

Förvaltningsutskottet

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

INLEDNING

Remiss

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 (RP 80/2017 rd): Ärendet har remitterats till förvaltningsutskottet för betänkande och till jord- och skogsbruksutskottet, social- och hälsovårdsutskottet och arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för utlåtande.

Utlåtanden

Utlåtande har lämnats av

- arbetslivs- och jämställdhetsutskottet AjUU 6/2017 rd
- social- och hälsovårdsutskottet ShUU 8/2017 rd
- jord- och skogsbruksutskottet JsUU 20/2017 rd

Sakkunniga

Utskottet har hört

- konsultativ tjänsteman Harri Sivula, inrikesministeriet
- överinspektör Maija Rekola, inrikesministeriet
- lagstiftningssekreterare Karoliina Hyttinen, utrikesministeriet
- regeringsråd Liisa Heinonen, arbets- och näringsministeriet
- regeringsråd Olli Sorainen, arbets- och näringsministeriet
- regeringsråd Marja-Terttu Mäkiranta, social- och hälsovårdsministeriet
- regeringssekreterare Anne Vänskä, social- och hälsovårdsministeriet
- resultatenhetschef Pauliina Helminen, Migrationsverket
- specialsakkunnig Hannele Häkkinen, Finlands Kommunförbund
- verkställande direktör Veli-Matti Rekola, Landsbygdens Arbetsgivareförbund LAF rf
- jurist Janne Kiiskinen, Turism- och Restaurangförbundet rf
- PR-ansvarig Elena Gorschkow-Salonranta, Servicefacket PAM rf.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

Skriftligt yttrande har lämnats av

- jord- och skogsbruksministeriet
- arbets- och näringsministeriet
- social- och hälsovårdsministeriet
- Akava ry
- Finlands näringsliv rf
- Centraförbundet för lant- och skogsbruksproducenter MTK
- Träfacket rf
- Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- Företagarna i Finland rf
- Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf.

PROPOSITIONEN

I propositionen 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 unionen, om tillstånd som beviljas personer som är föremål för företagsintern förflyttning och om deras rättigheter under vistelsen i landet. I lagen föreskrivs det dessutom om rätten till förflyttning från en medlemsstat till en annan inom Europeiska unionen och om villkoren för förflyttningen.

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.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

I propositionen ingår två separat lagförslag som båda syftar till att förbättra arbetskraftens rörlighet och arbetstagarens ställning. Syftet med de föreslagna lagarna är att nationellt genomföra direktiv 2014/36/EU (nedan direktivet om säsongsanställning) om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (lagförslag 1, nedan lagen om säsongsanställning) och direktiv 2014/66/EU (nedan ICT-direktivet) om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (lagförslag 2, nedan ICT-lagen). Vid sidan av genomförandet av direktiven syftar propositionen till att skapa en rättslig grund för elektroniska förfaranden som förbättrar kundservicen och i synnerhet förkortar behandlingstiderna. I propositionen ingår ytterligare 11 anknytande lagförslag.

De säsongarbetare som avses i den föreslagna lagen om säsongsanställning är arbetstagare från tredjeländer som är anställda tillfälligt, i högst nio månader, och återvänder till sitt hemland när säsongen är slut. Säsongarbete är arbete inom jordbruket och turismen där behovet av arbetskraft varierar beroende på årstid.

Det kommer varje år mindre än 15 000 säsongarbetare till Finland. Flertalet är sysselsatta inom jordbruket för en tid av högst tre månader. Antalet utgör cirka en tredjedel av alla arbetstillfällen inom jordbruket. En stor del av jordbrukets och landsbygdens permanenta arbetstillfällen är beroende av att det finns tillgång till säsongarbetare.

Säsongarbetarna inom turistbranschen utgör en klart mindre grupp än inom jordbruket. Säsongarbetet inom turismen har dock också ökat under de senaste åren. Till följd av den snabba ökningen av antalet turister från Asien har behovet av personal med kunskaper i asiatiska språk ökat kraftigt, och bristen kan inte avhjälpas enbart med inhemsk arbetskraft.

Förkortningen ICT i samband med ICT-lagen hänvisar till anställda som företagsinternt förflyttas från ett tredjeland till unionen (intra-corporate transferee). De här arbetstagarna är tredjelandsföretags chefer, specialister och vissa praktikanter som sänds ut för att arbeta i ett i Finland etablerat dotterbolag som hör till samma koncern. De som avses i direktivet utgör en eftertraktad grupp, men på grund av den snäva avgränsningen bör de i Finland endast uppgå till uppskattningsvis något över 1 000 personer per år. De anställda som sänds till ett företag i Finland utgör dock nyckelpersoner, och det är därför viktigt att de smidigt kan få tillstånd.

Genomförandet av båda direktiven har fördröjts med ungefär ett år. Det är välkommet att de till genomförandet kopplade lagförslagen har lämnats till riksdagen för behandling. Utskottet tillstyrker lagförslagen, men med följande kommentarer och ändringar.

Det är enligt utskottet tydliggörande att direktiven genomförs genom separata lagar för säsongarbetare respektive ICT-arbetstagare. Den gällande utlänningslagen (301/2004) har till följd av de många ändringar som gjorts i den blivit så omfattande och svåröverskådlig att det inte hade varit ändamålsenligt att ytterligare bygga ut den med de nu föreslagna bestämmelserna.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

Utskottet konstaterar att utlänningslagen till följd av ny EU-lagstiftning eller nationella behov är föremål för näst intill ständig förändring. Nästa stora förändring följer av översynen av bestämmelserna om det gemensamma europeiska asylsystemet (Ceas). Flertalet av bestämmelserna ingår i direkt tillämpliga EU-förordningar, vilket innebär att de bestämmelser om vilka det föreskrivs i EU-förordningen måste upphävas i den nationella lagen. Enligt utskottets uppfattning är det enklare att göra en helhetsbedömning av hur lagen kan och bör utvecklas när de ändringarna har genomförts. Utskottet framhåller att en totalreform kräver en långvarig beredning som eventuellt kan sträcka sig över valperioden. Det kräver också ansenliga personalresurser.

Lika behandling visavi social trygghet

De anställda som avses i direktivet om säsongsanställning och ICT-direktivet har rätt till samma behandling som den mottagande medlemsstatens medborgare bland annat i fråga om social trygghet. Likabehandlingen i fråga om social trygghet gäller enligt EU-förordning nr 883/2004 pensioner, familjeförmåner, försäkring för olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar, utkomstskydd för arbetslösa, offentliga hälsovårdstjänster och sjukförsäkring. Utanför likabehandlingskravet faller däremot social service inklusive utkomststöd och boende.

Enligt social- och hälsovårdsutskottets utlåtande behandlas personer från tredjeländer hos oss redan nu jämlikt i fråga om arbetsbaserad social trygghet. Säsongarbetare och från början av innevarande år också ICT-arbetstagare omfattas av lagen om pension för arbetstagare (395/2006) och lagstiftningen om försäkring mot olycksfall i arbetet och yrkessjukdom från det att de börjar arbeta. Likaså får de rätt till företagshälsovård så snart de börjar arbeta. Däremot uppstår rätten till bosättningsbaserad social trygghet först om arbetet i Finland varar minst fyra månader och om de i lag definierade villkoren för lön och arbetstid blir uppfyllda. En motsvarande bestämmelse ingår i sjukförsäkringslagen (1224/2004) som villkor för att omfattas av sjukförsäkringen. Denna fyramånadersregel utesluter synnerligen effektivt säsongarbetarna från den sociala trygghet som hör till Folkpensionsanstaltens ansvar. De personer som avses i ICT-direktivet jobbar däremot i allmänhet längre än så i Finland.

Social- och hälsovårdsutskottet menar att den främsta ändringen av social trygghet i den nationella lagstiftningen till följd av direktiven för bägge grupperna i Finland är att både säsongarbetare och personer som avses i ICT-direktivet jämställs med kommunens invånare, varvid de har rätt till offentliga hälsovårdstjänster på samma grunder som kommunens invånare. Att rätten till sjukvård utvidgas är i praktiken den största förändringen i fråga om enskilda säsongarbetare. Säsongarbetare behöver exempelvis inte teckna försäkring för plötsliga sjukdomsfall eller olycksfall utan kan söka vård på samma sätt som de som bor permanent i Finland. Rätten till vård provas inte från fall till fall utan är direkt baserad på lag. I fråga om de offentliga hälsovårdstjänsterna tillåter direktivet inga nationella begränsningar.

Enligt direktivet om säsonganställning kan det i likabehandlingen av säsongarbetare införas på kortvarig vistelse baserade nationella begränsningar som gäller familje- och arbetslöshetsförmåner. I ICT-direktivet kan avvikelserna gälla familjeförmåner för arbetstagare som förflyttas kortvarigt. Därför föreslår regeringen att de begränsningar som direktivet ger möjlighet till införas fullt ut genom att göra relevanta ändringar i lagstiftningen om social trygghet och hälso- och sjukvård.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

Genom de ändringar som föreslås i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (lagförslag 6) och lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (lagförslag 7) utesluts säsongarbetare från arbetslöshetsförsäkringen. Det kan enligt social- och hälsovårdsutskottet anses vara ändamålsenligt på grund av att säsongarbetare endast arbetar i kortvariga anställningsförhållanden. Enligt nuvarande lagstiftning ska det då tas ut arbetslöshetsförsäkringspremie, men säsongarbetaren får ändå inte rätt till arbetslöshetsdagpenning.

ICT-arbetstagares rätt till arbetslöshetsförmåner begränsas inte, men för att familjeförmåner, det vill säga barnbidrag och hemvårdsstöd för ett barn som följer med en ICT-arbetstagare, ska kunna betalas krävs det tillstånd att arbeta i Finland i minst nio månader. Social- och hälsovårdsutskottet konstaterar att familjeförmåner inte kan exporteras; utbetalningen av förmånerna upphör således när anställningen upphör.

Lagen om säsonganställning

Beviljande av tillstånd för säsongarbete

I lagen om säsonganställning fastställs villkoren för inresa i landet och de rättigheter säsongarbetaren har under vistelsen i landet. Säsongarbete förutsätter enligt förslaget att tredjelandsmedborgaren har ett tillstånd för säsongarbete.

Om säsongarbetaren är medborgare i ett viseringspliktigt land och säsongarbetet varar i högst 90 dagar, utfärdas ett visum som är förenat med tillstånd för säsongarbete (visum för säsongarbete). Ansökan om visum för säsongarbete tas emot, handläggs och avgörs av den berörda finska beskickningen i enlighet med lagen om säsonganställning, utlänningslagen och visumbesluten (Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 810/2009).

Om den sökande är medborgare i ett viseringsfritt land och det är frågan om säsongarbete i högst 90 dagar, handläggs och avgörs tillståndsärendet av Migrationsverket. Den person tillståndet gäller ges ett säsongarbetsintyg. Om vistelsen för säsongarbete är avsedd att överstiga 90 dagar, kräver säsongarbetarens vistelse uppehållstillstånd för säsongarbete. Också i det fallet handläggs och avgörs ansökan av Migrationsverket.

I fråga om säsongarbete med stöd av visum för säsongarbete eller ett säsongarbetsintyg fastställer lagen endast villkoren för arbete i Finland. Villkoren omfattar bland annat att det ska finnas ett gällande arbetsavtal eller ett bindande anställningserbjudande, att anställningsvillkoren är förenliga med kollektivavtalen och att en lämplig bostad har ordnats för säsongarbetaren. I princip ska samma villkor tillämpas som de som gäller för en inhemsk anställd i motsvarande position.

Upphållstillstånd för säsongarbete för vistelse som överstiger sex månader beviljas enligt samma förfarande som gäller för uppehållstillstånd för arbetstagare. Migrationsverket beviljar således uppehållstillstånd efter det att arbets- och näringsbyrån fattat ett delbeslut som bland annat omfattar en bedömning av huruvida det finns tillgänglig arbetskraft på arbetsmarknaden.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

Uppehållstillstånd för säsongsarbete i högst sex månader beviljas av Migrationsverket efter en branschspecifik prövning av arbetskraftstillgången. Migrationsverket bevakar tillgången på inhemsk arbetskraft och övergår vid behov till ett förfarande som innefattar ett delbeslut från arbets- och näringsbyrån, om detta är motiverat för att det finns tillräcklig tillgång på inhemsk arbetskraft. Syftet med den branschspecifika prövningen av arbetskraftstillgången är att snabba upp behandlingstiderna och tillfredsställa arbetskraftsbehovet smidigare än i nuläget. Den branschspecifika prövningen av arbetskraftstillgången innebär att en enskild ansökan om tillstånd inte kan avslås på den grunden att det finns tillgång till inhemsk arbetskraft.

Att förfarandet för tillstånd som gäller vistelser på tre till sex månader nu lättas upp är enligt utskottet en avsevärd förbättring. Det blir i synnerhet enklare att ingå anställningar som är något längre än tre månader, eftersom de inte längre kräver ett tillståndsförfarande som är betydligt mer komplicerat och tidskrävande än visumförfarandet. Ändringen gör det också möjligt att bättre planera rekryteringarna utifrån arbetskraftsbehovet. Likaså förbättras säsongsarbetarnas möjligheter att arbeta i Finland i mer än tre månader och därmed tjäna mer under säsongen.

Ett av de främsta målen med propositionen är att förkorta handläggningstiderna. Det målet ska uppnås genom enklare förfaranden och en rättslig grund som tillåter en långtgående elektronisk ärendehantering och digitalisering av tillståndsförfarandena. Avsikten är uttryckligen att avsevärt förkorta de genomsnittliga handläggningstiderna, vilket speciellt bör leda till att problemfria tillståndsansökningar kan behandlas snabbt.

En klar förkortning av samtliga handläggningstider är av många skäl ett utmanande projekt. Behandlingen av tillstånd för mer än sex månader kräver ett förfarande i två steg, eftersom Migrationsverkets tillståndsbeslut förutsätter ett delbeslut från arbets- och näringsbyråns sida. Handläggningstiderna för delbesluten har varit tämligen långa, ofta flera månader. Att snabbt behandla ärenden som kräver hörande har visat sig vara särskilt svårt. Det är för såväl beskickningarna som kunderna besvärligt att avtala om tider för hörande när beskickningsnätet är glest och avstånden långa. Vissa ansökningar förutsätter också utredningar som anknyter till den nationella säkerheten. Det går inte alltid att på förhand avgöra hur lång tid utredningarna kräver.

Förvaltningsutskottet ser det därför inte som motiverat att på det sätt som arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår i sitt utlåtande förkorta den i 11 § 1 mom. i lagförslag 1 avsedda maximitid på 90 dagar som direktivet tillåter till 30 dagar. Förvaltningsutskottet framhåller dock i likhet med jord- och skogsbruksutskottet att 90 dagar är den maximala tiden för handläggning av ansökningar. Förslaget är också i rådande form en avsevärd förbättring jämfört med nuläget. Enligt förvaltningsutskottets uppfattning är flertalet av ansökningarna oproblematiske och gäller tillstånd för mindre än sex månader. De kan behandlas på betydligt kortare tid än den fastställda maximitiden. Utskottet påpekar att också förvaltningslagen (434/2003) förpliktar myndigheterna att behandla ärendena utan ogrundat dröjsmål.

Målet att korta ned handläggningstiderna för tillstånd för mer än sex månader ska enligt uppgift främjas också genom arbets- och näringsministeriets förbindelse att till en ny arbets- och näringsbyrå styra ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare och långvariga tillstånd enligt lagen om säsongsanställning.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

Tillståndets bundenhet till en enda arbetsgivare

Enligt lagförslaget beviljas tillstånd för säsongarbete specifikt för arbete hos en viss arbetsgivare, inte för arbete inom en viss bransch, vilket är fallet när det gäller uppehållstillstånd för arbetstagare. Bundenheten till en enda arbetsgivare grundar sig direkt på en bestämmelse i direktivet, som innebär att tillstånd beviljas utifrån ett anställningsavtal mellan arbetsgivaren och arbetstägaren eller utifrån ett bindande anställningserbjudande.

Under förhandlingarna om direktivet bedömdes det enligt utredning till utskottet allmänt att ett branschspecifikt tillstånd skulle äventyra det mest centrala syftet med direktivet, det vill säga att stärka arbetstagarens ställning gentemot arbetsgivaren. Ett branschspecifikt tillstånd skulle inte lika strikt som ett arbetsgivarspecifikt tillstånd binda arbetsgivarna vid de skyldigheter de har gentemot arbetstagarna. Enligt utredning från arbets- och näringsministeriet är de branschspecifika tillstånd som beviljas i Finland exceptionella i ett europeiskt perspektiv, där tillstånden i regel beviljas för en angiven arbetsgivare.

I propositionen föreslås det dock att bundenheten till en enda arbetsgivare lättas upp inom de gränser direktivet tillåter. Det görs genom att tillstånd kan beviljas för arbete hos en eller flera arbetsgivare. Effekten av bundenheten till en enda arbetsgivare lindras också genom möjligheten att i Finland ansöka om förnyat tillstånd. Prövningen av tillståndet gäller då i praktiken endast villkoren för den nya anställningen, eftersom förutsättningarna för den aktuella personens inresa i landet nyligen har granskats och personens biometriska kännetecken redan finns i myndighetsregistren.

I ett elektroniskt förfarande kan tillstånd för anställning hos samma arbetsgivare förnyas utan dröjsmål och avgöras omedelbart, såvida inga förändringar har skett i anställningsvillkoren. Flexibiliteten förbättras ytterligare av att arbetet kan fortsätta under den tid ansökan om förnyat tillstånd behandlas, i det fall att ansökan har lämnats innan det tidigare tillståndet har upphört att gälla.

En säsongarbetare som redan befinner sig i landet kan beviljas nytt tillstånd snabbt, förutsatt att det inte framkommit sådana omständigheter om den sökande som tidigare varit okända för tillståndsmyndigheterna eller att det inte finns saker att utreda eller oklarheter som anknyter till anställningsvillkoren eller arbetsgivaren. Förvaltningsutskottet menar att det förenklade tillståndsförfarande som arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår inte skulle ge något nämnvärt mervärde i jämförelse med det nu föreslagna lätta förfarandet och då ett elektroniskt förfarande införs i samband med det att lagen träder i kraft. Det är sannolikt att också tillstånd för arbete hos en ny arbetsgivare i regel kan beviljas innan den tidigare anställningen upphör, i det fall att det på något vis varit möjligt att förutse att anställningen kommer att upphöra. Till exempel kan man i regel i god tid förutse att skördeperioden blir kortare än normalt. Att inom ett geografiskt begränsat område hitta ersättande arbetstillfällen för ett stort antal säsongarbetare som blir friställda samtidigt utgör en större utmaning än tillståndsprcessen.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

Lättare att återkomma till Finland

Enligt direktivet om säsongsanställning ska medlemsstaterna underlätta återinresa för tredje-landsmedborgare 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 direktivet under varje vistelse. I direktivet finns bestämmelser om 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.

Förvaltningsutskottet konstaterar att direktivet ger medlemsstaterna omfattande prövningsrätt i fråga om medlen för att underlätta återinresa. I propositionen föreslås det i linje med miniminivån i direktivet att en säsongarbetare som uppfyller ovannämnda villkor inte ska behöva styrka sina bostadsarrangemang vid återinresa. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet och jord- och skogsbruksutskottet fäste i sina utlåtanden uppmärksamhet vid att direktivet skulle ha tillåtit avsevärt större möjligheter att underlätta återkommande arbete, exempelvis genom ett uppehållstillstånd för säsongarbetare som är i kraft under en begränsad period under flera på varandra följande år.

Enligt förvaltningsutskottets uppfattning kan ett flerårigt tillstånd för arbete hos en arbetsgivare som uppfyllt sina skyldigheter klanderfritt i princip vara värt att överväga, särskilt i situationer där samma arbetstagare år efter år återkommer i samma arbetsgivares tjänst. Enligt inkommen utredning bedömdes den lösningen i samband med lagberedningen, men ansågs vara alltför långtgående i fråga om att underlätta inresa i Finland och beredningen av den punkten fördes därför inte vidare då.

Utskottet konstaterar att en bestämmelse som går längre än det som nu föreslås i propositionen vore problematisk i nuläget. Det nationella genomförandet av direktivet har redan försenats med ett år. För att minimera påföljderna för förseningar är det nödvändigt att direktivet nu genomförs snabbt. Lagen förutsätter också att det görs avsevärda ändringar i fråga om datasystemen. För att underlätta genomförandet har dessa redan i hög grad gjorts. I den gällande lagstiftningen finns inte ett enda tillstånd som gäller under en begränsad period i flera på varandra följande år, och någon sådan egenskap finns därför inte heller i de datasystem som skapats för behandlingen av de nuvarande tillstånden. Eftersom någon sådan bestämmelse inte ingår i propositionen, har den möjligheten inte beaktats i utvecklingen av datasystemen eller de resurser som anvisats för datasystemen.

Enligt utredning skulle införandet av en dylik bestämmelse i det här sammanhanget kräva avsevärda tidsmässiga och ekonomiska satsningar på utveckling av datasystemen. Samtidigt skulle ikraftträdandet av lagen skjutas upp ytterligare. Beloppet av de påföljder som föreläggs till följd av förseningen bedöms vara avsevärt större än den nytta som en ny bestämmelse skulle ge. Det är enligt utskottet dock värt att notera att regeringens förslag angående elektroniska förfaranden och bättre informationsutbyte mellan myndigheterna uppskattningsvis kan avhjälpa en hel del av de problem som förslaget om ett tillstånd för flera år syftar till att undanröja.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

Tillsyn

Med förhandsövervakning avses i propositionen ett tillståndsförfarande som av tradition innebär granskning av ansökan jämte bilagda handlingar och uppgifterna i dem. Med övervakning i efterhand avses i praktiken arbetarskyddsinspektioner på arbetsplatserna. Förhandsövervakningens effektivitet grundar sig i hög grad på att de lämnade uppgifterna kan granskas i samband med övervakningen i efterhand och omständigheter som uppenbaras vid efterhandsövervakningen å sin sida utnyttjas i förhandsövervakningen.

Förvaltningsutskottet framhåller att lagförslaget inte syftar till att slopa förhandsövervakningen eller gallra i dess innehåll. Avsikten är att övergå till elektroniska förfaranden där uppgifterna lämnas på elektronisk väg, styrs till uppdragsköer och i ökande grad kontrolleras automatiskt. När de här granskningarna sker automatiskt görs de omedelbart, utan den fördröjning som uppstår i väntan på en handläggare, vilket effektiviserar övervakningen. Utskottet poängterar dock att det trots automatiseringen kommer att behövas personal också i fortsättningen. Förfarandet måste dessutom ordnas så att förhandsövervakningen av dokument håller en tillräcklig nivå.

Förhandsövervakningen omfattar bland annat granskning av anställningsvillkoren, vilket kräver kännedom om kollektivavtalen och arbetslagstiftningen. Utskottet konstaterar att den personal vid Migrationsverket som avgör ansökningarna är högt utbildad. De flesta har avlagt juridisk examen eller förvaltningsvetenskaplig examen. Verket har också lång erfarenhet av effektiv personalutbildning i anknytning till den ständigt föränderliga och synnerligen komplicerade lagstiftningen och de växlande arbetsuppgifterna. Utskottet menar att Migrationsverket har alla förutsättningar att klara av förhandsövervakningen. I fråga om styrningen av ärenden till uppdragsköer gäller det att beakta hur insatta de enskilda tjänstemännen är i de kollektivavtal och den lagstiftning som hänför sig till respektive tillståndstyp.

Genom de föreslagna ändringarna i lagen om utlänningsregistret (lagförslag 4) får Migrationsverkets förhandsövervakning genast tillgång till information om de missförhållanden som upptäcks vid arbetarskyddsinspektionerna, dvs. vid övervakningen i efterhand, i det fall att arbetsgivaren har utländska anställda. Härigenom säkerställs det att de uppgifter som lämnats vid förhandsövervakningen, exempelvis angående lönen eller arbetsförhållandena, är korrekta. Förhandsövervakningen blir effektivare eftersom de missförhållanden som uppdagas vid övervakningen i efterhand blir tillgängliga omedelbart. Genom informationsutbytet mellan systemen kan övervakningen dessutom koncentreras noggrannare än tidigare. Samtidigt förbättras möjligheterna att förebygga och ingripa mot människohandel och anknytande brott. För en effektiv övervakning i efterhand krävs det dock att arbetarskyddsmyndigheterna får tillräckliga resurser för inspektionerna.

Sanktioner mot arbetsgivare

De påföljder som föreskrivs i lagförslaget hänför sig till beviljandet av tillstånd. En enskild tillståndsansökan kan avslås eller ett redan beviljat tillstånd återkallas av skäl som beror på arbetstagaren eller arbetsgivaren. Påföljderna omfattar också möjligheten att för viss tid eller tills vidare inte bevilja säsongsarbetstillstånd för arbete hos en viss arbetsgivare.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

Påföljderna för arbetsgivare har av vissa sakkunniga som utskottet hört ansetts vara alltför lindriga, medan andra ansett dem vara alltför stränga. Jord- och skogsbruksutskottet uppmärksammade i sitt utlåtande särskilt 7 § i lagförslag 1 och menade att förvägrande av säsongsarbetstillstånd är en kraftig åtgärd ur både arbetsgivarens och arbetstagarens synvinkel och att grunderna för att vidta en sådan åtgärd bör vara klara och förenliga med proportionalitetsprincipen.

Förvaltningsutskottet konstaterar att de påföljder som hänför sig till enskilda tillstånd och till arbetsgivarens rätt att anställa en säsongsarbetare grundar sig direkt på bestämmelser i direktivet som är förpliktande för medlemsstaterna. Det är viktigt för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren att bestämmelserna är klara och tydliga. Direktivets öppna formulering är i någon mån problematisk med tanke på det nationella genomförandet. Om bestämmelserna i en nationell lag är mer detaljerade än i direktivet, anses det i regel vara ett uttryck för ett restriktivt genomförande av direktivet. Likaså skulle till exempel en avgränsning av åtgärderna enbart till situationer där arbetsgivaren redan har påförts straff betraktas som ett restriktivt genomförande. Det bör också noteras att ett restriktivt genomförande skulle slå mot ett centralt mål för direktivet, nämligen att ge arbetstagaren en mer skyddad ställning.

Tanken är att proportionalitetsprincipen ska beaktas genom att åtgärderna enligt den föreslagna lagen fastställs uttryckligen genom en samlad prövning. Vid prövningen ska det enligt det föreslagna 7 § 2 mom. tas hänsyn till säsongsarbetarens intressen och de omständigheter som hänför sig till fallet som en helhet. Av detaljmotiven till paragrafen framgår det att även i det fall att en sådan situation som avses i 7 § 1 mom. föreligger, kan tillstånd för säsongsarbete beviljas utifrån en helhetsprövning. Utskottet framhåller att samtliga omständigheter som anknyter till fallet ska beaktas vid helhetsprövningen. I detaljmotiven nämns som ett exempel att om försummelsen inte har varit allvarlig och om arbetsgivaren har korrigerat sin försummelse, föreligger det inget hinder för att bevilja tillstånd för säsongsarbete.

Förvaltningsutskottet påpekar dessutom att förvaltningslagen ska följas vid beslut om att avslå en ansökan om säsongsarbetstillstånd eller att förelägga andra sådana åtgärder som avses i lagförslaget. Ett förfarande enligt förvaltningslagen förutsätter att man iakttar de allmänna förvaltningsprinciperna, bland annat principerna om proportionalitet och ändamålsbundenhet. Förfarandet kräver att parterna hörs och att beslutet motiveras och ges skriftligen och med besväransvisning.

Förvaltningsutskottet menar dock att bestämmelsen om besvär rätt i 23 § i lagförslag 1 för tydlighetens skull måste preciseras så att det uttryckligen framgår att arbetsgivaren har rätt att överklaga beslut som gäller åtgärder riktade mot arbetsgivaren. Dessutom måste en lagteknisk ändring göras i 7 § i lagförslaget. Utskottet hänvisar på dessa punkter till det som sägs i detaljmotiven nedan.

Utskottet framhåller att lagförslaget inte har några bestämmelser om administrativa påföljdsavgifter. Om sådana skulle föreslås måste bestämmelserna bedömas också mot *ne bis in idem*-förbudet. Lagförslaget innehåller informativa hänvisningar till utlänningslagens 186 § om utlänningsförseelse av arbetsgivare och till straff enligt strafflagens 47 kap. 6 a § för anlitan av arbetskraft som saknar tillstånd. I strafflagens 47 kap. om arbetsbrott föreskrivs det också om exempelvis diskriminering i arbetslivet (3 §) och ockerliknande diskriminering i arbetslivet (3 a §).

Betänkande FvUB 19/2017 rd

Bemyndigande att utfärda förordning

Social- och hälsovårdsutskottet uppmärksammade i sitt utlåtande bland annat att definitionen av säsongsbunden verksamhet i 3 § 2 punkten i lagen om säsongsanställning och likaså det föreslagna bemyndigandet att utfärda förordning i 24 § i lagförslaget är vagt formulerade. Definitionen av tillämpningsområdet för lagen om säsongsanställning blir i praktiken beroende av vad som föreskrivs genom förordning. I utlåtandet säger social- och hälsovårdsutskottet att förvaltningsutskottet har skäl att i sitt betänkande precisera antingen bemyndigandet att utfärda förordning eller definitionen av säsongsbunden verksamhet om det inte anses att mer detaljerad reglering i ärendet kan tas in i lagen. Dessutom bör bemyndigandet att utfärda förordning enligt det vanliga skrivsättet formuleras så att det avser utfärdande av närmare bestämmelser än lagen.

Förvaltningsutskottet konstaterar att direktivet om säsongsanställning har en tvingande bestämmelse enligt vilken medlemsstaterna ska föreskriva om att upprätta en förteckning över de systemsättningsområden som innefattar säsongsbunden verksamhet. I den gällande invandringslagstiftningen finns inget motsvarande bemyndigande. Vid beredningen av propositionen stannade man efter utredningar för att förteckningen ska vara heltäckande och smidig men samtidigt vara rättsligt förpliktande. Med tanke på direktivet räcker det inte att fastställa branscherna exempelvis genom en förvaltningsintern anvisning. Med tanke på förteckningsformen och särskilt det att genomförandet måste vara smidigt kan det bedömas att en reglering på lagnivå lämpar sig dåligt för ändamålet. I synnerhet den praktiska tillämpningen och en smidig anpassning till arbetsmarknadens behov har ansetts kräva att förteckningen ges i en förordning. I propositionsmotiven finns en analys av vilket innehåll förteckningen bör ha för att motsvara direktivets krav och strukturerna inom jordbruket och turismen i Finland. Definitionen av säsongsbunden verksamhet kommer direkt ur direktivet.

Förvaltningsutskottet ser det därför som motiverat att den förteckning som direktivet förutsätter utfärdas genom förordning av statsrådet. Bemyndigandet att utfärda förordning bör dock preciseras. Det bör enligt det vanliga skrivsättet formuleras så att det i lagen finns en grundläggande bestämmelse om den fråga om vilken närmare bestämmelser utfärdas genom förordning. Det nu aktuella bemyndigandet är i lagförslaget utformat så att frågan de facto gäller lagens tillämpningsområde. I lagförslaget finns ingen egentlig paragraf om tillämpningsområde. På det sätt som närmare framgår av detaljmotiven nedan föreslår förvaltningsutskottet därför att lagförslag 1 preciseras så att det till 1 § fogas en bestämmelse om lagens tillämpningsområde och att bemyndigandet att utfärda förordning i 24 § formuleras om.

ICT-lagen

I den föreslagna ICT-lagen föreskrivs det om villkoren för inresa för chefer, specialister och praktikanter som företagsinternt förflyttas från ett tredjeland till Finland och om deras rättigheter under vistelsen i landet. Uppehållsrätten bekräftas genom beviljande av ett ICT-uppehållstillstånd. Den som har ett tillstånd beviljat av en EU-medlemsstat kan flytta till en annan medlemsstat och även arbeta där, i det fall att förflyttningen sker mellan enheter i samma företag eller koncern men i olika medlemsstater. Förflyttningen kan gälla kortare vistelse (högst 90 dagar inom en period på 180 dagar) eller längre vistelse (över 90 dagar). Rörlighet för kortare vistelse förutsätter en förhandsanmälan. Rörlighet för längre vistelse förutsätter ett så kallat mobilt ICT-uppehållstill-

Betänkande FvUB 19/2017 rd

stånd. Personen är under hela förflyttningen anställd av det utsändande företaget, men anställningsvillkoren bestäms utifrån finsk lagstiftning.

Den främsta förändring som ICT-lagen medför är enligt förvaltningsutskottet att den som fått ett ICT-uppehållstillstånd i en annan medlemsstat har rätt att börja arbeta i Finland redan före Migrationsverkets avgörande om rätten att arbeta i Finland. Med tanke på främjandet av sysselsättningen och konkurrenskraften är det angeläget att Finland är attraktivt för företagets forsknings- och produktutvecklingsfunktioner och för samarbetet mellan företag, universitet och forskningsinstitut. Särskilt för företag med verksamhet i flera medlemsstater kan ändringen antas ge bättre möjligheter att i varierande situationer utnyttja anställda som sänds till Europa utan att det ger några skadliga effekter för arbetsmarknaden i Finland.

Genom meddelande av Migrationsverket kan arbetet avbrytas omedelbart. 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.

De anställda som avses i ICT-lagen och deras familjemedlemmar har samma rätt till hälso- och sjukvård och social trygghet som finländare. I praktiken är denna rätt dock av mindre betydelse, eftersom förflyttningarna i regel är förknippade med olika förmåner, däribland privat försäkringskydd som ordnas av koncernen. Likabehandlingen i fråga om social trygghet har behandlats tidigare i detta betänkande.

DETALJMOTIVERING

1. Lag om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning

1 §. Lagens syfte. Av de skäl som framgår av utskottets överväganden ovan föreslår förvaltningsutskottet att det till paragrafen fogas ett *nytt 2 mom.* om lagens tillämpningsområde, och att paragrafens rubrik ändras i enlighet med detta.

Direktivet om säsonganställning innehåller ingen förteckning över vad som ska räknas som säsongarbete. Enligt definitionen i artikel 3 i direktivet avses med säsongbunden verksamhet sådan 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. I direktivets ingress konstateras det att säsongbunden verksamhet återfinns typiskt inom sektorer såsom jordbruket och trädgårdsnäringen, i synnerhet under sådd- och skördeperioderna, eller turistnäringen, i synnerhet under semesterperioden.

Av propositionsmotiven framgår det att kommissionen och de medlemsstater som deltagit i förhandlingarna är av den uppfattningen att utgångspunkten under hela berednings- och beslutsförandet har varit att direktivets tillämpningsområde är jordbruk och turism och avsikten har inte i

Betänkande FvUB 19/2017 rd

något skede varit att tillämpningsområdet ska sträcka sig längre än så. Den kommitté som förbereder genomförandet har också fastställt detta som sin ståndpunkt.

Utskottet föreslår därför att bestämmelsen om tillämpningsområde formuleras så att den hänvisar till säsongsbunden verksamhet inom jordbruk och turism. Uttrycket jordbruk ska i det här sammanhanget uppfattas extensivt så att det omfattar det som avses i propositionen. Enligt propositionsmotiven borde jordbruk på grund av tolkningsriktlinjerna för direktivets tillämpningsområde i Finland omfatta åtminstone jordbruk, trädgårdsbranschen, pälsfarmning, grön- och miljöbyggnad som innefattar plantering av växter samt skogsbruket i den mån som arbetskraftsbehovet beror på årstidsvariationerna.

Inom turismen bedömer regeringen att den säsongsbundna verksamheten omfattar åtminstone säsongsbetonade hotell-, restaurang- och spåtjänster samt programtjänster i turistbranschen, nöjesfält och festivaler samt skärgårds- och insjöturism.

7 §. Förvägrande av tillstånd för säsongarbete av orsaker som beror på arbetsgivaren.

Förvaltningsutskottet föreslår att ordet eller infogas efter *1 mom.* 4 punkten för att klargöra att tillstånd inte behöver beviljas om något av villkoren i 1 mom.1—5 punkten uppfylls.

11 §. Beviljande av uppehållstillstånd för säsongarbete. I *2 mom.* föreskrivs det om beviljande av uppehållstillstånd för säsongarbete för en vistelse som överstiger sex månader. Enligt *3 mom.* kan Migrationsverket övergå till förfarandet enligt 2 mom. även för kortare tid än sex månader, om det är motiverat på grund av tillräcklig tillgång på inhemsk arbetskraft. Enligt utredning är avsikten att 3 mom. ska kunna tillämpas också på tillstånd som beviljas för jämnt sex månader. Förvaltningsutskottet föreslår därför att 3 mom. preciseras i linje med detta. I 3 mom. bör dessutom hänvisningen till bestämmelser som utfärdats med stöd av 24 § ändras till en hänvisning till en förordning som utfärdats med stöd av 24 §.

14 §. Återkallande av tillstånd för säsongarbete. Förvaltningsutskottet föreslår att ordet eller infogas efter *2 mom.* 4 punkten för att klargöra att tillstånd återkallas med stöd av 2 mom., om något av villkoren i 1—5 punkten uppfylls.

23 §. Besvär. Av de skäl som nämns i övervägandena ovan föreslår förvaltningsutskottet att det till paragrafen fogas ett *nytt 2 mom.* som preciserar omfattningen av arbetsgivarens besvärsmöjlighet. Preciseringsbehövs för att säkerställa att besvärsförfarandet är rättvist, effektivt och fungerande för såväl säsongarbetarna som arbetsgivarna. Att vägra eller återkalla ett säsongarbetstillstånd har stora konsekvenser för såväl säsongarbetaren som arbetsgivarföretaget. Den föreslagna preciseringen ligger dessutom i linje med det som föreskrivs i utlänningslagen om arbetsgivarens rätt att anföra besvär över beslut om uppehållstillstånd för arbetstagare.

24 §. Förteckning över branscher. Med hänvisning till de skäl som anges i utskottets överväganden och detaljmotiv till 1 § föreslår förvaltningsutskottet att bemyndigandet att utfärda förordning formuleras enligt det vanliga skrivsättet så att den avser utfärdande av närmare bestämmelser än i lagen och att paragrafens rubrik ändras så att den uttrycker att paragrafen innehåller ett

Betänkande FvUB 19/2017 rd

bemyndigande att utfärda förordning. Den förordning av statsrådet som avses i paragrafen gäller den branschförteckning som förutsätts i direktivet.

Enligt inkommen utredning tillämpar Finland ingen normativ branschklassificering som anknyter till tillämpningen av lagstiftningen. Däremot finns näringsgrensindelningen 2008 (TOL 2008), som används för statistik som beskriver olika ekonomiska sektorer, exempelvis produktion och sysselsättning, och för statistik över nationalräkenskaperna. TOL 2008 bygger på EU:s näringsgrensindelning Nace. Enligt utredning kan TOL 2008 användas också för att i en förordning av statsrådet definiera branscher med säsongsbunden verksamhet. Förvaltningsutskottet har haft tillgång till ett utkast till förordning och till en anslutande motiveringspromemoria.

I 2 mom. ingår en skyldighet att höra arbetsmarknadsparterna innan förordningen utfärdas. Förvaltningsutskottet konstaterar att bestämmelsen grundar sig direkt på ordalydelsen i direktivet om säsongsanställning, men den begränsar inte på något sätt arbets- och näringsministeriets möjlighet att ge organisationerna en större roll i beredningen än att enbart vara föremål för hörande.

13. Lag om ändring av lagen om utstationering av arbetstagare

1 a §. Arbetstagare som avses i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal. Förvaltningsutskottet föreslår att det görs tekniska ändringar i paragrafen. Paragrafens 1 och 2 mom. måste särskiljas från varandra. Ändringen påverkar inte den svenska språkdräkten. Dessutom måste ordalydelsen i 4 mom. preciseras.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Förvaltningsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 2—12 i proposition RP 80/2017 rd utan ändringar.

Riksdagen godkänner lagförslag 1 och 13 i proposition RP 80/2017 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Betänkande FvUB 19/2017 rd

Utskottets ändringsförslag

1.

Lag

om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

Lagens syfte och tillämpningsområde

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

Denna lag tillämpas på säsongsbunden verksamhet inom jordbruket och turismen. (Nytt 2 mom.)

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,

Betänkande FvUB 19/2017 rd

som vistas lagligt och tillfälligt i Finland för att arbeta säsongsbundet 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,

7) *uppehållstillstånd för säsongarbete* tillfälligt uppehållstillstånd som i direktivet om säsongsanställning 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.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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 förvärvats 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, **eller**

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.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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.

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

Ansökan om det första uppehållstillståndet för säsongarbete 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 säsongarbete för högst 90 dagar

Om en säsongarbetare inte behöver visum för inresan, beviljar Migrationsverket tillstånd för säsongarbete och utfärdar säsongarbetsintyg.

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

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

Betänkande FvUB 19/2017 rd

11 §

Beviljande av uppehållstillstånd för säsongarbete

Upphållstillstånd för säsongarbete beviljas av Migrationsverket. Beslut med anledning av ansökan om uppehållstillstånd för säsongarbete 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 säsongarbete 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 **en förordning** som utfärdats med stöd av 24 § överta beviljandet av uppehållstillstånd för säsongarbete även för **sex månader eller kortare tid** 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 säsongarbete beviljas så att det börjar gälla tidigast från och med anställningsförhållandets förta dag. I uppehållstillståndskortet antecknas bokstavskoden B för tillfälligt uppehållstillstånd och att det är fråga om säsongarbete enligt direktivet om säsonganställning.

12 §

Arbetsgivarspecifikt tillstånd för säsongarbete

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

13 §

Säsongarbetarens familjemedlemmar

Säsongarbetarens familjemedlemmar beviljas inte uppehållstillstånd på grund av familjeband.

14 §

Återkallande av tillstånd för säsongarbete

Ett tillstånd för säsongarbete återkallas, om de handlingar som läggs fram för beviljande av tillstånd för inresa eller säsongarbete 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 säsongarbete återkallas också om

- 1) villkoren för beviljande av tillstånd inte längre uppfylls,
- 2) arbetsgivaren har påförts sanktioner för brott mot arbetsgivarskyldigheterna eller olaglig anställning,

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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, **eller**

5) arbetsgivarens företag har sökts i konkurs eller arbetsgivarens företag inte bedriver någon ekonomisk verksamhet.

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

15 §

Behörighet att återkalla tillstånd för säsongarbete

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

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

Ett uppehållstillstånd för säsongarbete återkallas av Migrationsverket.

16 §

Maximalt säsongarbete

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

17 §

Förlängd vistelse och förnyelse av tillstånd för säsongarbete

Ett tillstånd för säsongarbete får förnyas, om säsongarbetarens arbetsavtal hos samma arbetsgivare förlängs eller säsongarbetaren övergår i säsonganställning hos en annan arbetsgivare.

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.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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

Betänkande FvUB 19/2017 rd

22 §

Verkställighet av avlägsnande ur landet

Ett beslut om avlägsnande av en säsongarbetare 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 säsongarbete som fattats av en finsk beskickning får överklagas genom besvär hos förvaltningsdomstolen på det sätt som anges i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

En arbetsgivare har rätt att överklaga ett i 1 mom. avsett beslut genom besvär till den del beslutet grundar sig på orsaker som beror på arbetsgivaren eller beslutet gäller sanktioner mot arbetsgivaren. (Nytt 2 mom.)

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. (2 mom. i RP)

Migrationsverket har rätt att anföra besvär över sådana beslut av förvaltningsdomstolen genom vilka Migrationsverkets beslut har upphävts eller ändrats. (3 mom. i RP)

En finsk beskickning har rätt att anföra besvär över sådana beslut av förvaltningsdomstolen genom vilka beskickningens beslut om avslag på ansökan om visum för säsongarbete har upphävts eller ändrats. (4 mom. i RP)

24 §

Bemyndigande att utfärda förordning om branscher med säsongbunden verksamhet

Närmare bestämmelser om de branscher inom jordbruket och turismen som innefattar säsongbunden 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

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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,

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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 uppdragsskrivelse från arbetsgivaren som innehåller följande:

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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,

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.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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 arbetsgivarskyldigheter-na 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.

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 företags-interna 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.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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 ICL-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.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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,
- 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.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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 eta-

Betänkande FvUB 19/2017 rd

blerad 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.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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 beviljats 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).

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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 översända 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 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 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:

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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

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,

Betänkande FvUB 19/2017 rd

fångvårdsmyndigheterna, 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.

För arbetsgivarindelregistret 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

Betänkande FvUB 19/2017 rd

7 §

Uppgifter som registreras

I utlänningsregistret får i den mån det är behövt 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 ändringssökande,

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 .

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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 företagsintern 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:

Betänkande FvUB 19/2017 rd

1 kap.

Allmänna bestämmelser

8 a §

Rätt till förmåner på basis av boende, Europeiska unionens lagstiftning eller överenskommelser som är bindande för Finland

Säsongarbetare som avses i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning (/) 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 (/).

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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 arbetssökande 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:

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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:

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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.

Betänkande FvUB 19/2017 rd

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 och 32—34 §, 35 § 1 mom. 3 punkten och 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 25.10.2017

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Juho Eerola saf
medlem Anders Adlercreutz sv
medlem Mika Kari sd
medlem Elsi Katainen cent
medlem Kari Kulmala blåa
medlem Mikko Kärnä cent
medlem Sirpa Paatero sd
medlem Olli-Poika Parviainen gröna
medlem Juha Pylväs cent
medlem Veera Ruoho saml
medlem Wille Rydman saml
medlem Joonas Räsänen sd
medlem Vesa-Matti Saarakkala blåa
medlem Matti Semi vänst
medlem Mari-Leena Talvitie saml.

Sekreterare var

utskottsråd Minna-Liisa Rinne.

Betänkande FvUB 19/2017 rd
Reservation

RESERVATION

Motivering

Regeringens proposition RP 80/2017 rd om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning, om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal och om vissa lagar som har samband med dem är enligt sannfinländarnas åsikt förenad med risker i det avseendet att den banar väg för att behovsprövningen av arbetskraft slopas åtminstone inom vissa yrkesområden.

Med säsongarbetare avses anställda som permanent bor utanför unionen men som tillfälligt och kortvarigt kommer till en medlemsstat för säsongarbete. ICT-direktivet tillämpas på ICT-anställda, det vill säga personer som är föremål för företagsinterna förflyttningar såsom chefer, specialister och praktikanter med högskoleexamen som i egenskap av anställda inom ett företag utanför EU tillfälligt förflyttas för arbete inom samma företag eller inom en enhet inom samma koncern innanför EU.

Sannfinländarna har under utskottsbehandlingen fäst uppmärksamhet vid det att medlemsstaterna i regel ska behandla de tredjelandsmedborgare som avses i direktivet på samma sätt som det egna landets medborgare inom området för social trygghet. Det ger extra kostnader i miljonklassen. Den allmänna principen har varit att finländarnas välfärd och hälsa ska värnas i första hand.

Sannfinländarnas utskottsgrupp ser det som en oönskad utveckling att arbets- och näringsbyråerna i och med propositionen delvis förbigås vid prövningen av arbetskraftstillgången. Vi vill också framhålla att det i regeringsprogrammet har slagits fast att huvudregeln i fråga om behovsprövningen av arbetskraft är att nuvarande praxis ska fortsätta. (Lösningar för Finland. Strategiskt program för statsminister Juha Sipiläs regering 29.5.2015, s. 40).

Förslag

Jag föreslår

att riksdagen förkastar lagförslag 1—13.

Helsingfors 25.10.2017

Juho Eerola saf