att tillämpa prövning, som det föreskrivs om i 3 mom.

I 1 mom. föreskrivs om grunderna för återkallande av tillstånd för säsongarbete. De har att göra med bedrägeri eller oegentligheter. Tillståndet återkallas om de handlingar som läggs fram har förvärvats på bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende. Tillstånd för säsongarbete återkallas likaså om syftet med innehavarens vistelse är ett annat än det för vilket denne beviljades tillstånd. Tillståndet ska återkallas om det upptäcks att det huvudsakliga syftet med inresan och vistelsen inte har varit säsongarbete utan något annat.

I 2 mom. uppräknas olika grunder för återkallande, som i huvudsak har att göra med arbetsgivarens förfarande och är desamma som grunderna för förvägrande av tillstånd i 7 §. Förutom grunderna för förvägran i 7 § är en grund för återkallande att villkoren för beviljande av tillstånd inte längre uppfylls eller att man upptäcker att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter enligt arbetsavtalet.

I 3 mom. föreskrivs om prövning i de situationer som nämns i 2 mom. Man kan låta bli att återkalla tillståndet med beaktande av säsongarbetarens intressen och de omständigheter som hänför sig till fallet som en helhet. Detta kan vara motiverat om den omständighet som framkommit är ringa och till exempel redan har åtgärdats på tillsynsmyndighetens uppmaning. Den föreslagna bestämmelsen om helhetsprövning baserar sig på en bestämmelse i direktivet. Vid en helhetsprövning väger man allvaret hos de omständigheter som talar för ett återkallande mot arbetstagarens ställning. Om arbetsgivarens försummelse eller förseelser ska betraktas som ringa eller om de redan har korrigerats är det inte skäl att återkalla tillståndet, om det ligger i arbetstagarens intresse att tillståndet inte återkallas.

Om ett tillstånd för säsongarbete återkallas, ska säsongarbetaren upphöra att arbeta, även om beslutet överklagas hos förvaltningsdomstolen.

**15 §. Behörighet att återkalla tillstånd för säsongarbete.** I paragrafen föreskrivs om behörighet att återkalla tillstånd för säsongarbete. Den myndighet som beviljat ett tillstånd kan alltid återkalla det. I samband med inresa kan också gränskontrollmyndigheten upphäva och makulera visum för säsongarbete. Tillstånd för säsongarbete i anslutning till visum för säsongarbete för en tredjelandsmedborgare som redan befinner sig i landet kan återkallas av polisen eller Migrationsverket, som samtidigt upphäver och makulerar visumet. I 31 § i utlänningslagen bestäms om behörighet att makulera och återkalla visering. Endast Migrationsverket har behörighet att återkalla uppehållstillstånd för säsongarbete.

**16 §. Maximalt säsongarbete.** Enligt artikel 14.1 i direktivet om säsonganställning ska medlemsstaterna fastställa en maximal vistelseperiod för säsongarbetare på mellan fem och nio månader under varje tolv månadersperiod. Den maximala tiden för säsongarbete föreslås vara nio månader under en period av tolv månader. Tiden kan bestå av flera perioder. Säsongarbetarens vistelse får inte överstiga nio månader under någon period av 12 månader. Syftet med den maximala vistelseperioden är att tillsammans med definitionen av säsongarbete säkerställa att det faktiskt handlar om säsongbetonat arbete.

**17 §. Förlängd vistelse och förnyelse av tillstånd för säsongarbete.** I paragrafen föreskrivs om möjligheten att förlänga vistelsen och fortsätta som säsongarbetare. Med stöd av 1 mom. kan ett tillstånd för säsongarbete förlängas en eller flera gånger, om säsongarbetarens arbetsavtal hos samma arbetsgivare förlängs eller om säsongarbetarens övergår i säsonganställning hos en annan arbetsgivare. Paragrafen tillämpas också i en situation där arbetet enligt det ursprungliga arbetsavtalet tar slut i förtid.

Enligt 2 mom. förnyar Migrationsverket ett tillstånd för säsongarbete genom att bevilja den sökande uppehållstillstånd för säsongarbete. Förnyelsen sker alltid i form av uppehållstillstånd oberoende av hur inresan har gått till. Ansökan om förnyelse av tillstånd för säsongarbete ska lämnas till Migrationsverket. Säsongarbetaren får fortsätta att arbeta efter det att ansökan har lämnats in, om arbetet fortsätter hos samma arbetsgivare och ansökan har lämnats in innan tillståndet för säsongarbete har löpt ut. Om arbetsgivaren byts ut, ska de utredningar som hänför sig till beviljande av tillstånd för säsongarbete läggas fram på nytt och arbetsgivaren ska lämna den försäkran som krävs med stöd av 8 §. Arbetet kan påbörjas först efter det att det nya uppehållstillståndet för säsongarbete har beviljats. Tillståndet för säsongarbete kan förlängas inom de 9 månader som föreskrivs i 16 §.

Enligt 3 mom. ska säsongarbetarens intressen och de omständigheter som hänför sig till fallet beaktas som en helhet vid prövningen av om vistelsen för säsongarbete ska förlängas. Bestämelsen baserar sig på artikel 15.11 i direktivet om säsonganställning. Vid prövningen betonas proportionalitetsprincipen och säsongarbetarens intressen.

**18 §. Underlättande av återinresa.** I artikel 16 i direktivet om säsonganställning bestäms om underlättande av återinresa. Enligt artikel 16.1 ska medlemsstaterna underlätta återinresa för tredjelandsmedborgare som av samma medlemsstat beviljats inresa som säsongarbetare minst en gång under de senaste fem åren och som fullt ut har respekterat villkoren för säsongarbetare enligt detta direktiv under varje vistelse. I artikel 16.2 bestäms hur återinresan kan underlättas. Som exempel nämns undantag från kravet att lämna in en eller flera handlingar eller utfärdande av flera säsongarbetstillstånd i en enda administrativ handling eller påskyndat ansökningsförfarande.

I paragrafen föreslås att en säsongarbetare som uppfyller ovannämnda villkor inte ska behöva styrka sina bostadsarrangemang vid återinresa. Villkoren som gäller lämplig bostad föreligger, trots att de inte behöver styrkas i samband med ansökan om tillstånd för säsongarbete.

**19 §. Bostad.** I paragrafen föreslås bestämmelser om villkoren för säsongarbetarens bostäder. Bestämmelser om detta finns i artikel 20 i direktivet om säsonganställning. Säsongarbete förutsätter enligt direktivet att säsongarbetaren under hela sin vistelse kommer att få tillgång till en bostad med lämplig standard i enlighet med nationell rätt eller praxis. Direktivet förutsätter också att den behöriga myndigheten ska informeras om säsongarbetaren flyttar till en annan bostad. Ett villkor för att tillstånd för säsongarbete ska beviljas är enligt förslaget till 6 § 1 mom. att den sökande styrker att han eller hon kommer att ha en lämplig bostad.

Bostadsförhållandena ska uppfylla de allmänt erkända kraven på bostäder i Finland. Bostaden ska vara varm, brandsäker och utrustad med tillräckliga sanitetsutrymmen, inklusive varmvatten för tvättning och tillräckliga sovutrymmen. Bostaden ska uppfylla hälsoskyddskraven. Inomhusluftens renhet, temperaturen, fuktigheten, bullret, ventilationen, ljuset, strålningen och övriga motsvarande förhållanden i bostaden ska vara sådana att de inte medför sanitära olägenheter för dem som vistas i bostaden. Det får inte finnas så mycket djur eller mikrober i bostaden att de medföra sanitära olägenheter.

I 1 mom. föreskrivs om skyldighet för säsongarbetaren eller den arbetsgivare som tillhandahåller honom eller henne en bostad att underrätta Migrationsverket om alla förändringar i fråga om säsongarbetarens bostad. Den viktigaste uppgiften är byte av bostad. Migrationsverket ska underrättas om den nya adressen. I den föreslagna paragrafen tillkommer skyldigheten att anmäla förändringar i fråga om bostaden antingen arbetstagaren eller arbetsgivaren, om denne tillhandahåller bostaden.

I 2 mom. föreslås bestämmelser om de krav som ska ställas på arbetsgivaren i fall där en bostad tillhandahålls av eller genom arbetsgivaren. Det föreslås att bestämmelser med samma innehåll som i direktivet tas in i lagen.

**20 §. Sanktioner mot arbetsgivare.** I paragrafen föreskrivs om sanktioner mot arbetsgivare.

På arbetsgivare som anställer säsongarbetare tillämpas samma bestämmelser i utlänningslagen som på andra arbetsgivare som anställer utlänningar. I 186 § i utlänningslagen föreskrivs om utlänningsförseelse av arbetsgivare, där sanktionen är böter. I 188 § i utlänningslagen hänvisas dessutom till 47 kap. 6 a § i strafflagen, där det föreskrivs om sanktioner för allvarigare gärningar. I 1 mom. föreslås en hänvisning till 186 § i utlänningslagen och till 47 kap. 6 a § i strafflagen, för att det av bestämmelsen på ett heltäckande sätt ska framgå de sanktioner som kan riktas mot en arbetsgivare som anställer säsongarbetare.

I 2 mom. föreskrivs om möjligheten att fatta beslut om att tillstånd för säsongarbete inte beviljas för anställning hos en sådan arbetsgivare som allvarligt försummar sina skyldigheter enligt denna lag. Beslutet fattas av Migrationsverket, som i egenskap av centralmyndighet och central tillståndsmyndighet ansvarar för migrationen som helhet.

Beslut som gäller detta kan fattas, om arbetsgivaren allvarligt försummar sina skyldigheter som arbetsgivare enligt lagen om säsonganställning eller utlänningslagen. Beslut kan fattas i samma fall som de som föreskrivs i 186 § i utlänningslagen.

Om sanktioner som nämns i förslaget till 20 § riktas mot arbetsgivaren, inverkar detta i fortsättningen på prövningen av beviljande av tillstånd för säsongarbete. Försummas skyldigheter som föreskrivs i lagen om säsonganställning kan det leda till att tillstånd för säsongarbete inte beviljas för anställning hos arbetsgivaren i fråga i fortsättningen.

**21 §. Avlägsnande ur landet.** I paragrafen föreskrivs om avlägsnande av säsongarbetare ur landet. I 1 mom. hänvisas till 9 kap. i utlänningslagen och i 2 mom. beskrivs i vilken situation processen för avlägsnande ur landet i enlighet med bestämmelserna i utlänningslagen är avvisning och när den är utvisning. I den föreslagna lagen hänvisas till utlänningslagen, eftersom det finns flertalet bestämmelser om avlägsnande ur landet i utlänningslagen och det har inte ansetts ändamålsenligt att upprepa dem i lagen om säsonganställning.

Enligt 2 mom. ska avvisning användas när säsongarbetarens vistelse har baserat sig på visum eller visumfrihet och den lagliga vistelsen inte har överstigit 90 dagar. Utvisning ska tillämpas när säsongarbetaren har fått uppehållstillstånd för säsongarbete, som är ett tillfälligt uppehållstillstånd. Enligt bestämmelserna i utlänningslagen är sättet att avlägsna en utlänning som haft uppehållstillstånd ur landet utvisning. När en säsongarbetare utvisas upphör uppehållstillståndet att gälla med stöd av 59 § i utlänningslagen.

**22 §. Verkställighet av avlägsnande ur landet.** I paragrafen föreslås att ett beslut om avlägsnande av en säsongarbetare ur landet får verkställas även om det överklagas, om inte förvaltningsdomstolen bestämmer något annat. Beslutets verkställbarhet är densamma oberoende av om det är fråga om ett beslut om avvisning eller utvisning. Enligt den föreslagna lagen får ett

beslut om avlägsnande av en säsongsarbetare ur landet verkställas även om det överklagas, om inte förvaltningsdomstolen bestämmer något annat. Bestämmelsen avviker således från huvudregeln i 200 § i utlänningslagen, enligt vilken ett beslut om utvisning får verkställas först efter besvärstidens utgång. När en säsongsarbetare vistas i Finland är det redan i princip fråga om ett tillfälligt och kortvarigt arrangemang. En säsongsarbetare får även med uppehållstillstånd vistas högst 9 månader utan avbrott i Finland. Det är alltså fråga om i genomsnitt betydligt kortare vistelser i landet än i de utvisningsfall där en utlänning har beviljats uppehållstillstånd på någon annan grund än säsongsarbete. Med tanke på rättsskyddet är det inte nödvändigt eller motiverat att en säsongsarbetare som ska utvisas får vistas i landet under tiden för domstolsbehandlingen. Med beaktande av förvaltningsdomstolarnas genomsnittliga behandlingstider kunde säsongsarbetarens vistelse i landet på grund av besvärsförfarandet, och således utan giltigt uppehållstillstånd, lätt bli betydligt längre än den ursprungligen planerade vistelsen i landet.

**23 §. Besvär.** På överklagande tillämpas förvaltningsprocesslagen (586/1996) och i tillämpliga delar bestämmelser i 13 kap. i utlänningslagen. I paragrafen föreslås dock för tydlighetens och informationens skull grundläggande bestämmelser om överklagande. Enligt 1 mom. får beslut som Migrationsverket har fattat och som gäller säsongsarbete och beslut om avslag som en finsk beskickning har fattat och som gäller visum för säsongsarbete överklagas hos förvaltningsdomstolen och enligt 2 mom. får ändring sökas hos högsta förvaltningsdomstolen enligt förfarandet med besvärstillstånd. I 3 mom. föreskrivs om besvärsrätt för Migrationsverket i fråga om förvaltningsdomstolens beslut genom vilka Migrationsverkets beslut har upphävts eller ändrats. I 4 mom. föreskrivs om besvärsrätt för finska beskickningar i fråga om förvaltningsdomstolens beslut genom vilka beskickningarnas beslut om avslag på ansökan om visum för säsongsarbete har upphävts eller ändrats.

På beslut som avses i denna lag och som gäller visum för säsongsarbete tillämpas inte det omprövningsförfarande som föreskrivs i 191 a § i utlänningslagen, utan ett sådant beslut får överklagas hos förvaltningsdomstolen. Det går inte att söka ändring i ett positivt beslut om visum för säsongsarbete. Ett positivt visumbeslut är ett visumklistermärke som fästs på resedokumentet.

Arbetsgivaren har rätt att anföra besvär, om beslutet avser arbetsgivaren eller direkt påverkar arbetsgivarens rätt, skyldighet eller fördel. Detta baserar sig på 6 § i förvaltningsprocesslagen. När ett tillstånd för säsongsarbete återkallas ska arbetet upphöra, även om beslutet överklagas.

Utlänningslagens bestämmelser iakttas bland annat när det är fråga om att bestämma behörig förvaltningsdomstol, inlämnande av besvärsskrivelsen och beslut i fråga om ansökan om verkställighet.

**24 §. Förteckning över branscher.** Paragrafen innehåller ett bemyndigande att genom förordning av statsrådet föreskriva om de branscher som är förknippade med säsongsbetonad verksamhet, som definieras i 2 §, och på vilka bestämmelserna i direktivet om säsongsanställning och denna lag tillämpas. Arbets- och näringsministeriet ansvarar för beredningen av förordningen i samarbete med inrikesministeriet.

Enligt 2 mom. ska arbetsmarknadsparterna höras innan förordningen utfärdas.

**25 §. Ikraftträdande.** I paragrafen föreskrivs om tidpunkten då lagen träder i kraft.

## **1.2 Lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal**

*Allmänna bestämmelser*

**1 §. Lagens syfte.** I lagen föreslås en bestämmelse som anger dess syfte. Lagens syfte är att genomföra ICT-direktivet.

**2 §. Föremål.** I paragrafen föreskrivs om föremålet för regleringen på det sätt som det anges i artikel 1 i direktivet.

**3 §. Tillämpningsområde.** I paragrafen föreslås en bestämmelse om lagens tillämpningsområde. Den baserar sig på artikel 2 i ICT-direktivet. Enligt 1 mom. ska lagen tillämpas på tredjelandsmedborgare som är chefer eller specialister eller praktikanter i anställningsförhållande och som kommer från ett tredjeland till EU:s territorium inom ramen för företagsintern förflyttning av personal.

I 2 mom. ingår en förteckning som överensstämmer med direktivet över de målgrupper som direktivet och den föreslagna lagen inte tillämpas på. Lagen tillämpas inte på målgrupper som det bestäms om genom andra direktiv, såsom forskare och utstationerade arbetstagare. Lagen tillämpas inte på tredjelandsmedborgare som enligt överenskommelser mellan unionen och dess medlemsstater, å ena sidan, och tredjeländer, å andra sidan, åtnjuter samma rätt till fri rörlighet som unionsmedborgare. Lagen tillämpas inte på heltidsstuderande eller egenföretagare. Lagen tillämpas inte heller på arbetskraft som har förmedlats av arbetsförmedlingar och bemanningsföretag.

**4 §. Förhållande till utlänningslagen.** I paragrafen konstateras förhållandet mellan den föreslagna lagen och utlänningslagen. Utlänningslagen innehåller grundläggande bestämmelser om migration, och det föreslås inga nya särskilda bestämmelser om den. På tredjelandsmedborgare som är föremål för företagsintern förflyttning tillämpas utlänningslagens allmänna bestämmelser om inresa och utresa samt vistelse och arbete, om inte något annat föreskrivs i denna lag. Dessa bestämmelser gäller till exempel villkor för inresa, krav på resedokument, allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd, försörjningsförutsättning och uppehållstillståndskort.

**5 §. Definitioner.** Paragrafen innehåller definitioner av de viktigaste begreppen som används i lagen. Definitionerna är delvis likadana som i direktivet och delvis skrivna så att de bättre ska motsvara behoven i den nationella lagen.

*Tredjelandsmedborgare.* Tredjelandsmedborgare är personer som inte är unionsmedborgare eller därmed jämförbara personer. Personer som är jämförbara med unionsmedborgare är medborgare i Island, Liechtenstein, Norge och Schweiz.

*Företagsintern förflyttning.* Med företagsintern förflyttning avses förflyttning mellan enheter som tillhör samma företag eller koncern från ett företag som är etablerat i ett tredjeland till en enhet i en medlemsstat samt rörlighet mellan medlemsstater mellan värdföretag som är etablerade i en eller flera medlemsstater. En företagsintern förflyttning är alltid tillfällig och den sker i yrkes- eller utbildningssyfte. Tredjelandsmedborgaren ska vara bosatt i ett tredjeland vid tidpunkten för ansökan om tillstånd för person som är föremål för företagsintern förflyttning. Tredjelandsmedborgaren ska ha ett arbetsavtal med företaget före och under förflyttningen. Eftersom det är fråga om tillfällig utstationering ska den sökande som en del av arbetsavtalet eller uppdragsskrivelsen kunna styrka att han eller hon efter den företagsinterna förflyttningen kan återvända till en enhet som tillhör samma koncern och som är etablerad i ett tredjeland efter det att uppdraget slutförts.

*Person som är föremål för företagsintern förflyttning.* En person som är föremål för företagsintern förflyttning är en tredjelandsmedborgare som är bosatt utanför medlemsstaternas territorier vid tidpunkten för ansökan om företagsintern förflyttning.

*Värd företag.* Ett värd företag är en enhet som är etablerad i en medlemsstat och till vilken arbetstagaren förflyttas. Enligt direktivets definition saknar enhetens rättsliga form betydelse.

*Chef.* En chef definieras i direktivet som en person som har en ledande ställning och som främst leder värd företagets administration. Enligt definitionen står chefen under allmän tillsyn av och får vägledning från i första hand styrelsen eller bolagets aktieägare eller motsvarande. Hit hör personer som leder värd företaget eller en avdelning eller underavdelning av värd företaget, övervakar och kontrollerar det arbete som utförs av den andra tillsyns- eller ledningspersonalen eller personalen med särskilda fackkunskaper, har behörighet att tillstyrka anställning, avskedande och andra personalåtgärder.

*Specialist.* En specialist är en person som har specialkunskaper som är väsentliga för värd företagets verksamhetsområden, teknik eller förvaltning. Vid bedömningen av sådana kunskaper ska inte endast kunskaper som är specifika för värd företaget beaktas utan även huruvida personen har en hög kvalifikationsnivå, inbegripet lämplig yrkeserfarenhet, för en typ av arbete eller verksamhet som kräver särskilt tekniskt kunnande, inbegripet eventuellt officiellt godkänd yrkestillhörighet.

*Praktikant i anställningsförhållande.* En praktikant i anställningsförhållande ska ha universitetsexamen. Den företagsinterna förflyttningen till värd företaget sker för karriärutveckling eller för att skaffa sig utbildning i affärsteknik eller affärsmetoder. En praktikant i anställningsförhållande ska betalas lön under förflyttningen. I direktivets ingress konstateras att för att bedöma kvalifikationerna hos personer som är föremål för företagsintern förflyttning bör medlemsstaterna, när så är lämpligt, använda den europeiska referensramen för kvalifikationer för livslångt lärande för att bedöma kvalifikationerna på ett jämförbart och insynsvänligt sätt. Nationella samordningspunkter kan tillhandahålla information och vägledning om hur de nationella kvalifikationsnivåerna förhåller sig till den europeiska referensramen för kvalifikationer.

*Koncern.* Med en koncern avses två eller flera företag som anses knutna till varandra på det sätt som anges i ICT-direktivet. I direktivets definition anges hur företag kan vara knutna till varandra enligt nationell rätt. Det handlar om att ett företag i förhållande till ett annat företag direkt eller indirekt äger majoriteten av det företags tecknade kapital, kontrollerar majoriteten av de röster som är knutna till det företags emitterade aktiekapital eller har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i det företags administrativa organ eller lednings- eller tillsynsorgan eller att företagen leds av moderföretaget som en enhet.

*Reglerat yrke.* Med reglerat yrke avses ett reglerat yrke enligt definitionen i Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG av den 7 september 2005 om erkännande av yrkeskvalifikationer. I definitionen hänvisas till reglerat yrke sådant det definieras i artikel 3.1 a i det direktivet. Med ett reglerat yrke avses en eller flera former av yrkesverksamhet där det genom lagar och andra författningar direkt eller indirekt krävs bestämda yrkeskvalifikationer för tillträde till eller utövande av verksamheten eller någon form av denna; i synnerhet ska användandet av en yrkestitel som genom bestämmelser i lagar och andra författningar enbart får användas av den som innehar en viss yrkeskvalifikation utgöra en form av utövande. Enligt ICT-direktivet bör en medlemsstat erkänna yrkeskvalifikationer som en tredjelandsmedborgare har förvärvat i en annan medlemsstat på samma sätt som för unionsmedborgare och bör beakta kvalifikationer som förvärvats i ett tredjeland i enlighet med direktivet om erkännande av yrkeskvalifikationer.

*Första medlemsstat.* Med första medlemsstat avses den medlemsstat som först utfärdar ett tillstånd för person som är föremål för företagsintern förflyttning till en arbetstagare.

*Andra medlemsstat.* Med andra medlemsstat avses en annan medlemsstat än den första medlemsstaten där arbetstagaren avser att utöva eller utövar rätten till rörlighet i den mening som avses i ICT-direktivet.

*ICT-uppehållstillstånd.* Med ICT-uppehållstillstånd avses ett uppehållstillstånd enligt ICT-direktivet för person som är föremål för företagsintern förflyttning, som beviljas arbetstagaren för den första medlemsstaten. Med ICT-uppehållstillstånd får arbetstagaren vistas och arbeta i den första medlemsstaten och på de villkor som fastställs i direktivet förflyttas till en annan medlemsstat för att arbeta. Ett ICT-uppehållstillstånd förses med akronymen "ICT".

*Mobilt ICT-uppehållstillstånd.* Med mobilt ICT-uppehållstillstånd avses ett uppehållstillstånd enligt ICT-direktivet för rörlighet för längre vistelse, som berättigar innehavaren av ett ICT-uppehållstillstånd som utfärdats i den första medlemsstaten att vistas och arbeta i Finland på de villkor som fastställs i ICT-direktivet. Upphållstillståndet förses med uppgiften "Mobile ICT".

#### *Företagsintern förflyttning från ett tredjeland till Finland*

**6 §. Varaktigheten av en företagsintern förflyttning.** I paragrafen föreskrivs om varaktigheten av en företagsintern förflyttning. Eftersom företagsintern förflyttningar utgör tillfällig migration bör maximiperioden för en förflyttning till unionen, inklusive rörlighet mellan medlemsstaterna, inte överstiga tre år för chefer och specialister och ett år för praktikanter. Efter denna period bör de lämna Finland, om de inte beviljas uppehållstillstånd på andra grunder. En senare förflyttning till unionen kan äga rum efter det att arbetstagaren har lämnat medlemsstaternas territorium. Den maximala tidsperioden för förflyttningen bör omfatta den sammanlagda varaktigheten för på varandra följande utfärdade ICT-tillstånd.

**7 §. Villkor för beviljande av ICT-uppehållstillstånd.** I paragrafen föreslås att det föreskrivs om villkoren för beviljande av ICT-uppehållstillstånd på det sätt som de anges i artikel 5 i ICT-direktivet, vars rubrik är kriterier för inresa. Villkor för att uppehållstillstånd ska beviljas är att tredjelandets medborgaren eller värdföretaget i Finland lägger fram de bevis som föreskrivs i 1 mom. 1—6 punkten.

Om den sökande uppfyller villkoren i denna paragraf, kan han eller hon beviljas endast ICT-uppehållstillstånd som avses i direktivet, och då kan inget annat nationellt uppehållstillstånd beviljas. Om den sökande har ansökt om något annat uppehållstillstånd, men uppfyller villkoren för beviljande av ICT-uppehållstillstånd, ska den sökande beviljas ICT-uppehållstillstånd, eftersom det inte är möjligt att bevilja nationellt uppehållstillstånd. I enlighet med god förvaltnings sed ska den sökande informeras om saken. På motsvarande sätt, om den sökande ansöker om tillstånd enligt denna paragraf, men inte uppfyller villkoren för dess beviljande, är det möjligt att bevilja honom eller henne något annat uppehållstillstånd, som inte hör till direktivets tillämpningsområde.

I 2 mom. föreskrivs att bestämmelser om anställningsvillkoren ingår i 1 a § i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016).

I 3 mom. föreskrivs om den underrättelseskyldighet som anges i artikel 5.7 i ICT-direktivet. Meddelande om ändringar under ansökningsförfarandet ska lämnas till Migrationsverket.

**8 §. Grunder för avslag.** I paragrafen föreslås bestämmelser om grunder för avslag på ansökan om ICT-uppehållstillstånd som överensstämmer med artikel 7 i ICT-direktivet. I 1 mom. föreskrivs om ovillkorliga grunder för avslag och i 2 mom. om grunder som är förenade med prövning. I 3 mom. föreslås en bestämmelse om helhetsprövning och iakttagande av proportionalitetsprincipen i anslutning till grunderna för avslag i 2 mom.

På beviljande av ICT-uppehållstillstånd tillämpas dessutom utlänningslagens bestämmelser om allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd (36 §). Ansökan avslås bland annat om personen anses äventyra allmän ordning eller säkerhet, folkhälsan eller Finlands internationella förbindelser eller om det finns grundad anledning att misstänka att utläningen har för avsikt att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet.

**9 §. Grunder för att återkalla eller inte förlänga ICT-uppehållstillstånd.** I paragrafen föreslås bestämmelser om grunderna för avslag på ansökan om ICT-uppehållstillstånd i enlighet med vad som föreskrivs i artikel 8 i ICT-direktivet. Artikeln är indelad i situationer där tillståndet ska återkallas eller ansökan om förlängning ska avslås, där tillståndet ska återkallas eller ansökan om förlängning avslås när så är lämpligt samt där tillståndet får återkallas eller ansökan om förlängning får avslås.

I förslaget till 1 mom. ingår de grunder som alltid ska leda till att tillståndet återkallas eller ansökan om förlängning avslås. I 2 mom. föreskrivs dessutom att tillståndet ska återkallas om maximilängden för vistelse enligt 6 § har nåtts.

I 3 mom. föreskrivs om situationer där ICT-uppehållstillståndet får återkallas eller ansökan om förlängning av tillståndet får avslås, men detta är inte ovillkorligt.

I 4 mom. föreskrivs om helhetsprövning och iakttagande av proportionalitetsprincipen i fall enligt 3 mom., där återkallandet är förenat med prövning.

**10 §. Inlämnande av ansökan.** I paragrafen föreslås bestämmelser om förfarandet för ansökan om ICT-uppehållstillstånd. Ansökan ska lämnas in innan tredjelandsmedborgaren kommer till Finland. Endast tredjelandsmedborgarens själv kan lämna in ansökan. Ansökan kan, liksom andra ansökningar om uppehållstillstånd, lämnas in utomlands till en finsk beskickning och i Finland till Migrationsverket.

**11 §. Beviljande och återkallande av ICT-uppehållstillstånd.** I paragrafen föreskrivs om beviljande och återkallande av ICT-uppehållstillstånd utifrån artikel 15 i ICT-direktivet.

I 1 mom. föreskrivs att Migrationsverket är behörig myndighet som beslutar om beviljande och återkallande av ICT-uppehållstillstånd. Dessutom föreskrivs att Migrationsverket är skyldigt att underrätta myndigheten i den andra medlemsstaten om att ett ICT-uppehållstillstånd har återkallats.

Enligt 2 mom. ska uppehållstillståndet vara kontinuerligt och beviljas för tiden för den företagsinternas förflyttningen. Det ska vara möjligt att förlänga uppehållstillståndet inom den maximala period för en företagsintern förflyttning som anges i 6 §. Med beaktande av ICT-direktivets målgrupp och syfte är det alltid motiverat att bevilja kontinuerligt uppehållstillstånd, trots att vistelsen i Finland är relativt kort. ICT-uppehållstillståndet är av samma typ som andra uppehållstillstånd som avses i utlänningslagen, varvid det förhåller sig till utlänningslagens förfaranden på samma sätt som andra uppehållstillstånd. Om en sökande ansöker om något annat uppehållstillstånd än det som avses i direktivet, dvs. för att stanna i Finland på någon annan grund enligt utlänningslagen, ska det vara möjligt om villkoren till denna del är uppfyllda. Typen av tillstånd, dvs. ICT-uppehållstillståndets karaktär av kontinuerligt (A) up-



uppehållstillstånd, ska beaktas som sådan vid prövning som gäller till exempel permanent uppehållstillstånd.

I 3 mom. föreskrivs om delgivning av beslut som gäller beviljande och återkallande av ICT-uppehållstillstånd. Ett beslut om beviljande av uppehållstillstånd ska vara skriftligt och delges den sökande inom 90 dagar efter det att en fullständig ansökan lämnats in. Ansökan är fullständig när det är korrekt och omfattar alla utredningar som behövs för att avgöra ärendet. När det är fråga om att återkalla ett ICT-uppehållstillstånd ska beslutet delges både arbetstagarerna och värdföretaget.

**12 §. Anmärkning i uppehållstillståndskortet.** I paragrafen föreslås en bestämmelse om den anmärkning som ska göras i uppehållstillståndskortet. ICT-uppehållstillstånd beviljas i form av kontinuerligt uppehållstillstånd. I uppehållstillståndskortet antecknas bokstavskoden A för kontinuerligt uppehållstillstånd och fältet för typ av uppehållstillstånd "ICT".

**13 §. Familjemedlemmars rätt att vistas och arbeta.** I paragrafen föreskrivs om beviljande av uppehållstillstånd för familjemedlemmar och om förfarandet i anslutning därtill. Artikel 19 i ICT-direktivet innehåller bestämmelser om familjemedlemmars ställning.

Enligt 1 mom. beviljas familjemedlemmar kontinuerligt uppehållstillstånd på grund av familjeband för högst den tid som anknytningspersonens ICT-uppehållstillstånd gäller. I 53 § 2 mom. i utlänningslagen finns bestämmelser om giltighetstiden för familjemedlemmars uppehållstillstånd. Familjemedlemmar har rätt att förvärvsarbeta i enlighet med 78 § 3 mom. 2 punkten i utlänningslagen.

I 2 mom. föreskrivs om en tidsgräns på 90 dagar för beviljande av uppehållstillstånd för en familjemedlem från det att en fullständig ansökan lämnats in. Denna specialbestämmelse ska tillämpas i stället för 69 a § i utlänningslagen. I 69 a § i utlänningslagen föreskrivs om en allmän tidsfrist på 9 månader för beviljande av uppehållstillstånd till familjemedlemmar.

I 3 mom. föreskrivs om skyldighet för Migrationsverket att behandla en familjemedlems ansökan om uppehållstillstånd samtidigt som ICT-uppehållstillståndet behandlas, om ansökningarna har lämnats in samtidigt.

**14 §. Ändringar som påverkar villkoren för inresa under vistelsen.** I paragrafen föreskrivs om skyldighet för den som är föremål för ICT-företagsintern förflyttning och värdföretaget att meddela Migrationsverket alla ändringar under vistelsen som påverkar de i 7 § föreskrivna villkoren för beviljande av ICT-uppehållstillstånd. Då kan Migrationsverket pröva om villkoren för uppehållstillstånd uppfylls och vid behov vidta åtgärder för att återkalla uppehållstillståndet. Bestämmelsen baserar sig på artikel 14 i ICT-direktivet.

#### *Rörlighet inom Europeiska unionen*

**15 §. Rörlighet för kortare vistelse.** I paragrafen anges de grundläggande reglerna om rörlighet för kortare vistelse för arbetstagarer som fått ICT-uppehållstillstånd i en medlemsstat. Bestämmelsen baserar sig på artiklarna 20 och 21 i ICT-direktivet. En arbetstagarer som fått uppehållstillstånd i någon annan medlemsstat än Finland, dvs. enligt direktivet i den första medlemsstaten, ska ha rätt att vistas i Finland och arbeta inom alla enheter som är etablerade i Finland och som hör till samma koncern, under en period av 90 dagar inom en period av 180 dagar. Sådan rörlighet ska vara möjlig om de villkor för rörlighet för kortare vistelse som föreskrivs nedan i lagen uppfylls. I 16 och 17 § i den föreslagna lagen föreskrivs om skyldighet att underrätta om rörlighet för kortare vistelse och om underrättelsens innehåll.

**16 §. Skyldighet att underrätta om rörlighet för kortare vistelse.** I 1 mom. föreslås en bestämmelse om skyldighet för värdföretaget att underrätta Migrationsverket om företagsintern förflyttning av en arbetstagare.

I 2 mom. föreskrivs om de underrättelsesätt som anges i artikel 21.2 i ICT-direktivet. Underrättelsen kan ske antingen innan arbetstagaren inreser till den första medlemsstaten eller medan arbetstagaren redan finns i den första medlemsstaten.

**17 §. Underrättelsens innehåll.** I paragrafen föreskrivs om innehållet i en underrättelse om rörlighet för kortare vistelse. En bestämmelse om detta finns i artikel 21.3 i ICT-direktivet. Med underrättelsen ska lämnas olika uppgifter eller handlingar. Den föreslagna förteckningen i 5 punkten motsvarar förteckningen i direktivet med undantag för ett tillägg. Med underrättelsen ska också lämnas en kopia det gällande ICT-uppehållstillståndet.

**18 §. Invändning mot rörlighet för kortare vistelse.** I paragrafen föreskrivs om de grunder på vilka Migrationsverket inom 20 dagar från underrättelsen kan motsätta sig att en person som fått ICT-uppehållstillstånd kommer till Finland. Bestämmelser om invändningar finns i artikel 21.4 och 21.6—7 i ICT-direktivet. Om Migrationsverket motsätter sig rörligheten leder det till att arbetstagaren inte kan förflyttas till Finland för att arbeta eller om förflyttningen redan har skett måste arbetstagaren sluta arbeta. Bestämmelser om effekterna av invändningar föreslås i 20 §.

Grunder kan vara för låg lön, avsaknad av den kompetens eller utbildning som krävs i ett reglerat yrka eller avsaknad av giltigt resedokument. Migrationsverket kan likaså motsätta sig rörlighet, om maximilängden för intern förflyttning (6 §) har nåtts eller maximilängden för kortare vistelse (15 §) har nåtts. Dessutom kan en grund vara att handlingarna har förvärvats på bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende.

**19 §. Underrättelse om invändning mot rörlighet för kortare vistelse.** I paragrafen ingår en bestämmelse om skyldighet för Migrationsverket att underrätta myndigheterna i den första medlemsstaten och värdföretaget i den första medlemsstaten om att det motsätter sig rörlighet för kortare vistelse. Bestämmelsen baserar sig på artikel 21.6 andra stycket.

Underrättelse om att man motsätter sig rörlighet för kortare vistelse är inte ett överklagbart beslut, eftersom det är möjligt att genast lämna en ny underrättelse om rörlighet.

Genom underrättelsen om att man motsätter sig rörligheten till värdföretaget i den första medlemsstaten kan man klarlägga de omständigheter i anslutning till anställningsvillkoren eller andra orsaker som har legat till grund för invändningen. Värdföretaget i den första medlemsstaten ges således möjlighet att korrigera uppgifterna om rörlighet så att de börjar motsvara Finlands krav. Med en ny underrättelse efter invändningen kan man sannolikt för det mesta uppfylla kraven för att arbetstagaren ska få komma till Finland. Med beaktande av maximiperioden på 90 dagar för rörlighet för kortare vistelse samt den tidsfrist på 20 dagar för underrättelse om invändning som anges i direktivet, skulle ett besvär förfarande inte erbjuda garantier i anslutning till arbetstagarens rättsskydd lika snabbt som det förfarande som beskrivs här, och framför allt skulle värdföretagets behov av att få arbetstagaren i arbete genom företagsintern förflyttning inte tillgodoses. På behandlingen av underrättelse om rörlighet för kortare vistelse och underrättelse om invändning tillämpas i vilket fall som helst förvaltningslagen.

**20 §. Inverkan på arbetet av invändning.** I paragrafen föreskrivs hur det inverkar på arbetstagarens arbete om Migrationsverket motsätter sig rörlighet. I 1 mom. föreskrivs om en situation där rörligheten ännu inte har ägt rum och i 2 mom. om en situation där arbetet i Finland redan har inletts. Bestämmelsen baserar sig på artikel 21.7 i ICT-direktivet.

**21 §. Inresa efter underrättelse om rörlighet för kortare vistelse.** I paragrafen föreskrivs om tredjelandsmedborgares inresa efter det att värdföretaget i Finland i enlighet med 16 § har underrättat Migrationsverket. Bestämmelserna baserar sig på artikel 21.4 och 21.5 i ICT-direktivet.

Bestämmelsen i 1 mom. gäller inresa i situationer där arbetstagaren ännu inte befinner sig på den första medlemsstatens territorium. Då kan inresa till Finland ske om Migrationsverket inte har motsatt sig rörlighet för kortare vistelse. I praktiken är inresa och arbete möjligt 20 dagar efter underrättelsen om rörlighet för kortare vistelse och när som helst inom ramen för det ICT-uppehållstillstånd som den första medlemsstaten utfärdar.

I 2 mom. föreskrivs om situationer där arbetstagaren redan har förflyttats från tredjelandet till den första medlemsstatens territorium. I en sådan situation har arbetstagaren rätt att resa in till Finland för att arbeta genast efter det att underrättelsen om rörlighet har lämnats. Om Migrationsverket motsätter sig rörligheten, måste arbetet upphöra och arbetstagaren lämna landet, på det sätt som föreskrivs i 20 § 2 mom.

**22 §. Fortsatt anställning.** I paragrafen föreskrivs om fortsatt anställning i en situation där giltighetstiden för ett ICT-uppehållstillstånd löper ut under rörligheten för kortare vistelse och den första medlemsstaten förlänger arbetstagarens ICT-uppehållstillstånd. Anställningen får fortsätta om den sker inom ramen för den maximala perioden av 90 dagar för rörlighet för kortare vistelse enligt 15 §.

Bestämmelsen baserar sig på artikel 21.8 i ICT-direktivet.

**23 §. Rörlighet för längre vistelse.** I paragrafen föreslås en grundläggande bestämmelse om rörlighet för längre vistelse för en arbetstagare som erhållit ICT-uppehållstillstånd i den första medlemsstaten. Om en person som är föremål för företagsintern förflyttning har fått ICT-uppehållstillstånd i den första medlemsstaten och vill bli förflyttad till Finland för att vistas här och arbeta hos ett värdföretag som tillhör samma koncern för en period som överstiger 90 dagar, ska han eller hon ansöka om uppehållstillstånd i Finland. Bestämmelser om rörlighet för längre vistelse finns i artikel 22 i ICT-direktivet.

**24 §. Ansökan om mobilt ICT-uppehållstillstånd.** I paragrafen föreskrivs om de uppgifter och handlingar som krävs för ansökan om uppehållstillstånd för rörlighet för längre vistelse. Uppehållstillståndet kallas mobilt ICT-uppehållstillstånd. Sökande är den person som är föremål för företagsintern förflyttning. Ansökan kan lämnas in till en finsk beskickning utomlands eller till Migrationsverket i Finland. De uppgifter eller handlingar som anges i paragrafen baserar sig på artikel 22.2 i ICT-direktivet. Utöver det som anges i direktivet, förutsätts i 3 punkten en kopia av inte bara resedokumentet utan också av det ICT-uppehållstillstånd som utfärdats av den första medlemsstaten.

**25 §. Avslag på ansökan om mobilt ICT-uppehållstillstånd.** I paragrafen föreskrivs om grunderna för avslag på en ansökan om ICT-uppehållstillstånd. Bestämmelsen baserar sig på artikel 22.3 i ICT-direktivet, där det hänvisas till artiklarna 5 och 7 i direktivet.

En grund för avslag på ansökan kan vara att arbetstagarens lön eller anställningsvillkor inte är kollektivavtalsenliga. Till denna del hänvisas till 7 § 2 mom. i lagen. Ansökan får avslås, om värdföretaget inte tillhör samma koncern som det företag som anställt arbetstagaren i tredjelandet. Ansökan får avslås de handlingar som läggs fram har förvärvats på bedrägligt sätt, förfälskats eller ändrats i något avseende. Ansökan får avslås om arbetsgivaren eller värdföretaget har ålagts sanktioner för brott mot arbetsgivarskyldigheterna eller olaglig anställning. Ansökan får avslås om arbetsgivaren eller värdföretaget inte har uppfyllt sina rättsliga skyldig-

heter beträffande social trygghet, beskattning, arbetstagarnas rättigheter eller arbetsförhållanden. Ansökan får avslås om arbetsgivaren eller värdföretaget har sökts i konkurs eller inte bedriver någon ekonomisk verksamhet.

Ansökan får också avslås om den sökande inte uppfyller de allmänna krav som föreskrivs för beviljande av uppehållstillstånd i 36 § i utlänningslagen. Den sökande får inte äventyra allmän ordning eller säkerhet eller folkhälsan.

**26 §. *Beviljande av mobilt ICT-uppehållstillstånd.*** I paragrafen föreskrivs om förfarandena och behörigheten för att bevilja mobilt ICT-uppehållstillstånd. Enligt 1 mom. beviljas uppehållstillståndet som kontinuerligt (A) uppehållstillstånd för den planerade vistelsens längd, dock högst för giltighetstiden för det ICT-uppehållstillstånd som den första medlemsstaten utfärdat. Om vistelsens planerade längd ändras, kan uppehållstillståndet förlängas inom ramen för det ICT-uppehållstillstånd som den första medlemsstatens utfärdat, dvs. för ICT-uppehållstillståndets giltighetstid. Migrationsverket är behörig myndighet som beviljar och återkallar tillstånd.

I 2 mom. föreskrivs om den tidsfrist inom vilken Migrationsverket ska avgöra ansökan om uppehållstillstånd och beslutet ska delges den sökande inom 90 dygn efter det att en fullständig ansökan lämnats in. Beslutet delges antingen arbetstagaren eller värdföretaget enligt vem som har gjort ansökan.

I 3 mom. föreskrivs om den anteckning som ska göras i uppehållstillståndskortet. Upphållstillståndets bokstavskod är A för kontinuerligt uppehållstillstånd. I kortet antecknas "Mobile ICT", som visar att det är fråga om ett mobilt ICT-uppehållstillstånd enligt ICT-direktivet.

**27 §. *Arbete vid ansökan om mobilt ICT-uppehållstillstånd.*** I 1 mom. föreskrivs att en arbetstagare som ansöker om mobilt ICT-uppehållstillstånd i Finland får arbeta i Finland medan ansökan behandlas, om arbetstagaren lämnar in sin ansökan om mobilt ICT-uppehållstillstånd inom den tid som föreskrivs för rörlighet för kortare vistelse i 15 §. För att arbete ska tillåtas förutsätts dessutom att en fullständig ansökan har lämnats in till Migrationsverket 20 dagar före den planerade rörligheten för längre vistelse.

I 2 mom. föreskrivs om en situation där ansökan om mobilt ICT-uppehållstillstånd har lämnats in medan arbetstagaren vistats i den första medlemsstaten med ICT-uppehållstillstånd. Arbetstagaren kan förflyttas till Finland för att arbeta efter det att ansökan om mobilt ICT-uppehållstillstånd har lämnats in till Migrationsverket.

**28 §. *Underrättelse till den första medlemsstaten om beviljande av mobilt ICT-uppehållstillstånd.*** I paragrafen föreskrivs om skyldighet för Migrationsverket att underrätta den behöriga myndigheten i den första medlemsstaten om att mobilt ICT-uppehållstillstånd beviljats. Bestämmelsen baserar sig på artikel 22.6 i ICT-direktivet.

#### *Särskilda bestämmelser*

**29 §. *Sanktioner.*** I paragrafen hänvisas till bestämmelser i utlänningslagen och strafflagen genom vilka arbetsgivaren kan åläggas sanktioner för försummelser och förseelser. Värdföretaget för en person som är föremål för företagsintern förflyttning jämföras med arbetsgivare. På en utlänningsvistelse i landet tillämpas dessutom 185 § i utlänningslagen, där det föreskrivs om utlänningsförseelse.

**30 §. *Kontaktpunkt.*** Enligt förslaget ska Migrationsverket vara en sådan kontaktpunkt som förutsätts i ICT-direktivet. Migrationsverket är centralmyndighet för migration och en central

uppehållstillståndsmyndighet. Av denna orsak är Migrationsverket lämpligt som kontaktpunkt.

**31 §. Besvär.** I paragrafen föreskrivs om sökande av ändring i beslut som Migrationsverket fattar med stöd av denna lag. Det bör påpekas att Migrationsverkets underrättelse om invändningar mot rörlighet för kortare vistelse inte är ett överklagbart beslut.

Över ett beslut kan besvär anföras av den som beslutet avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet. Denna princip framgår av 6 § 1 mom. i förvaltningsprocesslagen.

I 2 mom. föreskrivs om högsta förvaltningsdomstolens förfarande med besvärstillstånd och i 3 mom. om Migrationsverkets rätt att anföra besvär hos förvaltningsdomstolen. Bestämmelserna motsvarar utlänningslagen.

På besvärsförfarandet tillämpas utlänningslagens bestämmelser såvitt den innehåller särskilda bestämmelser om behandlingen av utlänningsärenden som avviker från förvaltningslagen och förvaltningsprocesslagen.

**32 §. Ikraftträdande.** Lagen föreslås träda i kraft ....

### 1.3 Utlänningslagen

**77 §. Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete.** I 77 § 1 mom. 11 punkten i utlänningslagen föreskrivs att annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete beviljas en utlänning som utför 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. Efter det att ICT-direktivet trätt i kraft bör den senare delen av denna punkt i utlänningslagen strykas, efter den ingår i direktivet.

**79 §. Rätt att arbeta utan uppehållstillstånd.** I 79 § i utlänningslagen föreskrivs om situationer där en utlänning har rätt att förvärvsarbete utan uppehållstillstånd. Enligt 1 mom. 4 punkten för förvärvsarbete utförs av en utlänning som kommer för att plocka eller skörda bär, frukter, specialväxter, rotfrukter eller grönsaker eller för arbete i anslutning till pälsfarmning i högst tre månader. Det arbete som nämns i punkten är säsongsarbete, som det föreslås bestämmelser om i lagen om säsongsanställning. Efter det att lagen om säsongsanställning trätt i kraft utförs nämnda arbete inte längre med stöd av utlänningslagen, utan på det tillämpas direktivet om säsongsanställning och den lagstiftning som baserar sig på det. Av denna orsak föreslås att punkten upphävs i utlänningslagen.

### 1.4 Lagen om utlänningsregistret

**3 §. Registeransvariga.** Det föreslås att arbetskyddsmyndigheterna läggs till som registeransvariga för utlänningsregistret i 3 mom. På så vis har de rätt både att använda uppgifterna i registret och att i arbetsgivarindelregistret föra in uppgifter som de erhållit under sina tillsynsåtgärder och uppgifter om åtgärder som de vidtagit. Bland uppgifterna om arbetsgivare kan arbetarskyddsmyndigheterna föra in till exempel följande uppgifter: basuppgifter om arbetsgivare, inspektionsberättelse, administrativa åtgärder som arbetarskyddsmyndigheterna vidtar efter en inspektion med stöd av lagen om tillsyn över arbetarskyddet, administrativa påföljder som arbetarskyddsmyndigheten bestämt, anmälan för förundersökning och eventuella andra iakttagelser och påpekanden.

Arbetskyddsmyndigheten för in basuppgifterna om arbetsgivare, om de ännu inte har förts in i registret. Inspektionsberättelsen kan innehålla anvisningar och uppmaningar till arbetsgivaren.

**5 §. Personer som omfattas av registret.** Det föreslås att till paragrafen fogas ett nytt 2 mom., varvid de nuvarande 2 och 3 mom. blir 3 och 4 mom. I det föreslagna nya 2 mom. intas en bestämmelse enligt vilken för arbetsgivardelregistret får inhämtas och i registret föras in uppgifter om arbetsgivare, som kan vara antingen fysiska eller juridiska personer. Om arbetsgivaren är en fysisk person tillämpas lagens reglering som gäller skydd av personuppgifter.

Säsongsanställda och personer som är föremål för företagsintern förflyttning är personer som omfattas av registret, med stöd av 1 mom. 1 eller 3 punkten. Enligt 1 punkten får för registret inhämtas och i registret föras in uppgifter om personer som ansökt om visum eller uppehållstillstånd och enligt 3 punkten om personer vars uppehållsrätt registreras med stöd av utlänningslagen eller vars arbetsuppgifter registreras med stöd av någon annan lag.

Tillstånd för säsongsarbete beviljas som visum för säsongsarbete, uppehållstillstånd för säsongsarbete eller säsongsarbetsintyg. Upphållstillstånd och visum omfattas av registret med stöd av 1 mom. 1 punkten och säsongsarbetsintyg med stöd av 3 punkten.

En person som är föremål för företagsintern förflyttning antingen beviljas uppehållstillstånd eller så registreras personens rörlighet för kortare vistelse från en annan medlemsstat.

När det gällande 3 mom. blir nytt 4 mom. föreslås att hänvisningen i paragrafen ändras.

**6 §. Registrering av känsliga uppgifter.** Det föreslås att till det inledande stycket i 1 mom. fogas införande av uppgifter i registret för övervakningen av arbete, så att i registret kan läggas till uppgifter även om påföljder för arbetsgivare.

Tillstånd för säsongsarbete och rätt att arbeta för personer som är föremål för företagsintern förflyttning betraktas som arbetstillstånd som avses i 1 mom. 5 punkten. Enligt 5 punkten kan uppgifter föras in om personer och arbetsgivare som har upprättat eller till en ansökan som de inlämnat till en finsk myndighet fogat förfalskade eller till innehållet missvisande dokument eller lämnat felaktiga uppgifter eller underlåtit att lämna uppgifter som är av betydelse för bedömningen av om visum, uppehållstillstånd eller arbetstillstånd ska beviljas, samt uppgift om ärendet.

**7 §. Uppgifter som registreras.** Det föreslås att till bestämmelsen i 2 mom. om uppgifter som förs in i utlänningsregistret fogas uppgifter som behöver registreras med stöd av lagen om säsongsanställning och lagen om företagsintern förflyttning av personal. Sådana uppgifter är uppgifter om arbetsgivare som anställer säsongsarbetare samt uppgifter om värdföretaget i samband med företagsintern förflyttning av personal. I paragrafen hänvisas till lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning samt lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal. 6—8, 14 och 20 § i lagen om säsongsanställning innehåller uppgifter om arbetsgivare. När det gäller lagen om företagsintern förflyttning lag personal aktualiseras uppgifterna om det i Finland etablerade värdföretaget, vilka föreskrivs i 7—10, 15—19, 24—25 och 29 §.

#### **1.5 Lagen om ändring av 3 c § i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet**

**3 c §. Krav på uppehållstillstånd.** Det föreslås att en ny punkt fogas till 2 mom. Enligt den är kravet på uppehållstillstånd uppfyllt också då personen i fråga har tillstånd eller intyg som avses i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (xx/2016) eller tillstånd som avses i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (xx/2016). Det är fråga om att genomföra likabehandling enligt artikel 23.1 d i direktivet om säsongsanställning och artikel 18.2 c i direktivet om företagsintern förflyttning av personal i fråga om bosättningsbaserad social trygghet.

## **1.6 Lagen om utkomstskydd för arbetslösa**

### **1 kap. Allmänna bestämmelser**

**8 a §. Rätt till förmåner på basis av boende, Europeiska unionens lagstiftning eller överenskommelser som är bindande för Finland.** Det föreslås att ett nytt 4 mom. fogas till paragrafen. Enligt det har säsongarbetare som avses i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning inte rätt till arbetslöshetsförmåner.

## **1.7 Lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner**

**12 a §. Begränsningar av premiebetalningsskyldigheten.** Det föreslås att till paragrafen fogas en ny 8 punkt, enligt vilken arbetslöshetsförsäkringspremie inte betalas i fråga om en arbetstagar på vilken tillämpas lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning. Den föreslagna bestämmelsen innebär en säsongarbetare som avses i den lagen inte intjänar tid som räknas in i arbetsvillkoret, eftersom det arbete som säsongarbetare utför inte är försäkrat mot arbetslöshet. Å andra sidan tas inte arbetslöshetsförsäkringspremier i enlighet med försäkringsprincipen ut för arbete som säsongarbetare utfört, eftersom säsongarbetares arbete inte försäkras mot arbetslöshet.

## **1.8 Folkhälsolagen**

14 §. Genom den ändring som föreslås i paragrafen genomförs den likabehandling som förutsätts i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (direktivet om säsongsanställning) och Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (ICT-direktivet) inom hälso- och sjukvården. Medlemsstaterna ska behandla de tredjelandsmedborgare som avses i de nämnda direktiven på samma sätt som det egna landets medborgare bland annat inom området för social trygghet. Med social trygghet avses social trygghet enligt tillämpningsområdet för förordning 883/2004, dvs. bland annat offentliga hälsovårdstjänster. På grund av skyldigheten till likabehandling ska de personer som avses i direktiven ha rätt till bosättningsbaserade förmåner även om de inte anses vara bosatta i Finland.

Av denna orsak ändras 14 § i folkhälsolagen så att i folkhälsolagen jämställs med invånare i en kommun de personer som omfattas av tillämpningsområdet för de nämnda direktiven. Ändringen är nödvändigt för att även arbetstagar som vistas tillfälligt i landet ska ha rätt till hälso- och sjukvårdstjänster på samma grunder som invånare i en kommun enligt lagen om hemkommun.

## **1.9 Lagen om specialiserad sjukvård**

3 §. Genom den ändring som föreslås i paragrafen genomförs den likabehandling som förutsätts i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU om villkor för tredjelandsmedbor-

gares inresa och vistelse för säsongsanställning (direktivet om säsongsanställning) och Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (ICT-direktivet) inom hälso- och sjukvården. Medlemsstaterna ska behandla de tredjelandsmedborgare som avses i de nämnda direktivet på samma sätt som det egna landets medborgare bland annat inom området för social trygghet. Med social trygghet avses social trygghet enligt tillämpningsområdet för förordning 883/2004, dvs. bland annat offentliga hälsovårdstjänster, även specialiserad sjukvård. På grund av skyldigheten till likabehandling ska de personer som avses i direktiven ha rätt till bosättningsbaserade förmåner även om de inte anses vara bosatta i Finland.

Av denna orsak ändras 3 § 1 mom. i lagen om specialiserad sjukvård så att med invånare i en kommun jämställs de personer som omfattas av direktivens tillämpningsområde. Ändringen är nödvändig för att även arbetstagare som vistas tillfälligt i landet ska ha rätt till tjänster inom specialiserad sjukvård på samma grunder som invånare i en kommun enligt lagen om hemkommun.

#### **1.10 Barnbidragslagen**

**1 a §. Rätt till barnbidrag på grundval av arbete.** Genom den ändring som föreslås i paragrafen genomförs den likabehandling som förutsätts i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (direktivet om säsongsanställning) och Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (ICT-direktivet) i fråga om familjeförmåner. Medlemsstaterna ska behandla de tredjelandsmedborgare som avses i de nämnda direktiven på samma sätt som det egna landets medborgare bland annat inom området för social trygghet. Med social trygghet avses social trygghet enligt tillämpningsområdet för förordning 883/2004, dvs. bland annat familjeförmåner. På grund av skyldigheten till likabehandling ska de personer som avses i direktiven ha rätt till bosättningsbaserade förmåner även om de inte anses vara bosatta i Finland.

En medlemsstat får dock begränsa likabehandlingen av säsongarbetare genom att undanta bland annat familjeförmåner. Dessutom får en medlemsstat enligt ICT-direktivet besluta att familjeförmåner undantas från likabehandlingen, om en person som är föremål för företagsintern förflyttning har tillstånd att arbeta och vistas på medlemsstatens territorium för en period som inte överstiger 9 månader.

Barnbidrag hör till de familjeförmåner som omfattas av likabehandling. Det föreslås att 1 a § i barnbidragslagen ändras så att barnbidrag betalas även för barn som medföljer arbetstagare som avses i ICT-direktivet. Eftersom direktivet om säsongsanställning erbjuder möjlighet att begränsa betalningen av barnbidrag, så inskrivs den möjlighet som direktivet möjliggör i paragrafen. Enligt den betalas barnbidrag inte för barn till arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för direktivet om säsongsanställning.

#### **1.11 Lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn**

**3 §. Val av vårdform.** I paragrafen ändras 2 mom. så att man har rätt till vårdpenning och vårdtillägg också för ett barn vars förälder är en arbetstagare enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU om villkor om inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning (ICT-direktivet). Medlemsstaterna ska behandla de tredjelandsmedborgare som avses i direktivet på samma sätt som det egna landets medborgare bland annat inom området för social trygghet. Med social trygghet avses social trygghet enligt tillämpningsområdet för förordning 883/2004, bland annat familjeförmåner. På grund av skyldigheten till likabehandling ska de personer som avses i direktiven ha rätt till bosättningsbaserade för-



måner även om de inte anses vara bosatta i Finland. Enligt ICT-direktivet föreligger rätt till likabehandling om inte ursprungslandets rätt tillämpas med stöd av internationella avtal eller den nationella rätten i det land där arbetet utförs. På så sätt säkerställs att en person som är föremål för företagsintern förflyttning omfattas av någotdera landets lagstiftning om social trygghet. När det gäller stöd för hemvård och privat vård av barn handlar det om ursprungslandets lagstiftning om social trygghet uttryckligen i fråga om familjeförmåner. Vid rörlighet inom EU, och utan att det påverkar bilaterala avtal som säkerställer att den person som är föremål för företagsintern förflyttning omfattas av ursprungslandets nationella rätt, ska förordning (EU) nr 1231/2010 tillämpas på motsvarande sätt.

I ICT-direktivet sägs att utan att det påverkar tillämpningen av förordning (EU) nr 1231/2010 får medlemsstaterna besluta att likabehandling beträffande familjeförmåner inte ska tillämpas för personer som är föremål för företagsintern förflyttning och som har fått tillstånd att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium för en period som inte överstiger nio månader. Utanför likabehandlingen ställs således personer som kommer för att arbeta för en period som inte överstiger nio månader.

Villkoret för erhållande av stöd är i enlighet med 3 § 1 mom. i denna lag att föräldrarna eller andra vårdnadshavare inte väljer dagvårdsplats enligt 11 a § 1 mom. i lagen om småbarnspedagogik (36/1973) och att barnet faktiskt är bosatt i Finland.

En medlemsstat får också begränsa likabehandlingen av säsongsarbetare så att likabehandling inte tillämpas i fråga om familjeförmåner.

#### **1.12 Arbetsavtalslagen**

**4 §.** *Arbetsavtagare som avses i ICT-direktivet.* Det föreslås att till 11 kap., som gäller arbetsavtal av internationell karaktär och tillämplig lag, fogas en ny 4 §, som innehåller en lagvalsbestämmelse som gäller anställningsvillkor för arbetstagare som fått ICT-uppehållstillstånd och mobilt ICT-uppehållstillstånd. Enligt den finns bestämmelser om hur anställningsvillkoren för arbetstagare som fått de nämnda uppehållstillstånden bestäms i 1 a § i lagen om utstationering av arbetstagare. Bestämmelsen är nödvändig, eftersom anställningsvillkoren för arbetstagare som avses i ICT-direktivet skiljer sig, i synnerhet vad gäller bestämmandet av lönen, från anställningsvillkoren för andra utstationerade arbetstagare.

#### **1.13 Lagen om utstationering av arbetstagare**

**1 a §.** *Tillämpning av lagen på arbetstagare som avses i ICT-direktivet.* Det föreslås att till lagen fogas en bestämmelse om vilka bestämmelser i lagen om utstationering av arbetstagare som ska tillämpas på arbetstagare vars inresa baserar sig på lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal.

I 1 mom. föreskrivs som allmän utgångspunkt att bestämmelserna i lagen om utstationering av arbetstagare tillämpas även på arbetstagare som avses i ICT-direktivet. I de övriga momentet preciseras tillämpningsområdet.

I 2 mom. föreskrivs att anställningsvillkoren bestäms med stöd av 3 och 4 §. I 3 § föreskrivs om tillämplig lag på arbetsavtal och i 4 § om arbetstid, semester och ersättningar som har samband med dem samt familjeledighet. I momentet föreskrivs också om bestämmande av minimilönen för ICT-arbetstagare. Enligt det bestäms lönen för ICT-arbetstagare i enlighet med de allmänna bestämmelserna om bestämmande av lönen. Man ska i synnerhet försöka iaktta samma lön som ska iaktas i fråga om arbetstagare som utför motsvarande arbete i värd-

företaget. På ICT-arbetstagares lön kan alltså tillämpas även bestämmelserna om lön i något annat lämpligt kollektivavtal än ett allmänt bindande kollektivavtal.

I 3 mom. föreskrivs om arbetsgivarens skyldigheter, som bestäms med stöd av 8—10 och 12 §. I 8 § föreskrivs om utseende av en företrädare, i 9 § om arbetstidshandlingar och semesterbokföring, i 10 § om skyldighet att tillhandahålla information om utstationerade arbetstagare i Finland och i 12 § om uppgifter som ska lämnas till företrädare för personalen. Det föreslås dessutom att bestämmelserna om utseende av en företrädare i 8 § preciseras i situationer där ICT-direktivet tillämpas så att som företrädare betraktas värdföretaget i Finland. Enligt ICT-direktivet kan värdföretaget åläggas ansvar i anslutning till anställningsförhållandet, även om det utsändande företaget förblir ICT-arbetstagarens arbetsgivare under hela utstationeringen. Företrädarens uppgifter stämmer överens med skyldigheterna enligt direktivet. De är nödvändiga för övervakningen av anställningsvillkoren.

I 4 mom. preciseras tillämpningen av bestämmelserna i lagen om utstationering av arbetstagare till övriga delar.

## **2 Närmare bestämmelser och föreskrifter**

Statsrådets förordning om branscher som är förknippade med säsongbetonad verksamhet

## **3 Ikraftträdande**

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 november 2017

## **4 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning**

I samband med reformen av de grundläggande fri- och rättigheterna avstod man i enlighet med det tankesätt som internationella människorättsavtal ger uttryck åt från kopplingen mellan de grundläggande fri- och rättigheterna och finskt medborgarskap med vissa undantag. Genom de ändringar som föreslås genom direktivet om säsongsanställning och ICT-direktivet och i denna proposition för att genomföra direktiven försöker man inte bara skapa lika regler för anställning inom hela EU. En central del av direktiven, och således av de föreslagna lagändringarna, går också ut på att främja anställnings- och levnadsförhållandena samt likabehandling.

De föreslagna lagändringarna företräder i flera avseenden en grundrättspositiv utveckling, så att de stärker såväl jämlikhetsprincipen i 6 § i grundlagen som tillgodoseendet av flera andra grundläggande fri- och rättigheter. Villkoren för anställning bidrar också till att uppfylla den skyldighet som i 18 § i grundlagen åläggs det allmänna att sörja för skyddet av arbetskraften. Bestämmelserna om likabehandling på bland annat hälso- och sjukvårdsområdet inte bara genomför likabehandling utan också uppfyller den skyldighet som i 19 § i grundlagen åläggs det allmänna att genom lag tillförsäkra var och en tillräckliga social, hälsovårds- och sjukvårdstjänster samt skyldigheten i 22 § i grundlagen att se till att de grundläggande fri- och rättigheterna tillgodoses.

Propositionen innehåller inga bestämmelser om avlägsnande ur landet av arbetstagare som avses i ICT-direktivet. Bestämmelserna om avlägsnande ur landet och verkställighet av avlägsnande i 9 kap. i utlänningslagen är som sådana tillämpliga på de personer som avses i lagen.

Det föreslås att bestämmelserna i 9 kap. i den gällande utlänningslagen tillämpas på avlägsnande av säsongarbetare ur landet. Det föreslås dock bestämmelser om verkställighet av avlägsnande av säsongarbetare ur landet i speciallagen om säsongsanställning. Enligt den föreslagna lagen ska ett beslut om avlägsnande av en säsongarbetare ur landet kunna verkställas

även om det överklagas, om inte förvaltningsdomstolens bestämmer något annat. Det är nödvändigt att granska bestämmelsen med avseende på tillgodoseende av rättsskyddet enligt 21 § i grundlagen. Den praktiska tillämpningen av bestämmelsen har ett nära samband även med det så kallade förbudet mot tillbakasändning i 9 § 4 mom. i grundlagen.

Enligt den föreslagna lagen tillämpas bestämmelsen om avvísning på avlägsnande ur landet av den som fått tillstånd för säsongsarbete för högst 90 dagar och bestämmelsen om utvisning på avlägsnande ur landet av den som fått uppehållstillstånd för säsongsarbete. I praktiken innebär detta att bestämmelserna om utvisning tillämpas på dem som fått uppehållstillstånd. Bestämmelserna om avvísning tillämpas åter på avlägsnande ur landet av säsongsarbetare som vistats antingen utan uppehållstillstånd, dvs. med visum, eller viseringsfritt. Lösningen överensstämmer med den grundläggande systematiken i den gällande utlänningslagen, eftersom avlägsnande ur landet av en utlänning som vistats tre månader i landet med uppehållstillstånd berörs av mer accentuerade rättsmedel än en utlänning som vistats i landet utan uppehållstillstånd i mindre än tre månader.

Omedelbar verkställighet av beslut om avvísning baserar sig även det på den gällande utlänningslagen. Huvudregeln i 201 § är att ett avvísningsbeslut får verkställas även om det överklagas, om inte förvaltningsdomstolen bestämmer något annat.

Enligt den föreslagna lagen ska också beslut om utvisning av säsongsarbetare kunna verkställas även om det överklagas, om inte förvaltningsdomstolen bestämmer något annat. Bestämmelsen avviker således från huvudregeln i 200 § i utlänningslagen, enligt vilken ett beslut om utvisning får verkställas först efter besvärstidens utgång. Grundlagsutskottet har betraktat ett sådant högre rättsskydd som det beskrivna nödvändigt eftersom utvisning — till skillnad från avvísning — i allmänhet sker i en situation där en utlänning kan ha vistats en längre tid i landet och knutit nära band till Finland (GrUU 4/2004 rd, GrUU 47/2014 rd). När en säsongsarbetare vistas i Finland bör det emellertid påpekas att det redan i princip är fråga om ett tillfälligt och kortvarigt arrangemang. En säsongsarbetares vistelse i Finland kan även med uppehållstillstånd pågå högst sju månader utan avbrott. Det är således fråga om en betydligt kortare vistelse i landet än i de utvisningsfall där utlänningen har beviljats uppehållstillstånd på någon annan grund än säsongsarbete. Det första uppehållstillståndet beviljas i allmänhet för åtminstone ett år, fortsatt tillstånd för högst fyra år i sänder. En säsongsarbetare kommer inte heller till landet i avsikt att stanna här permanent. Situationen skiljer sig således även i detta avseende från de regleringssituationer som grundlagsutskottet behandlat tidigare. Eftersom säsongsarbetares vistelse i landet redan i princip är tillfällig och kortvarig, finns det inte samma behov av att fördröja verkställigheten av beslut om avlägsnande ur landet för deras del.

Som helhet betraktat torde det inte kunna anses som ändamålsenligt att en säsongsarbetare regelmässigt tillåts vistas i landet under hela besvärsförfarandet. Med beaktande av förvaltningsdomstolarnas genomsnittliga behandlingstider kunde säsongsarbetarens vistelse i landet med stöd av besvärsförfarandet, och således utan gällande uppehållstillstånd, lätt bli betydligt långvarigare än den ursprungligen planerade vistelsen i landet. Under den tiden har säsongsarbetaren ändå inte möjlighet att fortsätta arbeta i Finland.

Dessutom bör det påpekas att förbudet mot tillbakasändning i 200 § 3 mom. i utlänningslagen är tillämpligt i samtliga fall av avlägsnande ur landet och även i beslutets verkställighetsskede. Det innebär en förpliktelse att beakta förbudet i 147 § i utlänningslagen, dvs. ett beslut om avlägsnande ur landet får i praktiken inte verkställas, om en utlänning i det område dit han eller hon återsänds kan bli utsatt för dödsstraff, tortyr, förföljelse eller annan behandling som kränker människovärdet eller om han eller hon kan bli sänd till ett sådant område. Bestämmelsen garanterar således redan på ett föregripande sätt, innan förvaltningsdomstolens eventuella bedömning av ett verkställighetsförbud, förbudet mot tillbakasändning enligt 9 § 4 mom. i

## RP 80/2017 rd

grundlagen. I praktiken är det skäl att även i fråga om avvsningsbeslut beakta den verkställande myndighetens väletablerade praxis att vänta den tid domstolsbehandlingen av verkställighetsförbudet tar innan den verkställer beslutet (RP 28/2003 rd).

Omedelbar verkställighet av ett beslut om avlägsnande ur landet hindrar inte att säsongsarbetaren överklagar beslutet hos förvaltningsdomstolen. Det utgör inte heller i princip något hinder mot de faktiska möjligheterna att få rättsskydd och bli hörd under besvärörfarandet, även om det i vissa fall kan kräva specialarrangemang att genomföra besvärörfarandet utomlands. Den sökande hörs i princip skriftligt utan muntlig huvudförhandling. Dessutom innebär den moderna tekniken att det inte är lika beroende av parternas fysiska vistelseort som förr att till exempel bli hörd och hålla kontakt med ens juridiska biträde. Förhållandena kan till denna del anses har förändrats avsevärt jämfört med 2010, då grundlagsutskottet uttryckte sin oro för att det kan vara en svårare procedur att överklaga beslutet utomlands än i Finland (GrUU 16/2000 rd). Omedelbar verkställighet av avlägsnande ur landet torde således inte kunna anses försvåra överklagande så mycket att den omedelbara verkställigheten av beslutet skulle bli problematiskt med avseende på rättsskydd som garanteras i 21 § i grundlagen.

Fullföljdsdomstolen kan vid behov utfärda verkställighetsförbud som gäller avlägsnande ur landet. Denna möjlighet garanterar att säsongsarbetarens individuella situation såväl i Finland som i tillbakasändningslandet beaktas. Verkställighet kan förbjudas till exempel om säsongsarbetarens rättsskydd äventyras till följd av tillbakasändningen eller om han eller hon hotas av behandling av avses i 9 § 4 mom. i grundlagen. Verkställighet kan naturligtvis också förbjudas om säsongsarbetarens andra personliga förhållanden, till exempel band som knutits här, i övrigt talar för att han eller hon bör få stanna i Finland medan besvärörfarandet pågår.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

## Lag

### om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

#### 1 §

##### *Lagens syfte*

Genom denna lag genomförs Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (*direktivet om säsongsanställning*).

#### 2 §

##### *Förhållande till utlänningslagen*

På inresa, utresa samt vistelse och arbete i fråga om sådana säsongarbetare som avses i denna lag tillämpas utlänningslagens (301/2004) bestämmelser om inresa, utresa samt vistelse och arbete, om inte något annat föreskrivs i denna lag.

#### 3 §

##### *Definitioner*

I denna lag avses med

- 1) *tredjelandsmedborgare* medborgare i andra länder än Europeiska unionens medlemsstater eller Island, Liechtenstein, Norge eller Schweiz,
- 2) *säsongsbunden verksamhet* verksamhet som är kopplad till en viss tid på året då en återkommande händelse eller ett mönster av händelser med koppling till säsongsbetingade förhållanden kräver avsevärt högre arbetsinsatser än vad som behövs för att sköta det löpande arbetet,
- 3) *säsongarbetare* en tredjelandsmedborgare med stadigvarande bosättningsort någon annanstans än i en medlemsstat i Europeiska unionen eller Island, Liechtenstein, Norge eller Schweiz, som vistas lagligt och tillfälligt i Finland för att arbeta säsongbundet i enlighet med ett arbetsavtal för viss tid som slutits mellan arbetstagaren och en arbetsgivare som är etablerad i Finland,
- 4) *tillstånd för säsongarbete* rätt att arbeta i Finland på det sätt som avses i direktivet om säsongsanställning,
- 5) *säsongarbetsintyg* intyg över tillstånd för säsongarbete, som ger rätt att utföra säsongarbete under en period av högst 90 dagar och som ges tredjelandsmedborgare som inte behöver visum för inresa till Schengenområdet,
- 6) *visum för säsongarbete* Schengenvisum som beviljats enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 810/2009 om införande av en gemenskapskodex om viseringar (*viseringskodexen*), och som innefattar tillstånd för säsongarbete,

## RP 80/2017 rd

7) *uppehållstillstånd för säsongarbete* tillfälligt uppehållstillstånd som i direktivet om säsonganställning definieras som säsongarbetstillstånd och som ger säsongarbetaren rätt att vistas och arbeta i landet under mer än 90 dagar och högst nio månader.

### 4 §

#### *Säsongarbetares inresa*

På säsongarbetares inresa för en vistelse som inte överstiger 90 dagar tillämpas Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/399 om en unionskodex om gränspassage för personer (kodexen om Schengengränserna), viseringskodexen och de kompletterande bestämmelserna om inresa i 2 kap. i utlänningslagen och om visum i 3 kap. i den lagen.

På säsongarbetares inresa med uppehållstillstånd för säsongarbete för en tid som överstiger 90 dagar tillämpas utlänningslagens bestämmelser om inresa och vistelse, om inte något annat föreskrivs i denna lag. Beviljande av uppehållstillstånd för säsongarbete förutsätter dessutom att den sökande har ett sådant resedokument som krävs och som är i kraft minst tre månader efter det att giltighetstiden för tillståndet för säsongarbete har gått ut.

### 5 §

#### *Tillstånd för säsongarbete*

Säsongarbete förutsätter att en tredjelandsmedborgare har ett tillstånd för säsongarbete. Om vistelsen för säsongarbete är avsedd att vara högst 90 dagar, får en medborgare i ett sådant land vars medborgare behöver visum för inresa till Finland resa in, om han eller hon har visum för säsongarbete. Bestämmelser om viseringskrav och undantag från viseringskrav finns i rådets förordning (EG) nr 539/2001 om fastställande av förteckningen över tredje länder vars medborgare är skyldiga att inneha visering när de passerar de yttre gränserna och av förteckningen över de tredje länder vars medborgare är undantagna från detta krav. Tillståndet för säsongarbete antecknas i visumet eller så utfärdas ett säsongarbetsintyg, om tredjelandsmedborgaren kommer från en stat vars medborgare inte behöver visum för inresa till Schengenområdet.

Om vistelsen för säsongarbete är avsedd att överstiga 90 dagar, kräver säsongarbetarens vistelse uppehållstillstånd för säsongarbete. Tillståndet för säsongarbete antecknas i uppehållstillståndet för säsongarbete.

### 6 §

#### *Villkor för beviljande av tillstånd för säsongarbete*

Tillstånd för säsongarbete beviljas en tredjelandsmedborgare som

1) lägger fram ett giltigt arbetsavtal eller ett bindande anställningserbjudande om att arbeta som säsongarbetare hos en arbetsgivare som är etablerad i Finland, vilket innehåller uppgifter om

- a) arbetsplatsen och arbetets art,
- b) anställningens varaktighet,
- c) lönen,
- d) arbetstiden per vecka eller månad,
- e) längden på den eventuella betalda semestern,
- f) andra relevanta anställningsvillkor,
- g) det datum då anställningen börjar,

2) styrker att han eller hon kommer att ha en lämplig bostad eller att en lämplig bostad kommer att tillhandahållas.

De villkor som avses i 1 mom. ska motsvara den miniminivå som anges i den lagstiftning som tillämpas i Finland och som anges i kollektivavtal.

Tillstånd för säsongarbete beviljas inte, om den sökande har lagt fram handlingar som har förvärvat på bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende, om den sökande inte har uppfyllt sina skyldigheter enligt i ett tidigare tillstånd för säsongarbete som beviljats honom eller henne eller om den sökandes ansökan om visum ska avslås på grunder som anges i viseringskodexen.

7 §

*Förvägrande av tillstånd för säsongarbete av orsaker som beror på arbetsgivaren*

Tillstånd för säsongarbete behöver inte beviljas, om det har sökts för arbete hos en arbetsgivare

- 1) som har påförts sanktioner för brott mot arbetsgivarskyldigheterna eller olaglig anställning,
- 2) som har påförts sanktioner för allvarlig försummelse av skyldigheterna enligt denna lag,
- 3) som inte när det gäller social trygghet, beskattning, arbetstagares rättigheter, arbetsförhållanden eller anställningsvillkor har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter enligt lag eller kollektivavtal,
- 4) vars företag har sökts i konkurs eller vars företag inte bedriver någon ekonomisk verksamhet,
- 5) som inte har uppfyllt sin samarbetskyldighet enligt 8 §.

Vid prövning av om tillstånd för säsongarbete ska beviljas ska hänsyn tas till säsongarbetarens intressen och de omständigheter som hänför sig till fallet som en helhet.

8 §

*Arbetsgivarens samarbetskyldighet*

En arbetsgivare som anställer en säsongarbetare ska innan tillstånd för säsongarbete beviljas lämna den behöriga myndighet som beviljar tillstånd enligt 10 eller 11 § en försäkran om att

- 1) anställningsvillkoren i säsongarbetet överensstämmer med gällande bestämmelser och det tillämpliga kollektivavtalet eller, om det inte finns något tillämpligt kollektivavtal, motsvarar den praxis som tillämpas i fråga om arbetstagare som är verksamma i motsvarande uppgifter på arbetsmarknaden,
- 2) säsongarbetaren under hela sin vistelse kommer att få tillgång till en bostad med lämplig standard, om arbetsgivaren svarar för att ordna bostad,
- 3) grunder enligt 7 § för att förvägra tillstånd inte föreligger.

Arbetsgivaren ska informera den myndighet som beviljar tillståndet om vilket kollektivavtal som tillämpas på anställningsförhållandet.

Arbetsgivaren ska på begäran av den myndighet som beviljar tillståndet lämna all relevant information som behövs för att bevilja, förlänga eller förnya tillstånd för säsongarbete.

9 §

*Inlämnande av ansökan*

Om säsongarbetaren inte behöver visum för inresan till Finland, lämnas ansökan om tillstånd för säsongarbete för en vistelse som inte överstiger 90 dagar till Migrationsverket.

## RP 80/2017 rd

Om säsongsarbetaren behöver visum för inresan till Finland, ska ansökan om tillstånd för säsongsarbete för en vistelse som inte överstiger 90 dagar göras utomlands före inresan. Ansökan lämnas till en finsk beskickning.

Ansökan om det första uppehållstillståndet för säsongsarbete ska göras utomlands före inresan. Ansökan lämnas till en finsk beskickning eller med hjälp av en elektronisk tjänst till Migrationsverket.

### 10 §

#### *Beviljande av tillstånd för säsongsarbete för högst 90 dagar*

Om en säsongsarbetare inte behöver visum för inresan, beviljar Migrationsverket tillstånd för säsongsarbete och utfärdar säsongsarbetsintyg.

Om säsongsarbetaren behöver visum för inresan till Finland, beviljar den finska beskickningen tillstånd för säsongsarbete som varar högst 90 dagar. Visum för säsongsarbete beviljas så att det börjar gälla från och med anställningsförhållandets första dag. Beskickningen antecknar rätten att utföra säsongsarbete i visumet.

Den sökande ska delges ett beslut om tillstånd för säsongsarbete senast 90 dagar från det att myndigheten har mottagit en korrekt ifylld ansökan och samtliga utredningar som lagen förutsätter.

### 11 §

#### *Beviljande av uppehållstillstånd för säsongsarbete*

Upphållstillstånd för säsongsarbete beviljas av Migrationsverket. Beslut med anledning av ansökan om uppehållstillstånd för säsongsarbete ska fattas och delges inom 90 dagar från det att myndigheten har mottagit en korrekt ifylld ansökan och samtliga utredningar som lagen förutsätter.

Migrationsverket beviljar uppehållstillstånd för säsongsarbete för en vistelse som överstiger sex månader med iakttagande av förfarandet enligt 5 kap. i utlänningslagen för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare.

Migrationsverket kan inom en eller flera sådana branscher som avses i bestämmelser som utfärdats med stöd av 24 § överta beviljandet av uppehållstillstånd för säsongsarbete även för kortare tid än sex månader med iakttagande av förfarandet enligt de bestämmelser som nämns 2 mom., om det är motiverat på grund av tillräcklig tillgång på inhemsk arbetskraft.

Ett uppehållstillstånd för säsongsarbete beviljas så att det börjar gälla tidigast från och med anställningsförhållandets första dag. I uppehållstillståndskortet antecknas bokstavskoden B för tillfälligt uppehållstillstånd och att det är fråga om säsongsarbete enligt direktivet om säsongsanställning.

### 12 §

#### *Arbetsgivarspecifikt tillstånd för säsongsarbete*

Tillstånd för säsongsarbete beviljas så att de gäller arbete hos en eller flera namngivna arbetsgivare åt gången.

### 13 §

#### *Säsongsarbetarens familjemedlemmar*



## RP 80/2017 rd

Säsongsarbetarens familjemedlemmar beviljas inte uppehållstillstånd på grund av familjeband.

### 14 §

#### *Återkallande av tillstånd för säsongsarbete*

Ett tillstånd för säsongsarbete återkallas, om de handlingar som läggs fram för beviljande av tillstånd för inresa eller säsongsarbete har förvärvats på bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende eller syftet med innehavarens vistelse är ett annat än det för vilket denne beviljades tillstånd.

Tillstånd för säsongsarbete återkallas också om

- 1) villkoren för beviljande av tillstånd inte längre uppfylls,
- 2) arbetsgivaren har påförts sanktioner för brott mot arbetsgivarskyldigheterna eller olaglig anställning,
- 3) arbetsgivaren har påförts sanktioner för allvarlig försummelse av skyldigheterna enligt denna lag,
- 4) arbetsgivaren inte när det gäller social trygghet, beskattning, arbetstagares rättigheter, arbetsförhållanden eller anställningsvillkor har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter enligt lag eller kollektivavtal,
- 5) arbetsgivarens företag har sökts i konkurs eller arbetsgivarens företag inte bedriver någon ekonomisk verksamhet.

Vid prövning av om tillstånd för säsongsarbete ska återkallas enligt 2 mom. ska hänsyn tas till säsongsarbetarens intressen och de omständigheter som hänför sig till fallet som en helhet.

### 15 §

#### *Behörighet att återkalla tillstånd för säsongsarbete*

Ett tillstånd för säsongsarbete för högst 90 dagar som har beviljats en utlänning som inte har behövt visum för inresan återkallas av Migrationsverket.

Ett tillstånd för säsongsarbete för högst 90 dagar som har beviljats i samband med visum för säsongsarbete återkallas av en finsk beskickning, om utlänningen vistas utomlands. I samband med in- och utresekontroll återkallas ett tillstånd för säsongsarbete av gränskontrollmyndigheten, som också upphäver och makulerar visum för säsongsarbete. Om utlänningen vistas i Finland återkallas tillståndet för säsongsarbete av Migrationsverket eller polisen.

Ett uppehållstillstånd för säsongsarbete återkallas av Migrationsverket.

### 16 §

#### *Maximalt säsongsarbete*

Tredjelandsmedborgare kan beviljas tillstånd för säsongsarbete för högst nio månader under en period av tolv månader.

### 17 §

#### *Förlängd vistelse och förnyelse av tillstånd för säsongsarbete*

Ett tillstånd för säsongsarbete får förnyas, om säsongsarbetarens arbetsavtal hos samma arbetsgivare förlängs eller säsongsarbetaren övergår i säsongsanställning hos en annan arbetsgivare.

## RP 80/2017 rd

Ansökan om förnyelse av ett tillstånd för säsongarbete lämnas till Migrationsverket. Migrationsverket beviljar en tredjelandsmedborgare nytt tillstånd i form av uppehållstillstånd för säsongarbete med beaktande av den maximala giltighetstiden för tillstånd för säsongarbete enligt 16 §. En säsongarbetare får fortsätta att arbeta hos samma arbetsgivare efter det att ansökan lämnats in, om ansökan har lämnats in innan det föregående tillståndet för säsongarbete har löpt ut.

Vid prövning av rätten till förlängd vistelse på det sätt som avses i denna paragraf ska hänsyn tas till säsongarbetarens intressen och de omständigheter som hänför sig till fallet som en helhet.

### 18 §

#### *Underlättande av återinresa*

Om en tredjelandsmedborgare har utfört säsongarbete i Finland minst en gång under de fem år som föregått ansökan om tillstånd för säsongarbete och under sin vistelse uppfyllt villkoren för säsongarbete enligt denna lag, behöver han eller hon inte styrka att han eller hon har lämplig bostad.

### 19 §

#### *Bostad*

Säsongarbetaren eller , om arbetsgivaren tillhandahåller säsongarbetaren en bostad, arbetsgivaren ska underrätta Migrationsverket om alla förändringar i fråga om säsongarbetarens bostad.

Om bostaden tillhandahålls av eller genom arbetsgivaren

a) kan det av säsongarbetaren tas ut en hyra, som inte får vara oskäligen i förhållande till hans eller hennes nettoersättning och boendets kvalitet, och som inte automatiskt får dras från säsongarbetarens lön,

b) ska arbetsgivaren med säsongarbetaren ingå ett skriftligt avtal eller till arbetsgivaren lämna ett liknande dokument av vilket boendevillkoren tydligt framgår,

c) ska arbetsgivaren se till att bostaden uppfyller de allmänna hälso- och säkerhetsbestämmelserna.

### 20 §

#### *Sanktioner mot arbetsgivare*

Bestämmelser om utlänningsförseelse av arbetsgivare finns i 186 § i utlänningslagen. Bestämmelser om straff för anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd finns i 47 kap. 6 a § i strafflagen (39/1889).

Migrationsverket kan besluta att tillstånd för säsongarbete inte beviljas för anställning hos en sådan arbetsgivare som allvarligt försummar sina skyldigheter enligt denna lag eller utlänningslagen. Beslutet meddelas för viss tid eller tills vidare.

### 21 §

#### *Avlägsnande ur landet*

På avlägsnande av säsongarbetare ur landet tillämpas 9 kap. i utlänningslagen.

På avlägsnande ur landet av den som har erhållit tillstånd för säsongarbete för högst 90 dagar tillämpas utlänningslagens bestämmelser om avvisning och på avlägsnande ur landet av

## RP 80/2017 rd

den som har erhållit uppehållstillstånd för säsongsarbete tillämpas utlänningslagens bestämmelser om utvisning.

### 22 §

#### *Verkställighet av avlägsnande ur landet*

Ett beslut om avlägsnande av en säsongsarbetare ur landet får verkställas även om det överklagas, om inte förvaltningsdomstolen bestämmer något annat.

### 23 §

#### *Besvär*

I denna lag avsedda beslut som fattats av Migrationsverket och i denna lag avsedda beslut om avslag på ansökan om visum för säsongsarbete som fattats av en finsk beskickning får överklagas genom besvär hos förvaltningsdomstolen på det sätt som anges i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

Sådana beslut av förvaltningsdomstolen som gäller beslut som fattats med stöd av denna lag får överklagas genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen, om högsta förvaltningsdomstolen beviljar besvärstillstånd

Migrationsverket har rätt att anföra besvär över sådana beslut av förvaltningsdomstolen genom vilka Migrationsverkets beslut har upphävts eller ändrats.

En finsk beskickning har rätt att anföra besvär över sådana beslut av förvaltningsdomstolen genom vilka beskickningens beslut om avslag på ansökan om visum för säsongsarbete har upphävts eller ändrats.

### 24 §

#### *Förteckning över branscher*

Bestämmelser om branscher som är förknippade med säsongsbetonad verksamhet och på vilka denna lag tillämpas utfärdas genom förordning av statsrådet.

Arbetsmarknadsparterna ska höras innan förordningen utfärdas.

### 25 §

#### *Ikraftträdande*

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

2.

## Lag

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

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

#### *Allmänna bestämmelser*

#### 1 §

#### *Lagens syfte*

Genom denna lag genomförs Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/66/EU om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (nedan *ICT-direktivet*).

#### 2 §

#### *Lagens innehåll*

Denna lag innehåller bestämmelser om

- 1) villkoren för inresa till och vistelse i mer än 90 dagar i landet samt rättigheter för i 5 § 1 punkten avsedda tredjelandsmedborgare och deras familjemedlemmar inom ramen för företagsintern förflyttning av personal,
- 2) villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse samt rättigheter i Finland när tredjelandsmedborgaren i en annan medlemsstat i Europeiska unionen har beviljats ett tillstånd för person som är föremål för företagsintern förflyttning på grundval av ICT-direktivet.

#### 3 §

#### *Tillämpningsområde*

Denna lag tillämpas på i 5 § 1 punkten avsedda tredjelandsmedborgare som är bosatt utanför Europeiska unionens medlemsstaters territorium vid tidpunkten för ansökan och ansöker om inresa eller har beviljats inresa till en medlemsstats territorium i enlighet med villkoren i ICT-direktivet, inom ramen för företagsintern förflyttning som chefer eller specialister eller som praktikanter i anställningsförhållande.

Lagen tillämpas inte på tredjelandsmedborgare, som

- 1) ansöker om rätt att vistas i en medlemsstat i Europeiska unionen som en sådan forskare som bedriver forskningsverksamhet som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2016/801/EG om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för forskning, studier, praktik, volontärarbete, deltagande i elevutbytesprogram eller utbildningsprojekt och för au pairarbete,
- 2) enligt överenskommelser mellan Europeiska unionen och dess medlemsstater, å ena sidan, och tredjeländer, å andra sidan, åtnjuter samma rätt till fri rörlighet som medborgare i Europeiska unionens medlemsstater eller är anställda av ett företag som är etablerat i tredjeländerna i fråga,
- 3) utstationeras i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster,

- 4) utför arbete som egenföretagare,
- 5) av arbetsförmedlingar, bemanningsföretag eller andra företag som ägnar sig åt att göra arbetskraft tillgänglig hyrs ut för att arbeta under övervakning och ledning av ett annat företag,
- 6) antagits som heltidsstuderande eller som genomgår en kort praktisk utbildning med handledning som en del av studierna.

4 §

*Förhållande till utlänningslagen*

På inresa, utresa samt vistelse och arbete i fråga om personer som är föremål för företagsintern förflyttning och deras familjemedlemmar tillämpas utlänningslagens (301/2004) bestämmelser om inresa, utresa samt vistelse och arbete, om inte något annat föreskrivs i denna lag.

5 §

*Definitioner*

I denna lag avses med

- 1) *tredjelandsmedborgare* medborgare i andra länder än Europeiska unionens medlemsstater eller Island, Liechtenstein, Norge eller Schweiz,
- 2) *företagsintern förflyttning* tillfällig förflyttning i yrkes- eller utbildningssyfte av en tredjelandsmedborgare som, vid tidpunkten för ansökan om tillstånd för person som är föremål för företagsintern förflyttning, är bosatt utanför Europeiska unionens medlemsstaters territorier, från ett utanför en medlemsstats territorium etablerat företag, till vilket tredjelandsmedborgaren är knuten med ett arbetsavtal före och under förflyttningen, till en enhet som tillhör det företaget eller samma koncern och som är etablerad i den medlemsstaten i Europeiska unionen och, i tillämpliga fall, rörlighet mellan värdföretag som är etablerade i en eller flera andra medlemsstater,
- 3) *person som är föremål för företagsintern förflyttning* en tredjelandsmedborgare som är bosatt utanför Europeiska unionens medlemsstaters territorier vid tidpunkten för ansökan om tillstånd för person som är föremål för företagsintern förflyttning och som är föremål för en sådan förflyttning,
- 4) *värdföretag* den enhet till vilken den person som är föremål för företagsintern förflyttning förflyttas och som oavsett rättslig form är etablerad inom en medlemsstats territorium,
- 5) *chef* en person som har en ledande ställning och som främst leder värdföretagets administration och som står under allmän tillsyn av och får vägledning från i första hand styrelsen eller bolagets aktieägare eller motsvarande,
- 6) *specialist* en person som arbetar inom en i 8 punkten avsedd koncern och som har specialkunskaper som är väsentliga för värdföretagets verksamhetsområden, teknik eller förvaltning,
- 7) *praktikant i anställningsförhållande* en person med universitetsexamen som förflyttas till ett värdföretag för karriärutveckling eller för att skaffa sig utbildning i affärsteknik eller affärsmetoder och som får lön under förflyttningen,
- 8) *koncern* två eller flera företag som anses stå i samband med varandra på det sätt som avses i ICT-direktivet,
- 9) *reglerat yrke* ett yrke enligt definitionen i artikel 3.1 a i Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG om erkännande av yrkeskvalifikationer,
- 10) *första medlemsstat* den medlemsstat i Europeiska unionen som först utfärdar ett tillstånd för person som är föremål för företagsintern förflyttning till en tredjelandsmedborgare,

11) *andra medlemsstat* en annan medlemsstat i Europeiska unionen än den första medlemsstaten där personen som är föremål för företagsintern förflyttning avser att utöva eller utövar rätten till rörlighet i den mening som avses i denna lag,

12) *ICT-uppehållstillstånd* ett uppehållstillstånd som motsvarar ett tillstånd enligt ICT-direktivet för person som är föremål för företagsintern förflyttning och som är försett med akronymen ICT och berättigar innehavaren att vistas och arbeta i den första medlemsstatens territorium och, i tillämpliga fall, i andra medlemsstaters territorium, på de villkor som anges i ICT-direktivet,

13) *mobilt ICT-uppehållstillstånd* ett uppehållstillstånd som motsvarar ett sådant tillstånd för rörlighet för längre vistelse som avses i ICT-direktivet och som är försett med uppgiften ”Mobile ICT” och berättigar innehavaren av ett tillstånd för person som är föremål för företagsintern förflyttning att vistas och arbeta i Finland på de villkor som anges i ICT-direktivet.

#### *Företagsintern förflyttning från ett tredjeland till Finland*

##### 6 §

#### *Varaktigheten av en företagsintern förflyttning*

Den företagsinterna förflyttningen får som längst vara tre år för chefer och specialister och ett år för praktikanter i anställningsförhållande, varefter personen ska lämna finskt territorium, om han eller hon inte får uppehållstillstånd på andra grunder.

##### 7 §

#### *Villkor för beviljande av ICT-uppehållstillstånd*

ICT-uppehållstillstånd beviljas en tredjelandsmedborgare om denne eller värdföretaget i Finland

1) visar att värdföretaget och det i ett tredjeland etablerade företaget tillhör samma företag eller koncern,

2) visar att personen i fråga har varit anställd inom samma företag eller koncern under åtminstone 3—12 månader utan uppehåll omedelbart före tidpunkten för den företagsinterna förflyttningen när det gäller chefer och specialister, och åtminstone 3—6 månader utan uppehåll när det gäller praktikanter i anställningsförhållande,

3) visar ett arbetsavtal och, vid behov, en uppdragskrivelse från arbetsgivaren som innehåller följande:

a) uppgifter om förflyttningens varaktighet och om var värdföretaget eller värdföretagen är belägna,

b) bevis på att tredjelandsmedborgaren får ställning som chef eller specialist eller praktikant i anställningsförhållande i värdföretaget eller värdföretagen i Finland,

c) uppgifter om lönen samt övriga anställningsvillkor under den period som den företagsinterna förflyttningen varar,

d) bevis på att tredjelandsmedborgaren efter den företagsinterna förflyttningens slut kommer att kunna överflyttas till en enhet som tillhör samma företag eller koncern och är belägen i ett tredjeland,

4) lägga fram bevis på att tredjelandsmedborgaren har de yrkeskvalifikationer och den erfarenhet som behövs i det värdföretag till vilket han eller hon ska förflyttas som chef eller specialist eller, när det gäller en praktikant i anställningsförhållande, har den universitetsexamen som krävs,

5) lägga fram handlingar som visar att tredjelandsmedborgaren uppfyller de villkor som i Finland fastställs för medborgare i Europeiska unionens medlemsstater för att utöva det reglerade yrke som ansökan gäller,

## RP 80/2017 rd

6) lägga fram ett sådant giltigt resedokument som krävs.

Beviljande av uppehållstillstånd förutsätter att anställningsvillkoren för en person som är föremål för företagsintern förflyttning motsvarar 1 a § i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016).

Arbetstagaren eller värdföretaget ska meddela Migrationsverket alla ändringar som sker under ansökningsförfarandet och som berör de i denna paragraf föreskrivna villkoren för beviljande av ICT-uppehållstillstånd.

### 8 §

#### *Grunder för avslag*

En ansökan om ICT-uppehållstillstånd ska avslås, om

- 1) de krav som föreskrivs i 7 § inte har uppfyllts,
- 2) de handlingar som läggs fram har förvärvats på bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende,
- 3) värdföretaget huvudsakligen har inrättats för att underlätta inresa för personer som är föremål för företagsintern förflyttning,
- 4) maximilängden för företagsintern förflyttning enligt 6 § har nåtts.

En ansökan om ICT-uppehållstillstånd får avslås, om

- 1) arbetsgivaren eller värdföretaget har ålagts sanktioner för brott mot arbetsgivarskyldigheterna eller olaglig anställning,
- 2) arbetsgivaren eller värdföretaget inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, beskattning, arbetstagares rättigheter eller arbetsförhållanden,
- 3) arbetsgivaren eller värdföretaget har sökts i konkurs eller inte bedriver någon ekonomisk verksamhet.

I de situationer som avses i 2 mom. ska omständigheterna kring fallet beaktas som en helhet och proportionalitetsprincipen iakttas.

### 9 §

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

Ett ICT-uppehållstillstånd ska återkallas eller ansökan om förlängning ska avslås, om

- 1) tillståndet har förvärvats på bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende,
- 2) den person som är föremål för företagsintern förflyttning vistas i landet i andra syften än de för vilka denne beviljades uppehållstillstånd,
- 3) värdföretaget har inrättats huvudsakligen för att underlätta inresa för personer som är föremål för företagsintern förflyttning.

Ansökan om förlängning av ett ICT-uppehållstillstånd ska dessutom avslås, om maximilängden för vistelse enligt 6 § har nåtts.

Ett ICT-uppehållstillstånd får återkallas eller ansökan om förlängning får avslås, om

- 1) arbetsgivaren eller värdföretaget har ålagts sanktioner för brott mot arbetsgivarskyldigheterna eller olaglig anställning,
- 2) de krav som föreskrivs i 7 § har inte har uppfyllts eller inte längre uppfylls,
- 3) arbetsgivaren eller värdföretaget inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, beskattning, arbetstagares rättigheter eller arbetsförhållanden,
- 4) arbetsgivaren eller värdföretaget har sökts i konkurs eller inte bedriver någon ekonomisk verksamhet,

5) den person som är föremål för företagsintern förflyttning inte har följt reglerna om rörlighet i denna lag.

I de situationer som avses i 3 mom. ska omständigheterna kring fallet beaktas som en helhet och proportionalitetsprincipen iakttas.

## RP 80/2017 rd

### 10 §

#### *Inlämnande av ansökan*

Ansökan om ICT-uppehållstillstånd ska lämnas in före tredjelandsmedborgarens inresa. Tredjelandsmedborgaren ska själv lämna in ansökan. Bestämmelser om inlämnande av ansökan utomlands finns i 60 § 3 mom. i utlänningslagen.

### 11 §

#### *Beviljande och återkallande av ICT-uppehållstillstånd*

ICT-uppehållstillstånd beviljas som kontinuerligt uppehållstillstånd för tiden för den företagsinterna förflyttningen. ICT-uppehållstillståndet kan vid behov förlängas inom ramen för den tidsgräns som föreskrivs i 6 §.

Ett beslut om att bevilja ICT-uppehållstillstånd ska vara skriftligt och delges den sökande inom 90 dagar från det att den sökande har lämnat in en korrekt ifylld ansökan som innehåller alla utredningar som krävs för att avgöra ansökan. Ett beslut om att återkalla ett ICT-uppehållstillstånd ska motiveras skriftligt för både arbetstagaren och värdföretaget.

ICT-uppehållstillstånd beviljas och återkallas av Migrationsverket. Migrationsverket ska omedelbart underrätta myndigheterna i den andra medlemsstaten i Europeiska unionen om att ett ICT-uppehållstillstånd har återkallats.

### 12 §

#### *Anteckning i uppehållstillståndskortet*

I uppehållstillståndskortet för den som fått ICT-uppehållstillstånd antecknas bokstavskoden A för kontinuerligt uppehållstillstånd och i fältet för typ av uppehållstillstånd "ICT".

### 13 §

#### *Familjemedlemmars rätt att vistas och arbeta*

Familjemedlemmarna till en person som fått ICT-uppehållstillstånd beviljas kontinuerligt uppehållstillstånd på grund av familjeband. Familjemedlemmarna har rätt att förvärvsarbeta i enlighet med utlänningslagen.

Beslut med anledning av en familjemedlems ansökan om uppehållstillstånd ska delges den sökande inom 90 dagar från det att familjemedlemmen har lämnat in en korrekt ifylld ansökan som innehåller alla utredningar som krävs för att avgöra ansökan.

Migrationsverket behandlar familjemedlemmarnas ansökningar om uppehållstillstånd samtidigt som arbetstagarens ansökan, om ansökningarna lämnas in samtidigt.

### 14 §

#### *Ändringar som påverkar villkoren för inresa under vistelsen*

Tredjelandsmedborgaren och värdföretaget ska meddela Migrationsverket alla ändringar under vistelsen för den företagsinterna förflyttningen som påverkar de i 7 § föreskrivna villkoren för beviljande av ICT-uppehållstillstånd.

#### *Rörlighet inom Europeiska unionens medlemsstaters territorium*



15 §

*Rörlighet för kortare vistelse*

Tredjelandsmedborgare som har erhållit ICT-uppehållstillstånd i den första medlemsstaten ska ha rätt att vistas i Finland och arbeta inom alla enheter som är etablerade i Finland och som hör till samma koncern, under högst 90 dagar inom en period av 180 dagar, om de nedan angivna villkoren för rörlighet för kortare vistelse uppfylls.

16 §

*Skyldighet att underrätta om rörlighet för kortare vistelse*

Det i den första medlemsstaten etablerade värdföretaget för en arbetstagare som erhållit ICT-uppehållstillstånd ska underrätta Migrationsverket om att arbetstagaren avser förflytta sig till Finland för att arbeta här.

Underrättelsen kan ske

- 1) vid tidpunkten för ansökan om ICT-uppehållstillstånd innan arbetstagaren inreser till den första medlemsstaten, om rörlighet för vistelse i Finland redan planerats i det skedet, eller
- 2) efter det att den person som är föremål för företagsintern förflyttning beviljats inresa i den första medlemsstaten så snart den planerade rörligheten för vistelse i Finland är känd.

17 §

*Underrättelsens innehåll*

Den underrättelse som avses i 16 § ska åtföljas av följande handlingar och uppgifter:

- 1) bevis för att värdföretaget i Finland och det i ett tredjeland etablerade företaget tillhör samma företag eller koncern,
- 2) det arbetsavtal och vid behov den uppdragsskrivelse från arbetsgivaren som överfördes till den första medlemsstaten i samband med ansökan om ICT-uppehållstillstånd och som innehåller de uppgifter som avses i 7 § 1 mom. 3 punkten,
- 3) en kopia av ett sådant giltigt resedokument som krävs samt av ICT-uppehållstillståndet,
- 4) rörlighetens planerade längd inklusive datum för dess början och slut om detta inte framgår av ovannämnda handlingar,
- 5) vid behov handlingar av vilka framgår att den person som är föremål för företagsintern förflyttning uppfyller de krav som i Finland ställs på medborgare i Europeiska unionens medlemsstater för utövande av det reglerade yrke som ansökan berör.

18 §

*Invändning mot rörlighet för kortare vistelse*

Migrationsverket får inom 20 dagar från det att verket mottagit underrättelsen motsätta sig rörligheten för den arbetstagare som fått ICT-uppehållstillstånd, om

- 1) arbetstagarens anställningsvillkor inte uppfyller det som föreskrivs i 1 a § i lagen om utstationering av arbetstagare,
- 2) det framgår att arbetet inte sker inom samma företag eller koncern,
- 3) det framgår att arbetstagaren inte har den kompetens eller utbildning som krävs i ett reglerat yrke,
- 4) arbetstagaren inte har ett sådant giltigt resedokument som krävs under ICT-uppehållstillståndets giltighetstid,

## RP 80/2017 rd

- 5) de handlingar som läggs fram har förvärvats på bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende,  
6) maximilängden för vistelse enligt 6 eller 14 § har nåtts.

### 19 §

#### *Underrättelse om invändning mot rörlighet för kortare vistelse*

Migrationsverket ska utan dröjsmål efter att ha mottagit den underrättelse som avses i 16 § underrätta de behöriga myndigheterna i den första medlemsstaten och värdföretaget i den första medlemsstaten om att det motsätter sig den rörlighet som avses i underrättelsen.

### 20 §

#### *Invändningens inverkan på arbetet*

Om Migrationsverket motsätter sig rörligheten i enlighet med 18 § och förflyttningen ännu inte har ägt rum, får den person som är föremål för företagsintern förflyttning inte arbeta i Finland som en del av den företagsinterna förflyttningen.

Om rörligheten redan har ägt rum ska den person som är föremål för företagsintern förflyttning omedelbart upphöra att utöva varje form av anställningsverksamhet i Finland och lämna landet.

### 21 §

#### *Inresa efter underrättelse om rörlighet för kortare vistelse*

Om underrättelsen om rörlighet för kortare vistelse har skett i enlighet med 16 § 2 mom. 1 punkten, och Migrationsverket inte har lämnat den första medlemsstaten någon underrättelse om att verket motsätter sig rörligheten med stöd av 19 §, får den person som har fått ICT-uppehållstillstånd i den första medlemsstaten resa in till Finland för att arbeta när som helst inom ramen för giltighetstiden för ICT-uppehållstillståndet.

Om underrättelsen har skett i enlighet med 16 § 2 mom. 2 punkten, får den person som har fått ICT-uppehållstillstånd i den första medlemsstaten resa in till Finland för att arbeta omedelbart efter eller när som helst efter det inom ramen för giltighetstiden för ICT-uppehållstillståndet.

### 22 §

#### *Fortsatt anställning*

Om den första medlemsstaten förlänger ICT-uppehållstillståndet för en arbetstagare som avses i 15 § inom den maximala tidsperioden enligt ICT-direktivet får innehavaren av det förlängda tillståndet fortsätta arbeta i Finland inom ramen för den maximala längd som anges i 15 §.

### 23 §

#### *Rörlighet för längre vistelse*

En tredjelandsmedborgare som är innehavare av ett ICT-uppehållstillstånd som utfärdats av den första medlemsstaten och som avser att vistas i Finland och arbeta, inom en enhet som är

## RP 80/2017 rd

etablerad i Finland och som hör till samma företag eller koncern, i mer än 90 dagar ska ansöka om mobilt ICT-uppehållstillstånd för rörlighet för längre vistelse.

### 24 §

#### *Ansökan om mobilt ICT-uppehållstillstånd*

För ansökan om mobilt ICT-uppehållstillstånd ska arbetstagaren eller arbetsgivaren lämna in följande uppgifter eller handlingar:

1) bevis för att värdföretaget i Finland och det i ett tredjeland etablerade företaget tillhör samma företag eller koncern,

2) ett arbetsavtal och, vid behov, en uppdragsskrivelse från arbetsgivaren som innehåller följande:

a) uppgifter om förflyttningens varaktighet och om var värdföretaget eller värdföretagen är belägna,

b) bevis på att tredjelandsmedborgaren får ställning som chef eller specialist eller som praktikant i anställningsförhållande i värdföretaget eller värdföretagen i Finland,

c) uppgifter om lönen samt övriga anställningsvillkor i Finland under den period som den företagsinterna förflyttningen varar,

d) bevis på att tredjelandsmedborgaren efter den företagsinterna förflyttningens slut kommer att kunna överflyttas till en enhet som tillhör samma företag eller koncern och är belägen i ett tredjeland,

3) en kopia av ett sådant giltigt resedokument som krävs samt av det giltiga ICT-uppehållstillståndet,

4) vid behov handlingar av vilka framgår att den person som är föremål för företagsintern förflyttning uppfyller de krav som i Finland ställs på medborgare i Europeiska unionens medlemsstater för utövande av det reglerade yrke som ansökan berör.

### 25 §

#### *Avslag på ansökan om mobilt ICT-uppehållstillstånd*

En ansökan om mobilt ICT-uppehållstillstånd kan avslås, om

1) det inte har bevisats att värdföretaget i Finland och det i ett tredjeland etablerade företaget tillhör samma företag eller koncern,

2) de anställningsvillkor som tillämpas på arbetstagaren i Finland inte överensstämmer med 7 § 2 mom.,

3) de handlingar som läggs fram har förvärvats på bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats i något avseende,

4) maximilängden för företagsintern förflyttning har nåtts,

5) arbetsgivaren eller värdföretaget har ålagts sanktioner för brott mot arbetsgivarskyldigheterna eller olaglig anställning,

6) arbetsgivaren eller värdföretaget inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, beskattning, arbetstagares rättigheter eller arbetsförhållanden,

7) arbetsgivaren eller värdföretaget har sökts i konkurs eller inte bedriver någon ekonomisk verksamhet.

### 26 §

#### *Beviljande av mobilt ICT-uppehållstillstånd*

Mobilt ICT-uppehållstillstånd beviljas som kontinuerligt uppehållstillstånd för den planerade vistelsens längd, dock högst för giltighetstiden för det ICT-uppehållstillstånd som bevil-

## RP 80/2017 rd

jats i den första medlemsstaten. Ett mobilt ICT-uppehållstillstånd får förlängas inom ramen för giltighetstiden för det ICT-uppehållstillstånd som beviljats i den första medlemsstaten. Mobila ICT-uppehållstillstånd beviljas och återkallas av Migrationsverket.

Ett beslut om att bevilja mobilt ICT-uppehållstillstånd ska vara skriftligt och delges den sökande så snart som möjligt och senast inom 90 dygn efter det att den sökande har lämnat Migrationsverket en korrekt ifylld ansökan som innehåller dagar alla utredningar enligt 24 § som krävs för att avgöra ansökan.

I uppehållstillståndskortet antecknas bokstavskoden A för kontinuerligt uppehållstillstånd och i fältet för typ av uppehållstillstånd ”Mobile ICT”.

### 27 §

#### *Arbete vid ansökan om mobilt ICT-uppehållstillstånd*

En arbetstagare som har ansökt om mobilt ICT-uppehållstillstånd i Finland får arbeta i Finland medan ansökan behandlas, förutsatt att ansökan har lämnats in inom den i 15 § angivna tiden för rörlighet för kortare vistelse och att en fullständig ansökan har lämnats in till Migrationsverket minst 20 dagar innan rörligheten för längre vistelse inleds.

Om en arbetstagare vistas i den första medlemsstaten och där lämnar in ansökan om mobilt ICT-uppehållstillstånd till Finland, får arbetstagaren förflytta sig till och börja arbeta i Finland när en fullständig ansökan har lämnats in till Migrationsverket.

### 28 §

#### *Underrättelse till den första medlemsstaten om beviljande av mobilt ICT-uppehållstillstånd*

När mobilt ICT-uppehållstillstånd beviljas ska Migrationsverket underrätta den behöriga myndigheten i den första medlemsstaten om saken.

#### *Särskilda bestämmelser*

### 29 §

#### *Hänvisning till 186 § i utlänningslagen och strafflagen*

Bestämmelser om utlänningsförseelse av arbetsgivare finns i 186 § i utlänningslagen och bestämmelser om anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd i 47 kap. 6 a § i strafflagen (39/1889).

### 30 §

#### *Kontaktpunkt*

Migrationsverket är den kontaktpunkt som avses i artikel 26 i ICT-direktivet, som ska samarbeta med kontaktpunkterna i de andra medlemsstaterna och ansvara för att motta och överända den information som föreskrivs i denna lag.

### 31 §

#### *Besvär*

Sådana beslut av Migrationsverket som avses i denna lag får överklagas genom besvär hos förvaltningsdomstolen på det sätt som anges i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

**RP 80/2017 rd**

Sådana beslut av förvaltningsdomstolen som gäller beslut som fattats med stöd av denna lag får överklagas genom besvär hos högsta förvaltningsdomstolen, om högsta förvaltningsdomstolen beviljar besvärstillstånd.

Migrationsverket har rätt att anföra besvär sådana beslut av förvaltningsdomstolen genom vilka Migrationsverkets beslut har upphävts eller ändrats.

32 §

*Ikraftträdande*

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

3.

**Lag**

**om ändring av 77 och 79 § i utlänningslagen**

I enlighet med riksdagens beslut  
*upphävs* i utlänningslagen (301/2004) 79 § 1 mom. 4 punkten, sådan den lyder i lag  
1218/2013, och  
*ändras* 77 § 1 mom. 11 punkten, sådan den lyder i lag 1218/2013, som följer:

77 §

*Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete*

Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete beviljas en utlänning som

-----  
11) utför arbete eller arbetspraktik som ingår i ett mellanstatligt avtal eller medborgarorgani-  
sationers utbytesprogram, om arbetet eller praktiken pågår högst 18 månader, eller  
-----

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4.

## Lag

### om ändring av lagen om utlänningsregistret

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om utlänningsregistret (1270/1997) 3 och 5 §, det inledande stycket i 6 § 1 mom. samt 7 §, sådana de lyder, 3 § delvis ändrad i lagarna 618/2007, 977/2007 och 647/2016, 5 § i lagarna 305/2004, 419/2006, 620/2006 och 618/2007, det inledande stycket i 6 § 1 mom. i lag 1215/2013 och 7 § i lagarna 618/2007, 632/2011, 1219/2013 och 647/2016, som följer:

#### 3 §

##### *Registeransvariga*

Migrationsverket bär som registeransvarig det huvudsakliga ansvaret för delregistret för ansökningsärenden, arbetsgivardelregistret, delregistret för främlingspass och resedokument för flykting, delregistret för övervakning av inresor och utresor, delregistret för examina samt delregistret för medborgarskapsärenden. Dessa delregister ingår i utlänningsregistret och de förs av Migrationsverket.

Utrikesministeriet bär som registeransvarig det huvudsakliga ansvaret för delregistret för visumärenden och delregistret för inresevillkor. Dessa register ingår i utlänningsregistret och förs separat av utrikesministeriet.

Utlänningsregistret förs och används också av polisen, Gränsbevakningsväsendet, Tullen, närings-, trafik- och miljöcentralerna, arbets- och näringsbyråerna, arbetsskyddsmyndigheterna, fängvårdsmyndigheterna, diskrimineringsombudsmannen samt högsta förvaltningsdomstolen och de regionala förvaltningsdomstolarna.

Anställda hos de myndigheter som för och använder registret har rätt att med hjälp av en teknisk anslutning se och behandla uppgifter som förts in i utlänningsregistret endast inom ramen för sina befogenheter i anknytning till det i 2 § angivna ändamålet med registret. Den registeransvariga som bär det huvudsakliga ansvaret för registret beviljar på framställning av en myndighet en person rätt att använda de delregister och de uppgiftskategorier eller uppgiftsfält i delregistren som den registeransvarige anser behövas för den berörda myndighetens lagstadgade uppgifter som gäller utlännings- och medborgarskapsärenden.

#### 5 §

##### *Personer som omfattas av registret*

För utlänningsregistret får inhämtas och i registret föras in uppgifter om personer

- 1) som ansökt om visum eller uppehållstillstånd,
- 2) som avlagt språkexamen som avses i 48 § utlänningslagen (301/2004) eller deltagit i språkexamen,
- 3) vars uppehållsrätt registreras med stöd av utlänningslagen eller vars arbetsuppgifter registreras med stöd av någon annan lag,
- 4) som ansökt om internationellt skydd eller som är föremål för utredning om de ska tas till Finland inom ramen för flyktingkvoten eller på grund av humanitär invandring,
- 5) som ansökt om främlingspass eller resedokument för flykting eller för vilka en finsk myndighet för verkställande av avlägsnande ur landet utfärdat ett resedokument för enkel resa,
- 6) som beviljats betänketid enligt 52 b § i utlänningslagen.

## RP 80/2017 rd

För arbetsgivardelregistret får inhämtas och i registret föras in uppgifter om fysiska och juridiska personer som anställer en utländsk arbetstagare.

För delregistret för medborgarskapsärenden får inhämtas och i registret föras in uppgifter om personer som ansökt om finskt medborgarskap eller behållande av finskt medborgarskap eller befrielse från finskt medborgarskap eller som lämnat in en anmälan för förvärv av finskt medborgarskap, förlorat sitt finska medborgarskap eller vars medborgarskapsstatus man har bestämt eller försökt bestämma.

I utlänningsregistret får det dessutom föras in uppgifter om familjemedlemmar till personer som avses i 1—3 mom., om personer som bor i samma hushåll som de och om mottagare i Finland i sådana fall då uppgifterna behövs när ett ärende ska avgöras.

### 6 §

#### *Registrering av känsliga uppgifter*

För övervakningen av inresor, utresor, vistelse i landet och arbete samt beslutsfattandet angående finskt medborgarskap förs i utlänningsregistret in uppgifter om personer och arbetsgivare som

---

### 7 §

#### *Uppgifter som registreras*

I utlänningsregistret får i den mån det är behövligt som identifieringsuppgifter om en person som avses i 5 eller 6 § införas ärendets nummer eller klientens nummer, namn, ansiktsbild, namnteckningsprov, fingeravtryck som tagits på en person som ansöker om uppehållstillstånd, uppehållstillståndskort, uppehållskort för unionsmedborgares familjemedlem, främlingspass eller resedokument för flykting, utlåtande om DNA-test och jämförelser av fingeravtryck samt uppgift om kön, födelsedatum, födelseort och födelseland, personbeteckning och utländskt personnummer eller någon annan utländsk beteckning för identifiering av personen, uppgift om medborgarskap och nationalitet, yrke, utbildning, språkkunskaper, civilstånd och familjeförhållanden, hemkommun, adress och andra kontaktuppgifter samt uppgift om resedokument och det i 96 § i utlänningslagen avsedda kort som visar att ett ansökningsärende är anhängigt.

Utöver vad som föreskrivs i 1 mom. får i utlänningsregistret i den mån det behövs registreras

1) uppgifter som framgår av en i 5 § 1—3 mom. avsedd ansökan eller anmälan eller av förfrågan eller hörande som gjorts på grund av ansökan och som gäller ansökt tillstånd eller ärende och grunderna för ansökan, ändamålet med vistelsen i landet och resan och vistelsens och resans längd samt resrutten, tidpunkten och platsen för inresa och utresa samt uppgifter om arbetsgivare och arbete, huruvida arbetsgivaren har uppfyllt sin skattebetalningsskyldighet och uppgifter om betalningsarrangemang i fråga om skatter samt information enligt 72 § i utlänningslagen som ska fogas till ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare, sådana uppgifter om arbetsgivare som avses i 6—8, 14 och 20 § i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning ( / ) samt sådana uppgifter om värdföretaget i Finland som avses i 7—10, 15—19, 24, 25 och 29 § i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal ( / ),

2) uppgifter om och handlingar som hänför sig till behandlingen av ärenden som avses i 5 § 1—3 mom., utredningar som gäller dem, utlåtanden, avgörandet av ärenden, motiveringen till beslut, att ärenden förfallit och ändringsökande,

3) person- och kontaktuppgifter för familjemedlemmar, personer som bor i samma hushåll samt för mottagare enligt 5 § 3 mom.



**RP 80/2017 rd**

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5.

## Lag

### om ändring av 3 c § i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet (1573/1993) 3 c § 2 mom. 2 punkten, sådan den lyder i lag 1196/2013, samt  
*fogas* till 3 c § 2 mom., sådant det lyder i lag 1196/2013, en ny 3 punkt som följer:

3 c §

#### *Krav på uppehållstillstånd*

Kravet på uppehållstillstånd är uppfyllt också då

- 
- 2) personen i fråga har rätt att arbeta enligt 78 § 1 eller 2 mom. eller 3 mom. 1, 2, 4, 5 eller 7 punkten i utlänningslagen,
  - 3) personen i fråga har ett sådant tillstånd som avses i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning ( / ) eller ett sådant tillstånd som avses i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsin-tern förflyttning av personal ( / ).

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

6.

## Lag

### om ändring av 1 kap. 8 a § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa

I enlighet med riksdagens beslut  
*fogas* till 1 kap. 8 a § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002), sådan den lyder i lag 1654/2015, ett nytt 4 mom. som följer:

1 kap.

#### Allmänna bestämmelser

8 a §

*Rätt till förmåner på basis av boende, Europeiska unionens lagstiftning eller överenskommelser som är bindande för Finland*

---

Säsongsarbetare som avses i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning ( / ) har inte rätt till arbetslöshetsförmåner enligt denna lag.

Denna lag träder i kraft den 20 .

7.

## Lag

### om ändring av 12 a § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) 12 a § 1 mom. 7 punkten, sådan den lyder i lag 1653/2015, samt  
*fogas* till 12 a § 1 mom., sådan den lyder i lag 1653/2015, en ny 8 punkt som följer:

12 a §

#### *Begränsningar av premiebetalningsskyldigheten*

Arbetslöshetsförsäkringspremie betalas inte

7) i fråga om en arbetstagare på vilken finsk lagstiftning inte tillämpas på grundval av bestämmelserna om tillämplig lagstiftning i EU:s förordningar om social trygghet eller sådana överenskommelser om social trygghet som är bindande för Finland,

8) i fråga om en arbetstagare som omfattas av lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning ( / ).

Denna lag träder i kraft den

20 .

8.

## Lag

### om ändring av 14 § i folkhälsolagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i folkhälsolagen (66/1972) 14 §, sådan den lyder i lag 1222/2013, som följer:

#### 14 §

Med invånare i en kommun avses i denna lag en person vars hemkommun enligt lagen om hemkommun (201/1994) kommunen i fråga är. Med en persons bonings- och hemkommun avses den kommun där han eller hon är invånare. Med invånare i kommunen jämställs i denna lag också en person som vistas inom kommunens område och har rätt att arbeta enligt 78 § 1 eller 2 mom., 78 § 3 mom. 1, 2, 4, 5 eller 7 punkten eller 79 § 1 mom. 1, 2 eller 6 punkten i utlänningslagen (301/2004) och som har ett i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande eller har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande har upphört. Med invånare i kommunen jämställs vid tillämpningen av denna lag också en person som vistas inom kommunens område och som med stöd av 81 § i utlänningslagen har beviljats ett EU-blåkort enligt 3 § 26 punkten i den lagen samt en sådan persons familjemedlemmar som avses i 37 § i utlänningslagen. Med invånare i kommunen jämställs dessutom vid tillämpningen av denna lag en person som vistas inom kommunens område och som har tillstånd för säsongarbete enligt lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning ( / ) eller tillstånd enligt lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal ( / ).

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

9.

## Lag

### om ändring av 3 § i lagen om specialiserad sjukvård

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om specialiserad sjukvård (1062/1989) 3 § 1 mom., sådant det lyder i lag 1223/2013, som följer:

#### 3 §

Den kommun som enligt lagen om hemkommun (201/1994) är en persons hemkommun ska sörja för att personen får behövlig specialiserad sjukvård i enlighet med hälso- och sjukvårdslagen. För ordnande av specialiserad sjukvård i enlighet med denna förpliktelse ska kommunen höra till en samkommun för ett sjukvårdsdistrikt. Med invånare i kommunen enligt lagen om hemkommun jämföras i denna lag också en person som vistas inom kommunens område och har rätt att arbeta enligt 78 § 1 eller 2 mom., 78 § 3 mom. 1, 2, 4, 5 eller 7 punkten eller 79 § 1 mom. 1—2 eller 6 punkten i utlänningslagen (301/2004) och som har ett i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande eller har registrerats som arbetslös arbetsökande efter det att ett minst sex månader långt arbets-, tjänste- eller anställningsförhållande har upphört. Med invånare i kommunen jämföras vid tillämpningen av denna lag också en person som vistas inom kommunens område och som med stöd av 81 § i utlänningslagen har beviljats ett EU-blåkort enligt 3 § 26 punkten i den lagen samt en sådan persons familjemedlemmar som avses i 37 § i utlänningslagen. Med invånare i kommunen jämföras dessutom vid tillämpningen av denna lag en person som vistas inom kommunens område och som har tillstånd för säsongarbete enligt lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning ( / ) eller tillstånd enligt lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal ( / ).

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

10.

## Lag

### om ändring av 1 a § i barnbidragslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i barnbidragslagen (796/1992) 1 a §, sådan den lyder i lag 1224/2013, som följer:

1 a §

#### *Rätt till barnbidrag på grundval av arbete*

Barnbidrag betalas i enlighet med denna lag även för barn som medföljer arbetstagare som avses i 3 b § i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet (1573/1993) och som uppfyller kravet på uppehållstillstånd enligt 3 c § 2 mom. 2 punkten i den lagen. Barnbidrag betalas dock inte om arbetstagarens rätt att arbeta grundar sig på 78 § 3 mom. 4 punkten eller 79 § i utlänningslagen (301/2004) eller om arbetstagarens tillstånd att arbeta i Finland gäller högst sex månader. Barnbidrag betalas inte heller, om arbetstagarens tillstånd att arbeta gäller högst nio månader med stöd av lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal ( / ) eller om arbetstagarens rätt att arbeta baserar sig på lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning ( / ).

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

11.

**Lag**

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

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (1128/1996) 3 § 2 mom., sådant det lyder i lag 1225/2013, som följer:

3 §

*Val av vårdform*

---

Rätt till vårdpenning och vårdtillägg enligt denna lag har man också för ett barn vars förälder eller vårdnadshavare har rätt att arbeta enligt 78 § 1 eller 2 mom. eller 78 § 3 mom. 1, 2, 5 eller 7 punkten i utlänningslagen (301/2004). Han eller hon ska dessutom ha i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande och tillstånd att arbeta i Finland minst sex månader. Rätt till vårdpenning och vårdtillägg har man också för ett barn vars förälder eller vårdnadshavare har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbetsförhållande har upphört. Rätt till vårdpenning och vårdtillägg har man dessutom för ett barn vars förälder eller vårdnadshavare har rätt att arbeta i Finland mer än nio månader med stöd av lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal ( / ), om inte den arbetstagare som är föremål för den företagsinterna förflyttningen ska omfattas av ursprungslandets rätt enligt bilaterala avtal. Man har inte rätt till vårdpenning och vårdtillägg för ett barn vars förälders eller vårdnadshavares rätt att arbeta baserar sig på lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning ( / ).

---

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_



12.

## Lag

### om ändring av 11 kap. i arbetsavtalslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
fogas till 11 kap. i arbetsavtalslagen (55/2001) en ny 4 § som följer:

11 kap.

#### Arbetsavtal av internationell karaktär och tillämplig lag

4 §

*Arbetstagare som avses i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal*

Bestämmelser om hur anställningsvillkoren bestäms när det gäller arbetstagare vilkas inresa baserar sig på lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal ( / ) finns i 1 a § i lagen om utstationering av arbetstagare.

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

13.

**Lag**

**om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare**

I enlighet med riksdagens beslut  
*fogas* till lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) en ny 1 a § som följer:

1 a §

*Arbetstagare som avses i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal*

Denna lag tillämpas även på arbete som utförs i Finland av en arbetstagare vars inresa baserar sig på lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal ( / ).

Anställningsvillkoren för en arbetstagare som avses i 1 mom. bestäms i enlighet med 3 och 4 §. Arbetstagarens lön bestäms i enlighet med de allmänna bestämmelser och föreskrifter som gäller om bestämmande av lönen. Om inte bestämmelserna om lön i något kollektivavtal är tillämpliga på anställningsförhållandet, bestäms lönen enligt den lönenivå som iakttas i motsvarande arbete i värdföretaget. Om det inte finns personer som utför motsvarande arbete i värdföretaget, ska arbetstagaren betalas åtminstone sedvanlig och skälig lön. Dessutom tillämpas 5 § 3 och 4 mom.

Arbetstagarens skyldigheter bestäms enligt 8—10 och 12 §, dock så att värdföretaget i Finland betraktas som sådan företrädare som avses i 8 § och så att värdföretaget solidariskt utöver arbetsgivaren ansvarar för att information som avses i 10 § tillhandahålls.

Dessutom tillämpas 16, 17, 32—34 och 35 § 1 mom. 3 punkten samt 36—38 §, dock så att den försummelseavgift som avses i 35 § 1 mom. 3 punkten kan påföras endast antingen arbetsgivaren eller värdföretaget.

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

Helsingfors den 28 juni 2017

**Statsminister**

**Juha Sipilä**

Inrikesminister Paula Risikko

3.

**Lag**

**om ändring av 77 och 79 § i utlänningslagen**

I enlighet med riksdagens beslut  
upphävs i utlänningslagen (301/2004) 79 § 1 mom. 4 punkten, sådan den lyder i lag 1218/2013, och  
ändras 77 § 1 mom. 11 punkten, sådan den lyder i lag 1218/2013, som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

77 §

*Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete*

Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete beviljas en utlänning som

11) utför 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, eller

79 §

*Rätt att arbeta utan uppehållstillstånd*

Rätt att förvärvsarbete utan uppehållstillstånd har en utlänning som

4) kommer för att plocka eller skörda bär, frukter, specialväxter, rotfrukter eller grönsaker eller för arbete i anslutning till pälsfarmning i högst tre månader,

77 §

*Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete*

Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete beviljas en utlänning som

11) utför arbete eller arbetspraktik som ingår i ett mellanstatligt avtal eller medborgarorganisationers utbytesprogram, om arbetet eller praktiken pågår högst 18 månader, eller

79 §

*Rätt att arbeta utan uppehållstillstånd*

Rätt att förvärvsarbete utan uppehållstillstånd har en utlänning som

4) (upphävs)

Denna lag träder i kraft den 20 .

4.

## Lag

### om ändring av lagen om utlänningsregistret

I enlighet med riksdagens beslut

*ändras* i lagen om utlänningsregistret (1270/1997) 3 och 5 §, det inledande stycket i 6 § 1 mom. samt 7 §, sådana de lyder, 3 § delvis ändrad i lagarna 618/2007, 977/2007 och 647/2016, 5 § i lagarna 305/2004, 419/2006, 620/2006 och 618/2007, det inledande stycket i 6 § 1 mom. i lag 1215/2013 och 7 § i lagarna 618/2007, 632/2011, 1219/2013 och 647/2016, som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

3 §

3 §

*Registeransvariga*

*Registeransvariga*

Migrationsverket bär som registeransvarig det huvudsakliga ansvaret för delregistret för ansökningsärenden, delregistret för främlingspass och resedokument för flykting, delregistret för övervakning av inresor och utresor, delregistret för examina samt delregistret för medborgarskapsärenden. Dessa delregister ingår i utlänningsregistret och de förs av Migrationsverket.

Migrationsverket bär som registeransvarig det huvudsakliga ansvaret för delregistret för ansökningsärenden, *arbetsgivar*delregistret, delregistret för främlingspass och resedokument för flykting, delregistret för övervakning av inresor och utresor, delregistret för examina samt delregistret för medborgarskapsärenden. Dessa delregister ingår i utlänningsregistret och de förs av Migrationsverket.

Utrikesministeriet bär som registeransvarig det huvudsakliga ansvaret för delregistret för visumärenden och delregistret för inresevillkor. Dessa register ingår i utlänningsregistret och förs separat av utrikesministeriet.

Utrikesministeriet bär som registeransvarig det huvudsakliga ansvaret för delregistret för visumärenden och delregistret för inresevillkor. Dessa register ingår i utlänningsregistret och förs separat av utrikesministeriet.

Utlänningsregistret förs och används också av polisen, gränsbevakningsväsendet, Tullen, närings-, trafik- och miljöcentralerna, arbets- och näringsbyråerna, fängvårdsmyndigheterna, diskrimineringsombudsmannen samt högsta förvaltningsdomstolen och de regionala förvaltningsdomstolarna.

Utlänningsregistret förs och används också av polisen, Gränsbevakningsväsendet, Tullen, närings-, trafik- och miljöcentralerna, arbets- och näringsbyråerna, *arbets*skyddsmyndigheterna, fängvårdsmyndigheterna, diskrimineringsombudsmannen samt högsta förvaltningsdomstolen och de regionala förvaltningsdomstolarna.

Anställda hos de myndigheter som för och använder registret har rätt att med hjälp av en teknisk anslutning se och behandla uppgifter som förts in i utlänningsregistret endast inom ramen för sina befogenheter i anknytning till det i 2 § angivna ändamålet med registret. Den som i huvudsak ansvarar för registret beviljar på framställning av berörda myndighet en person rätt att använda de delregister och de uppgiftskategorier eller uppgiftsfält i delregistren som den som i huvudsak ansva-

Anställda hos de myndigheter som för och använder registret har rätt att med hjälp av en teknisk anslutning se och behandla uppgifter som förts in i utlänningsregistret endast inom ramen för sina befogenheter i anknytning till det i 2 § angivna ändamålet med registret. Den *registeransvariga som bär det huvudsakliga ansvaret* för registret beviljar på framställning av *en* myndighet en person rätt att använda de delregister och de uppgiftskategorier eller uppgiftsfält i delregistren som den

*Gällande lydelse*

rar för registret anser behövas för den berörda myndighetens lagstadgade uppgifter som gäller utlännings- och medborgarskapsärenden.

5 §

*Personer som omfattas av registret*

För utlänningsregistret får inhämtas och i registret föras in uppgifter om personer

- 1) som ansökt om visum eller uppehållstillstånd,
- 2) som avlagt språkexamen som avses i 48 § utlänningslagen (301/2004) eller deltagit i språkexamen,
- 3) vars uppehållsrätt registreras med stöd av utlänningslagen eller vars arbetsuppgifter registreras med stöd av någon annan lag,
- 4) som ansökt om internationellt skydd eller som är föremål för utredning om de skall tas till Finland inom ramen för flyktingkvoten eller på grund av humanitär invandring,
- 5) som ansökt om främlingspass eller resedokument för flykting eller för vilka en finsk myndighet för verkställande av avlägsnande ur landet utfärdat ett resedokument för enkel resa,
- 6) som beviljats betänketid enligt 52 b § i utlänningslagen.

För delregistret för medborgarskapsärenden får inhämtas och i registret föras in uppgifter om personer som ansökt om finskt medborgarskap eller behållande av finskt medborgarskap eller befrielse från finskt medborgarskap eller som lämnat in en anmälan för förvärv av finskt medborgarskap, förlorat sitt finska medborgarskap eller vars medborgarskapsstatus man har bestämt eller försökt bestämma.

Dessutom får i utlänningsregistret föras in uppgifter om familjemedlemmar till personer som avses i 1 och 2 mom., om personer som bor i samma hushåll som de och om mottagare i Finland i sådana fall då uppgifterna behövs när ett ärende skall avgöras.

*Föreslagen lydelse*

*registeransvarige* anser behövas för den berörda myndighetens lagstadgade uppgifter som gäller utlännings- och medborgarskapsärenden.

5 §

*Personer som omfattas av registret*

För utlänningsregistret får inhämtas och i registret föras in uppgifter om personer

- 1) som ansökt om visum eller uppehållstillstånd,
- 2) som avlagt språkexamen som avses i 48 § utlänningslagen (301/2004) eller deltagit i språkexamen,
- 3) vars uppehållsrätt registreras med stöd av utlänningslagen eller vars arbetsuppgifter registreras med stöd av någon annan lag,
- 4) som ansökt om internationellt skydd eller som är föremål för utredning om de ska tas till Finland inom ramen för flyktingkvoten eller på grund av humanitär invandring,
- 5) som ansökt om främlingspass eller resedokument för flykting eller för vilka en finsk myndighet för verkställande av avlägsnande ur landet utfärdat ett resedokument för enkel resa,
- 6) som beviljats betänketid enligt 52 b § i utlänningslagen.

*För arbetsgivarregistret får inhämtas och i registret föras in uppgifter om fysiska och juridiska personer som anställer en utländsk arbetstagare.*

För delregistret för medborgarskapsärenden får inhämtas och i registret föras in uppgifter om personer som ansökt om finskt medborgarskap eller behållande av finskt medborgarskap eller befrielse från finskt medborgarskap eller som lämnat in en anmälan för förvärv av finskt medborgarskap, förlorat sitt finska medborgarskap eller vars medborgarskapsstatus man har bestämt eller försökt bestämma.

*I utlänningsregistret får det dessutom föras in uppgifter om familjemedlemmar till personer som avses i 1—3 mom., om personer som bor i samma hushåll som de och om mottagare i Finland i sådana fall då uppgifterna behövs när ett ärende ska avgöras.*

*Gällande lydelse*

6 §

*Registrering av känsliga uppgifter*

För övervakningen av inresor, utresor och vistelse i landet samt beslutsfattandet angående finskt medborgarskap förs i utlänningsregistret in uppgifter om personer som

7 §

*Uppgifter som registreras*

I utlänningsregistret får i den mån det är behövligt som identifieringsuppgifter om en person som avses i 5 eller 6 § införas ärendets nummer eller klientens nummer, namn, ansiktsbild, namnteckningsprov, fingeravtryck som tagits på en person som ansöker om uppehållstillstånd, uppehållstillståndskort, uppehållskort för unionsmedborgares familjemedlem, främlingspass eller resedokument för flykting, utlåtande om DNA-test och jämförelser av fingeravtryck samt uppgift om kön, födelsedatum, födelseort och födelse-land, personbeteckning och utländskt personnummer eller någon annan utländsk beteckning för identifiering av personen, uppgift om medborgarskap och nationalitet, yrke, utbildning, språkkunskaper, civilstånd och familjeförhållanden, hemkommun, adress och andra kontaktuppgifter samt uppgift om resedokument och det i 96 § i utlänningslagen avsedda kort som visar att ett ansökningsärende är anhängigt.

Utöver vad som bestäms i 1 mom. får i utlänningsregistret i den mån det behövs registreras:

1) uppgifter som framgår av en i 5 § 1 eller 2 mom. avsedd ansökan eller anmälan eller av förfrågan som gjorts på grund av ansökan eller av i nämnda moment avsett hörande och som gäller ansökt tillstånd eller ärende och grunderna för ansökan, ändamålet med vistelsen i landet och resan och vistelsens och resans längd samt resrutten, tidpunkten och platsen för inresa och utresa samt uppgifter om arbetsgivare och arbete, huruvida arbetsgivaren har uppfyllt sin skattebetalningsskyldighet

*Föreslagen lydelse*

6 §

*Registrering av känsliga uppgifter*

För övervakningen av inresor, utresor, vistelse i landet och arbete samt beslutsfattandet angående finskt medborgarskap förs i utlänningsregistret in uppgifter om personer och arbetsgivare som

7 §

*Uppgifter som registreras*

I utlänningsregistret får i den mån det är behövligt som identifieringsuppgifter om en person som avses i 5 eller 6 § införas ärendets nummer eller klientens nummer, namn, ansiktsbild, namnteckningsprov, fingeravtryck som tagits på en person som ansöker om uppehållstillstånd, uppehållstillståndskort, uppehållskort för unionsmedborgares familjemedlem, främlingspass eller resedokument för flykting, utlåtande om DNA-test och jämförelser av fingeravtryck samt uppgift om kön, födelsedatum, födelseort och födelse-land, personbeteckning och utländskt personnummer eller någon annan utländsk beteckning för identifiering av personen, uppgift om medborgarskap och nationalitet, yrke, utbildning, språkkunskaper, civilstånd och familjeförhållanden, hemkommun, adress och andra kontaktuppgifter samt uppgift om resedokument och det i 96 § i utlänningslagen avsedda kort som visar att ett ansökningsärende är anhängigt.

Utöver vad som föreskrivs i 1 mom. får i utlänningsregistret i den mån det behövs registreras

1) uppgifter som framgår av en i 5 § 1—3 mom. avsedd ansökan eller anmälan eller av förfrågan eller hörande som gjorts på grund av ansökan och som gäller ansökt tillstånd eller ärende och grunderna för ansökan, ändamålet med vistelsen i landet och resan och vistelsens och resans längd samt resrutten, tidpunkten och platsen för inresa och utresa samt uppgifter om arbetsgivare och arbete, huruvida arbetsgivaren har uppfyllt sin skattebetalningsskyldighet och uppgifter om be-

## RP 80/2017 rd

### *Gällande lydelse*

dighet och uppgifter om betalningsarrangemang i fråga om skatter samt information enligt 72 § i utlänningslagen som ska fogas till ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare,

2) uppgifter om och handlingar som hänför sig till behandlingen av ärenden som avses i 5 § 1 och 2 mom., utredningar som gäller dem, utlåtanden, avgörandet av ärenden, motiveringen till beslut, att ärenden förfallit och ändringsökande, (12.8.2016/647)

3) person- och kontaktuppgifter för familjemedlemmar, personer som bor i samma hushåll samt för mottagare enligt 5 § 3 mom.

### *Föreslagen lydelse*

talningsarrangemang i fråga om skatter samt information enligt 72 § i utlänningslagen som ska fogas till ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare, *sådana uppgifter om arbetsgivare som avses i 6—8, 14 och 20 § i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning ( / ) samt sådana uppgifter om värdforetaget i Finland som avses i 7—10, 15—19, 24, 25 och 29 § i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal ( / ),*

2) uppgifter om och handlingar som hänför sig till behandlingen av ärenden som avses i 5 § 1—3 mom., utredningar som gäller dem, utlåtanden, avgörandet av ärenden, motiveringen till beslut, att ärenden förfallit och ändringsökande,

3) person- och kontaktuppgifter för familjemedlemmar, personer som bor i samma hushåll samt för mottagare enligt 5 § 3 mom.

*Denna lag träder i kraft den*                 20 .

5.

## Lag

### om ändring av 3 c § i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet (1573/1993) 3 c § 2 mom. 2 punkten, sådan den lyder i lag 1196/2013, samt  
*fogas* till 3 c § 2 mom., sådant det lyder i lag 1196/2013, en ny 3 punkt som följer:

*Gällande lydelse*

3 c §

*Krav på uppehållstillstånd*

Kravet på uppehållstillstånd är uppfyllt också då

2) personen i fråga har rätt att arbeta enligt 78 § 1 eller 2 mom. eller 3 mom. 1, 2, 4, 5 eller 7 punkten i utlänningslagen.

*Föreslagen lydelse*

3 c §

*Krav på uppehållstillstånd*

Kravet på uppehållstillstånd är uppfyllt också då

2) personen i fråga har rätt att arbeta enligt 78 § 1 eller 2 mom. eller 3 mom. 1, 2, 4, 5 eller 7 punkten i utlänningslagen,

3) *personen i fråga har ett sådant tillstånd som avses i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning ( / ) eller ett sådant tillstånd som avses i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal ( / ).*

Denna lag träder i kraft den 20 .



7.

## Lag

### om ändring av 12 a § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998) 12 a § 1 mom. 7 punkten, sådan den lyder i lag 1653/2015, samt  
*fogas* till 12 a § 1 mom., sådan den lyder i lag 1653/2015, en ny 8 punkt som följer:

*Gällande lydelse*

12 a §

*Begränsningar av premiebetalningsskyldigheten*

Arbetslöshetsförsäkringspremie betalas inte

7) i fråga om en arbetstagare på vilken finsk lagstiftning inte tillämpas på grundval av bestämmelserna om tillämplig lagstiftning i EU:s förordningar om social trygghet eller sådana överenskommelser om social trygghet som är bindande för Finland.

*Föreslagen lydelse*

12 a §

*Begränsningar av premiebetalningsskyldigheten*

Arbetslöshetsförsäkringspremie betalas inte

7) i fråga om en arbetstagare på vilken finsk lagstiftning inte tillämpas på grundval av bestämmelserna om tillämplig lagstiftning i EU:s förordningar om social trygghet eller sådana överenskommelser om social trygghet som är bindande för Finland,

8) i fråga om en arbetstagare som omfattas av lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning ( / ).

Denna lag träder i kraft den

20 .

8.

**Lag**

**om ändring av 14 § i folkhälsolagen**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i folkhälsolagen (66/1972) 14 §, sådan den lyder i lag 1222/2013, som följer:

*Gällande lydelse*

14 §

Med invånare i en kommun avses i denna lag en person vars hemkommun enligt lagen om hemkommun (201/1994) kommunen i fråga är. Med en persons bonings- och hemkommun avses den kommun där han eller hon är invånare. Med invånare i kommunen jämställs i denna lag också en person som vistas inom kommunens område och har rätt att arbeta enligt 78 § 1 eller 2 mom., 78 § 3 mom. 1, 2, 4, 5 eller 7 punkten eller 79 § 1 mom. 1, 2 eller 6 punkten i utlänningslagen (301/2004) och som har ett i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande eller har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande har upphört. Med invånare i kommunen jämställs i denna lag också en person som vistas inom kommunens område och som med stöd av 81 § i utlänningslagen har beviljats ett EU-blåkort enligt 3 § 26 punkten i den lagen samt en sådan persons familjemedlemmar som avses i 37 § i utlänningslagen.

*Föreslagen lydelse*

14 §

Med invånare i en kommun avses i denna lag en person vars hemkommun enligt lagen om hemkommun (201/1994) kommunen i fråga är. Med en persons bonings- och hemkommun avses den kommun där han eller hon är invånare. Med invånare i kommunen jämställs i denna lag också en person som vistas inom kommunens område och har rätt att arbeta enligt 78 § 1 eller 2 mom., 78 § 3 mom. 1, 2, 4, 5 eller 7 punkten eller 79 § 1 mom. 1, 2 eller 6 punkten i utlänningslagen (301/2004) och som har ett i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande eller har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande har upphört. Med invånare i kommunen jämställs *vid tillämpningen av denna lag* också en person som vistas inom kommunens område och som med stöd av 81 § i utlänningslagen har beviljats ett EU-blåkort enligt 3 § 26 punkten i den lagen samt en sådan persons familjemedlemmar som avses i 37 § i utlänningslagen. *Med invånare i kommunen jämställs dessutom vid tillämpningen av denna lag en person som vistas inom kommunens område och som har tillstånd för säsongarbete enligt lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning ( / ) eller tillstånd enligt lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal ( / ).*

**RP 80/2017 rd**

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

*Denna lag träder i kraft den            20 .*

9.

**Lag**

**om ändring av 3 § i lagen om specialiserad sjukvård**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen om specialiserad sjukvård (1062/1989) 3 § 1 mom., sådant det lyder i lag 1223/2013, som följer:

*Gällande lydelse*

3 §

Den kommun som enligt lagen om hemkommun (201/1994) är en persons hemkommun ska sörja för att personen får behövlig specialiserad sjukvård i enlighet med hälso- och sjukvårdslagen. För ordnande av specialiserad sjukvård i enlighet med denna förpliktelse ska kommunen höra till en samkommun för ett sjukvårdsdistrikt. Med invånare i kommunen enligt lagen om hemkommun jämställs i denna lag också en person som vistas inom kommunens område och har rätt att arbeta enligt 78 § 1 eller 2 mom., 78 § 3 mom. 1, 2, 4, 5 eller 7 punkten eller 79 § 1 mom. 1–2 eller 6 punkten i utlänningslagen (301/2004) och som har ett i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande eller har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbets-, tjänste- eller anställningsförhållande har upphört. Med invånare i kommunen jämställs i denna lag också en person som vistas inom kommunens område och som med stöd av 81 § i utlänningslagen har beviljats ett EU-blåkort enligt 3 § 26 punkten i den lagen samt en sådan persons familjemedlemmar som avses i 37 § i utlänningslagen.

*Föreslagna lydelse*

3 §

Den kommun som enligt lagen om hemkommun (201/1994) är en persons hemkommun ska sörja för att personen får behövlig specialiserad sjukvård i enlighet med hälso- och sjukvårdslagen. För ordnande av specialiserad sjukvård i enlighet med denna förpliktelse ska kommunen höra till en samkommun för ett sjukvårdsdistrikt. Med invånare i kommunen enligt lagen om hemkommun jämställs i denna lag också en person som vistas inom kommunens område och har rätt att arbeta enligt 78 § 1 eller 2 mom., 78 § 3 mom. 1, 2, 4, 5 eller 7 punkten eller 79 § 1 mom. 1–2 eller 6 punkten i utlänningslagen (301/2004) och som har ett i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande eller har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbets-, tjänste- eller anställningsförhållande har upphört. Med invånare i kommunen jämställs *vid tillämpningen av denna lag* också en person som vistas inom kommunens område och som med stöd av 81 § i utlänningslagen har beviljats ett EU-blåkort enligt 3 § 26 punkten i den lagen samt en sådan persons familjemedlemmar som avses i 37 § i utlänningslagen. *Med invånare i kommunen jämställs dessutom vid tillämpningen av denna lag en person som vistas inom kommunens område och som har tillstånd för säsongarbete enligt lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning ( / ) eller tillstånd enligt lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal ( / ).*

**RP 80/2017 rd**

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

*Denna lag träder i kraft den            20            .*

10.

**Lag**

**om ändring av 1 a § i barnbidragslagen**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i barnbidragslagen (796/1992) 1 a §, sådan den lyder i lag 1224/2013, som följer:

*Gällande lydelse*

1 a §

*Rätt till barnbidrag på grundval av arbete*

Barnbidrag betalas i enlighet med denna lag även för barn som medföljer arbetstagare som avses i 3 b § i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet (1573/1993) och som uppfyller kravet på uppehållstillstånd enligt 3 c § 2 mom. 2 punkten i den lagen. Barnbidrag betalas dock inte om arbetstagarens rätt att arbeta grundar sig på 78 § 3 mom. 4 punkten eller 79 § i utlänningslagen (301/2004) eller om arbetstagarens tillstånd att arbeta gäller högst sex månader.

*Föreslagen lydelse*

1 a §

*Rätt till barnbidrag på grundval av arbete*

Barnbidrag betalas i enlighet med denna lag även för barn som medföljer arbetstagare som avses i 3 b § i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet (1573/1993) och som uppfyller kravet på uppehållstillstånd enligt 3 c § 2 mom. 2 punkten i den lagen. Barnbidrag betalas dock inte om arbetstagarens rätt att arbeta grundar sig på 78 § 3 mom. 4 punkten eller 79 § i utlänningslagen (301/2004) eller om arbetstagarens tillstånd att arbeta *i Finland inte heller, om arbetstagarens tillstånd att arbeta gäller högst nio månader med stöd av lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal ( / ) eller om arbetstagarens rätt att arbeta baserar sig på lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning ( / )*.

Denna lag träder i kraft den \_\_\_\_\_ 20\_\_ .

11.

**Lag**

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

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (1128/1996) 3 § 2 mom., sådant  
det lyder i lag 1225/2013, som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

3 §

3 §

*Val av vårdform*

*Val av vårdform*

Rätt till vårdpenning och vårdtillägg har man också för ett barn vars förälder eller vårdnadshavare har rätt att arbeta enligt 78 § 1 eller 2 mom. eller 78 § 3 mom. 1, 2, 5 eller 7 punkten i utlänningslagen (301/2004). Han eller hon ska dessutom ha i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande och tillstånd att arbeta i Finland minst sex månader. Rätt till vårdpenning och vårdtillägg har man också för ett barn vars förälder eller vårdnadshavare har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbetsförhållande har upphört.

Rätt till vårdpenning och vårdtillägg enligt denna lag har man också för ett barn vars förälder eller vårdnadshavare har rätt att arbeta enligt 78 § 1 eller 2 mom. eller 78 § 3 mom. 1, 2, 5 eller 7 punkten i utlänningslagen (301/2004). Han eller hon ska dessutom ha i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande och tillstånd att arbeta i Finland minst sex månader. Rätt till vårdpenning och vårdtillägg har man också för ett barn vars förälder eller vårdnadshavare har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbetsförhållande har upphört. Rätt till vårdpenning och vårdtillägg har man dessutom för ett barn vars förälder eller vårdnadshavare har rätt att arbeta i Finland mer än nio månader med stöd av lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal ( / ), om inte den arbetstagare som är föremål för den företagsinterna förflyttningen ska omfattas av ursprungslandets rätt enligt bilaterala avtal. Man har inte rätt till vårdpenning och vårdtillägg för ett barn vars förälders eller vårdnadshavares rätt att arbeta baserar sig på lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning ( / ).

Denna lag träder i kraft den 20 .

**RP 80/2017 rd**

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

---