

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

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

Till förvaltningsutskottet

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 arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för utlåtande till förvaltningsutskottet.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- konsultativ tjänsteman Harri Sivula, inrikesministeriet
- regeringsråd Olli Sorainen, arbets- och näringsministeriet
- konsultativ tjänsteman Jarno Virtanen, social- och hälsovårdsministeriet
- generalsekreterare Hannele Varsa, Delegationen för jämställdhetsärenden
- verkställande direktör Veli-Matti Rekola, Landsbygdens Arbetsgivareförbund LAF rf
- utbildningspolitisk expert Mikko Laakkonen, Servicefacket PAM rf
- jurist Janne Kiiskinen, Turism- och Restaurangförbundet rf
- internationell sekreterare Riikka Vasama, Träfacket rf
- husmor Mirva Kittilä, Niitty-Seppälän tila
- politics doktor Sanna Saksela-Bergholm.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- Regionförvaltningsverket i Östra Finland, ansvarsområdet för arbetarskydd
- Centralförbundet för lant- och skogsbruksproducenter MTK
- Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf
- Akava ry
- Finlands näringsliv rf
- Företagarna i Finland rf.

Utlåtande AjUU 6/2017 rd

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Propositionen syftar till att genomföra två EU-direktiv. Det ena gäller säsongsanställda från tredjeländer och det andra, det så kallade ICT-direktivet, gäller företagsintern förflyttning av personal från tredjeländer till EU. Regeringen föreslår att direktiven genomförs genom två nya lagar (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). Av detta följer dessutom att vissa andra lagar måste ändras på det sätt som föreslås i propositionen.

Syftet med direktivet om säsongsanställning är att stärka kontrollen över invandringen och förbättra de säsongsanställdas arbets- och levnadsförhållanden. Bestämmelser om påföljder för arbetsgivaren ska förbättra de anställdas villkor och effektivisera tillsynen. Regeringen föreslår att de säsongsanställdas villkor tryggas bland annat genom bestämmelser om lämplig bostad och utvidgad rätt till hälso- och sjukvård. Säsongarbete är arbete där arbetskraft behövs under en viss tid av året. Enligt propositionen ska direktivets tillämpningsområde omfatta åtminstone jordbruk, trädgårdsbranschen, pälsfarmning, grön- och miljöbyggande som innefattar plantering av växter samt skogsbruket i den mån som arbetskraftsbehovet beror på årstidsvariationerna. Säsongarbetare är arbetstagare från tredjeländer som är anställda i högst nio månader och återvänder till sitt hemland när säsongen är slut. Varje år kommer det cirka 15 000 säsongarbetare till Finland. Flertalet av dem jobbar ungefär tre månader inom jordbruket. Antalet utgör cirka en tredjedel av alla arbetstillfällen inom jordbruket. Turismen sysselsätter färre säsongarbetare än jordbruket, men exempelvis den snabba ökningen av antalet turister från Asien har lett till ett växande behov av personer som behärskar asiatiska språk och kan komplettera det bristande inhemska arbetskraftsutbudet. Arbetstagarna från tredjeländer säkrar förutsättningarna för de företag som behöver säsongarbetskraft, vilket i sin tur innebär att de kan sysselsätta en del personal permanent.

Propositionen syftar till att skapa ett så lätt och okomplicerat tillståndsförfarande som möjligt. Att få säsongarbetstillstånd ska gå snabbt och inte kräva orimlig byråkrati. För att nå det målet krävs att de digitala förfarandena utvecklas.

Syftet med ICT-lagen är att skapa ett system som inte försvagar Finlands ställning när företagen avgör i vilket EU-land de tänker förlägga sin verksamhet. De arbetstagare som avses i ICT-lagen är tredjelandsföretags chefer, specialister och vissa praktikanter som sänds ut för att arbeta i ett i Finland etablerat dotterbolag som hör till samma koncern. ICT-arbetstagarna arbetar längre i Finland än säsongarbetarna. Maxtiden är tre år. Uppehållsrätten bekräftas genom beviljande av ett ICT-uppehållstillstånd. Den som har ett tillstånd beviljat av en EU-stat kan flytta till en annan medlemsstat och arbeta också där, i det fall att förflyttningen sker mellan enheter i samma företag eller företagsgrupp. Förflyttningen kan gälla kortare vistelse (högst 90 dagar inom en period på 180 dagar) eller längre vistelse (över 90 dagar). Kortare vistelse förutsätter en förhandsanmälan. Rörlighet för längre vistelse förutsätter ett så kallat mobilt ICT-tillstånd.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet menar att propositionen är motiverad och ställer sig, trots följande anmärkningar, i huvudsak positivt till den.

Utlåtande A3UU 6/2017 rd

Förvägrande av tillstånd för säsongarbete av orsaker som beror på arbetsgivaren

I 7 § 1 mom. 3 punkten i lagförslag 1 anges de grunder som leder till att tillstånd för säsongarbete kan förvägras av orsaker som beror på arbetsgivaren. En grund kan enligt propositionsmotiven vara att arbetsgivaren har gjort sig skyldig till en försummelse för vilken den inte har påförts påföljder, men som har upptäckts i samband med arbetarskyddstillsynens inspektioner.

Den aktuella punkten kan i princip tolkas så att en enskild försummelse eller vårdslöshet från arbetsgivaren kan leda till att tillstånd förvägras. Följderna kan då bli oskäligen, särskilt om tillstånd kan förvägras på grund av att det vid tillsynen gjorts observationer vars riktighet inte har bedömts eller konstaterats exempelvis genom ett lagakraftvunnet beslut. Det bör dessutom noteras att det är parterna i kollektivavtalet som har tolkningsrätten när det gäller tillämpligt kollektivavtal och bedömningen av huruvida en säsongarbetares arbetsvillkor motsvarar kollektivavtalet. Det är alltså ytterst dessa parter som avgör hur arbetsvillkoren ska tillämpas i det enskilda fallet. Arbetarskyddsförvaltningens representant kan inte ensam avgöra hur arbetsvillkoren ska tolkas.

Utskottet framhåller att 7 § måste granskas i ett helhetsperspektiv. Bestämmelsen möjliggör men tvingar inte till ett förvägrande av tillstånd om det exempelvis vid arbetarskyddstillsynen uppdagats brister i fullgörandet av en enskild förpliktelse. Enligt 7 § 2 mom. ska vid prövning av tillstånd hänsyn tas till såväl arbetsgivarens rättsskydd som arbetstagarens behov av skydd. Utskottet konstaterar att beredningen av tillståndsbeslutet är ett förvaltningsförfarande och omfattas av de förvaltningsrättsliga principerna, däribland proportionalitetsprincipen och den skälighetsprövning som anknyter till den, samt principerna för förvaltningsprocedurer, exempelvis skyldigheten att motivera beslut. Också rätten att söka ändring ökar den sökandes rättstrygghet. Utskottet föreslår att förvaltningsutskottet justerar motiven till paragrafen så att tolkningen av den inte ger upphov till oskäligheter.

Prövning av arbetskraftstillgången och tid för beviljande av uppehållstillstånd för säsongarbete

Enligt 11 § 1 mom. i lagförslag 1 ska beslut med anledning av ansökan om uppehållstillstånd för säsongarbete fattas och delges inom 90 dagar från det att myndigheten har mottagit en ansökan. Den föreslagna tidsfristen är den maximala tid som direktivet tillåter. På nationell nivå kan det beslutas om en kortare tid. Med tanke på direktivets mål att underlätta en snabb och smidig handläggning av ärendena är tidsfristen på 90 dagar lång. För att säkerställa en snabb handläggning anför utskottet att förvaltningsutskottet bör föreslå en förkortning av maxtiden till 30 dagar.

I 11 § 2 och 3 mom. i lagförslaget om säsongarbetare från tredjeländer föreslår regeringen separata bestämmelser för handläggningen av uppehållstillstånd för kortare respektive längre vistelse än sex månader. De skilda procedurbestämmelserna beroende på tidslängden följer inte av direktivet. Tidsgränsen på sex månader har inte motiverats tillräckligt i propositionen och det har vid sakkunnigutfrågningen inte framkommit några grunder för den. Utskottet konstaterar att det i 2 och 3 mom. blir oklart hur en vistelse på jämnt sex månader ska betraktas.

Enligt lagförslaget grundar sig tillståndet för en vistelse som överstiger sex månader på det förfarande enligt 5 kap. i utlänningslagen i vilket också ett enskilt tillstånd kan förvägras. Migrationsverket fattar beslut efter att ha fått ett delbeslut av arbets- och näringsbyrån. Till byråns be-

Utlåtande AjUU 6/2017 rd

redning hör att göra en prövning av arbetskraftstillgången. Enligt propositionen anhängiggörs ansökan samtidigt vid arbets- och näringsbyrån och migrationsverket. Migrationsverket kan alltså inleda beredningen redan innan arbets- och näringsbyrån har fattat sitt delbeslut.

Enligt lagförslaget får tillstånd beviljas för *kortare tid än sex månader* utan att förfarandet enligt 5 kap. i utlänningslagen iakttas och utan den prövning av arbetskraftstillgången som anknyter till förfarandet, såvida inte Migrationsverket beslutar att det ska iakttas förfarandet enligt 5 kap. i utlänningslagen. Tillämpning av det förfarandet förutsätter att Migrationsverket har bedömt om tillgången på inhemsk arbetskraft inom en eller flera branscher är tillräcklig. Bestämmelser om vilka branscher som kan omfattas av förfarandet utfärdas genom förordning av statsrådet. Utskottet understryker att bestämmelserna i arbetslagstiftningen och arbetsavtalet ska följas.

Utskottet konstaterar att förslaget i de avseenden som nämnts ovan inte tillåter en tillräckligt flexibel rekrytering av säsongsarbetskraft eller tillgång till arbetstillstånd. De olika förfarandena, som grundar sig på vistelsens längd och förutsätter prövning av tillgången på säsongsarbetskraft inom vissa avgränsade branscher, kräver att såväl den som söker tillstånd som beslutsmyndigheten lägger ned arbete på utredningar. Utredningarna gör enligt utskottets uppfattning inte tillståndsprocessen effektivare och ger inte heller rekryteringen av säsongsarbetskraft något mervärde. Vid bedömningen av huruvida det är nödvändigt att föreskriva om prövning av arbetskraftstillgången finns det anledning notera att antalet visum för säsongsarbetare för mindre än 90 dagar har stabiliserats till cirka 11 000 med gällande lagstiftning. Antalet säsongsarbetare som kommit för längre tid än så och omfattas av prövningen av arbetskraftstillgången har uppgått till 1 000—1 500 per år. Enligt ett sakkunnigutlåtande kommer behovet av säsongsarbetskraft inom jordbruks- och trädgårdsbranschen inte att förändras märkbart under de närmaste åren. Tillgången till inhemsk arbetskraft har enligt de senaste årens statistik inte heller förbättrats utan snarare försämrats. Säsongsarbetarna från tredjeländer kan inte anses undantränga arbetssökande från Finland eller övriga EU, utan de kompletterar i stället arbetskraftsutbudet.

Bundenheten till en enda arbetsgivare

I 12 § i förslaget till lag om säsongsarbetare föreskrivs det att tillståndet för säsongsarbete beviljas så att de gäller arbete hos en namngiven arbetsgivare. Det tillgodoser enligt utskottet inte de praktiska behoven, eftersom säsongsarbetaren ibland måste byta arbetsgivare till exempel därför att den första arbetsgivaren inte längre kan erbjuda arbete för den ursprungligen uppskattade tiden, men säsongsarbetaren skulle kunna få arbete hos en annan arbetsgivare. Det kan inom ett begränsat geografiskt område uppstå situationer där en och samma arbetares insats behövs på fler än en gård. Arbetaren kan exempelvis huvudsakligen arbeta för en viss arbetsgivare men sporadiskt arbeta också på en annan arbetsgivares gård, särskilt om det finns ett tvingande behov som att en bärskörd måste bärgas snabbare än planerat.

Utskottet menar att det finns behov av att tillåta säsongsarbetare att smidigt arbeta för fler än en arbetsgivare. Det skulle gagna såväl arbetstagaren som arbetsgivaren. Att tillståndet är arbetsgivar-specifikt grundar sig dock på kriterierna i direktivet. Enligt direktivet ska det till ansökan för inresa fogas ett arbetsavtal eller ett bindande anställningserbjudande från arbetsgivaren till arbetstagaren. Dessa förbindelser gäller förhållanden mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett villkor för beviljande av tillstånd för säsongsarbetet är dessutom att vissa krav som anknyter till ar-

Utlåtande AjUU 6/2017 rd

betsgivaren uppfylls (6 och 7 § i lagförslag 1). Att kraven uppfylls ska granskas separat för varje arbetsgivare. Arbetsgivaren kan också påföras vissa påföljder om bestämmelserna inte följs. Till följd av de villkor som är knutna till arbetsgivaren är det inte möjligt att bevilja tillstånd som hänför sig till en specifik bransch. Utskottet ser det likväl som mycket viktigt att tillståndet för den som redan kommit till Finland för att säsongsarbeta kan handläggas i ett förenklat förfarande. Det gäller särskilt om det inte skett några förändringar i de omständigheter som anknyter till arbetstagaren och arbetsgivaren. För att möjliggöra det föreslår utskottet att förvaltningsutskottet föreslår en bestämmelse om förenklat tillståndsförfarande för säsongarbetare som kommit till Finland.

Det är möjligt att arbeta för flera arbetsgivare, men det krävs en egen tillståndsprocess för varje arbetsgivare. Den som vill byta arbetsgivare för att förlänga säsongarbetet måste ansöka om tillstånd för det nya säsongarbetet och på nytt visa upp de utredningar som krävs. Om säsongarbetaren i stället vill arbeta för flera arbetsgivare måste utredningarna göras separat för varje arbetsgivare. Om det här behovet uppdagas först när säsongarbetaren kommit till Finland måste han eller hon ansöka om ett nytt tillstånd för säsongarbete i anställning hos flera arbetsgivare.

Underlättande av återinresa

I 18 § i lagförslaget om säsongarbete föreslås ett underlättande av återinresa för en tredjelandsmedborgare som tidigare har säsongarbetat i Finland. Vid ansökan om uppehållstillstånd ska säsongarbetaren i dessa fall inte behöva styrka att han eller hon har lämplig bostad. Det undanröjer dock inte villkoret gällande lämplig bostad. Direktivet om säsonganställning (artikel 16) tillåter att medlemsstaterna underlättar återinresa på det sätt som närmare anges i artikeln. Det underlättande som avses kan inbegripa befrielse från kravet att lämna in en eller flera av de handlingar som påvisar grunderna för inresan. Utskottet menar att eftersom den föreslagna befrielsen gäller en enda handling, underlättas inte säsongarbetarens återinresa tillräckligt. För de praktiska behoven i arbetslivet vore det ändamålsenligt om samma säsongarbetare smidigt kunde resa in i Finland under nästa arbetssäsong. Ett tillstånd för säsongarbete under flera arbetssäsonger skulle underlätta för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren och myndigheterna. Utskottet anför att förvaltningsutskottet bör föreslå att det i lagen tas in en bestämmelse som tillåter att en tredjelandsmedborgare som med stöd av ett tillstånd för säsongarbete har arbetat i Finland åtminstone en gång under de fem år som föregått tidpunkten för tillståndsansökan och som har fullgjort de skyldigheter som åligger en arbetstagare, beviljas tillstånd för säsongarbete för högst fem år och att dennes ansökan handläggs i påskyndat förfarande.

Tillsyn

Ett av målen med propositionen är att förskjuta tonvikten för tillsynen från förhandsövervakning till övervakning i efterhand. Med förhandsövervakning avses i regel ett tillståndsförfarande och med övervakning i efterhand avses inspektioner. Den information som inhämtas i efterhandsövervakningen kommer enligt propositionen att utnyttjas systematiskt i tillståndsbehandlingen. Strävan är att göra övervakningen effektivare och stärka arbetstagarnas ställning genom de sanktioner för arbetsgivare som genomförandet av direktivet förutsätter. En sanktion är förvägrande av tillstånd för säsongarbete hos en arbetsgivare som försummat sina skyldigheter. Utskottet framhåller att en effektiv och framgångsrik förhands- och efterhandsövervakning förutsätter att till-

Utlåtande AjUU 6/2017 rd

synsmyndigheterna har de kvalitativa och kvantitativa resurser som behövs. Utskottet påpekar vikten av att säsongsarbetaren hörs i de frågor som gäller honom eller henne själv.

Det är angeläget att säsongsarbetare från andra länder och med annan språklig bakgrund ges möjlighet att inhämta kunskaper om hur det finländska arbetslivet fungerar i fråga om exempelvis arbetstagarens ställning, rättigheter och skyldigheter.

Förteckning över branscher

Regeringen föreslår att bestämmelser om branscher som omfattas av direktivet och på vilka den aktuella lagen ska tillämpas utfärdas genom förordning av statsrådet. Enligt paragrafen ska arbetsmarknadsparterna höras innan förordningen utfärdas. Enligt propositionen ansvarar arbets- och näringsministeriet för beredningen av förordningen i samarbete med inrikesministeriet. I propositionsmotiven ges en bedömning av vilka branscher som kommer att tas upp i förordningen.

Utskottet fäster vikt vid att arbetsmarknadsparterna höras innan förordningen utfärdas. Det är också angeläget att samtliga relevanta branscher nämns i förordningen.

Övrigt

Syftet med propositionen är att harmonisera vår nationella lagstiftning med kraven i direktivet om säsongsanställning. Målet för beredningen av propositionen var att skapa ett enklare tillståndsförfarande som är så lätt och smidigt som möjligt. Utskottet välkomnar ett smidigt förfarande och ser det som viktigt att möjliga elektroniska förfaranden beaktas vid planeringen av tillstandsprocessen och att dessa förfaranden i så fall fungerar. Samtidigt bör onödig byråkrati gallras ut. En smidig och tydlig tillstandsprocess säkerställer att tillståndsärendena kan handläggas och avgöras utan dröjsmål. Det gör det lättare för arbetsgivarna, arbetstagarna och myndigheterna att sköta sina respektive åligganden i fråga om ansökan och beviljande av tillstånd samt tillsyn.

ICT-lagen är viktig eftersom den ger bland annat den informationstekniska expertisen ökad rörlighet och möjlighet att komma till Finland. Det bidrar till att stärka vår kompetens och därmed också vår konkurrenskraft och förutsättningarna för att vår inhemska arbetskraft efterfrågas.

Det är beklagligt att propositionen inte innehåller någon bedömning av jämställdhetskONSEKVENSERNA.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anför

att förvaltningsutskottet bör beakta det som sägs ovan.

Utlåtande AjuU 6/2017 rd

Helsingfors 27.9.2017

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Tarja Filatov sd
vice ordförande Heli Järvinen gröna
medlem Hannakaisa Heikkinen cent
medlem Reijo Hongisto blåa
medlem Niilo Keränen cent
medlem Anna Kontula vänst
medlem Jaana Laitinen-Pesola saml
medlem Rami Lehto saf
medlem Merja Mäkisalo-Ropponen sd
medlem Ilmari Nurminen sd
medlem Veronica Rehn-Kivi sv
medlem Martti Talja cent
medlem Matti Torvinen blåa
medlem Juhana Vartiainen saml
ersättare Petri Honkonen cent.

Sekreterare var

utskottsråd Marja Lahtinen.

Utlåtande AjUU 6/2017 rd Avvikande mening 1

AVVIKANDE MENING 1

Motivering

Syftet med propositionen är att genomföra 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 å sin sida innehålla bestämmelser om villkor för inresa för tredjelandsmedborgare som förflyttas till Europeiska unionens territorium, om tillstånd som beviljas personer som är föremål för företagsintern förflyttning och om deras rättigheter under vistelsen i landet. I lagen föreskrivs också om rätt att förflyttas från en medlemsstat till en annan inom Europeiska unionen och om villkoren för förflyttning.

Det centrala innehållet i propositionen är att personer som kommit till landet med stöd av lagen om säsongsanställning och ICT-lagen ska likabehandlas i förhållande till finska medborgare. För att genomföra det föreslår regeringen 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.

Enligt min uppfattning gäller propositionen mycket mer än enbart likabehandlingen av tredjelandsmedborgare. Det är en fråga om principer. Frågan gäller var vi ska sätta gränsen för att ge ett annat lands medborgare tillgång till Finlands högklassiga socialskydd. Jag ställer mig i princip ytterst negativ till de här planerna, även om arbete i mindre än fyra (4) månader inte leder till detta missförhållande. Läget kan bli ett annat särskilt om en säsongarbetare inte lämnar landet efter att avtalet löpt ut, utan stannar här som papperslös. Finland tvingas då ge den personen såväl brådsakande som nödvändig hälso- och sjukvård.

Propositionen är dessutom förknippad med alltför många andra riskfaktorer som jag inte kan acceptera. En risk är att modellen med tiden kan bli mycket dyr och därför ohållbar. Jag företräder uppfattningen att skattemedlen i första hand ska användas för finländarna och deras hälsa och välfärd.

Också befrielsen från skyldigheten att betala arbetslöshetsförsäkringspremie är problematisk. Enligt förslaget ska arbetslöshetsförsäkringspremie inte betalas i fråga om en arbetstagare som omfattas av lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (ny punkt 8 i 12 a § i lagförslag 7).

Utlåtande AjUU 6/2017 rd
Avvikande mening 1

Vidare känner jag oro över att medlemsstaterna enligt direktivet ska underlätta återinresa för säsongsarbetare som redan tidigare — minst en gång — under de senaste fem (5) åren arbetat i Finland. Jag stöder inte konceptet "en gång här — alltid här". Det kan ta arbetsplatser för finländarna och leda till försämrade möjligheter att få jobb.

Enligt propositionen ska dessutom arbets- och näringsbyråerna delvis sidsteppas när det gäller prövningen av arbetskraftstillgången. Det betyder samtidigt att det finländska utbudet förbigås. Det är problematiskt att bestämmelser om vilka branscher som ska omfattas av lagen utfärdas genom förordning av statsrådet. I propositionen nämns de branscher som eventuellt tas in i förordningen och som alltså faller inom lagens tillämpningsområde. Om förslaget realiserats kommer cirka 1 000 arbetstagare att ställas utanför tillämpningsområdet för prövning av arbetskraftstillgången.

Avslutningsvis konstaterar jag att innehållet i tillstånds- och behovsprövningen och besluten om arbetskraftens tillträde till arbetsmarknaden också i fortsättningen bör avgöras på nationell nivå. Något mindre kan jag inte gå med på.

Avvikande mening

Jag föreslår

att förvaltningsutskottet beaktar det som sägs ovan.

Helsingfors 27.09.2017

Rami Lehto saf

Utlåtande AjuU 6/2017 rd Avvikande mening 2

AVVIKANDE MENING 2

Motivering

Vi medlemmar i arbetslivs- och jämställdhetsutskottets socialdemokratiska utskottsgrupp ställer oss bakom förslaget att förenkla och harmonisera bestämmelserna om arbetskraftsinvandring och arbetskraftens rörlighet. Vi är dock inte övertygade om att speciallagar för olika arbetstagargrupper eller ett sektorspecifikt och komplicerat angreppssätt är det bästa svaret på de här utmaningarna. Nu finns det risk för att olika grupper av arbetstagare får varierande rättigheter och att den likabehandling av arbetstagarna som direktivet eftersträvar inte realiseras fullt ut.

Arbetskraftsinvandringen och den fria rörligheten för arbetskraft kräver klara spelregler. Det centrala måste vara att de anställdas rättigheter tryggas och att de bemöts jämlikt, att de nationella kollektivavtalen och arbetsmarknadssystemen respekteras och att tillsynen effektivare förebygger svart ekonomi.

Finland saknar dock effektiva medel för att ingripa mot försumliga arbetsgivare.

Vi menar att prövningen av arbetskraftstillgången bör bibehållas i fråga om arbetstagare från tredjeländer, men att förfarandet för arbetstillstånd bör göras smidigare.

Vi stöder de förändringar som följer av direktivet om säsongsanställning och ICT-direktivet, eftersom de tryggar den anställdas ställning bland annat i fråga om tillgången till hälso- och sjukvårdstjänster.

Vi accepterar inte att utskottets utlåtande på grundval av direktivet om säsongsanställning tar ett steg mot att slopa prövningen av arbetskraftstillgången.

Det finns tveklöst ett behov av säsongsarbetskraft inom jordbruket och turismen. Det är angeläget att säkra tillgången till arbetskraft, men lika viktigt är det att åtgärda orsakerna till arbetskraftsbristen. Här står utbildningen och utvecklingen av arbetslivet och arbetsförhållandena i fokus.

Finland har i dag två arbetsmarknader. Det framgår av statistiken att de utländska arbetstagarna är underbetalda. Enligt Statistikcentralens statistik över lönestrukturen har lönenivån inom många byggsektorer och inom servicebranscherna i huvudstadsregionen stigit klart långsammare än den allmänna lönenivån för dessa arbetsuppgifter.

Låglönebranschernas rekrytering av utländska och utsatta arbetstagare har också lett till ökat arbetsrelaterat utnyttjande. Av en rapport från diskrimineringsombudsmannen framgår att utredningarna av människohandelsbrott och antalet ärenden som i domstol behandlas som människohandel har ökat under de senaste åren. I dag är största delen av de nödställda offer för arbetsrelaterat utnyttjande.

Utlåtande AjuU 6/2017 rd Avvikande mening 2

Vi menar att arbetarskyddet anvisats alltför knappa resurser och anser att det i anknytning till direktivet om säsongsanställning måste byggas upp ett paket som främjar rättvisa regler i fråga om arbetskraften och jämlik konkurrens mellan arbetsgivarna.

Utskottets utlåtande lyfter fram arbetsgivarens rätt till arbetskraft, medan skyddet för den anställda däremot är otillräckligt motiverat.

Det är problematiskt att propositionen inte fäster tillräcklig uppmärksamhet vid förhandsövervakningen. Vi motsätter oss propositionen till den del dess avsikt är att förbigå arbets- och näringsbyråerna i prövningen av arbetskraftstillgången.

Förhandsövervakningen sker så att bland annat anställningsvillkoren och arbetsgivarens förmåga att klara sina arbetsgivaråtaganden utreds. Migrationsverket saknar den yrkeskompetens som krävs för att utreda anställningsvillkor.

Enligt 71 § i utlänningslagen deltar parterna på arbetsmarknaden i uppföljningen och utvärderingen av förfarandena för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare samt i utformningen av rikstäckande och regionala riktlinjer för de allmänna villkoren för anlitandet av utländsk arbetskraft. Arbetsmarknadsorganisationerna kan dock i praktiken inte påverka innehållet i riktlinjerna för arbetstillstånd till den del det gäller fastställandet av de yrken där det råder brist på arbetskraft.

Den förteckning över branscher som innefattar säsongsbunden verksamhet bör inte upprättas genom förordning av statsrådet, utan i stället beredas och utredas i ett trepartsförfarande tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna. Att enbart höra arbetsmarknadsparterna räcker inte och uppfyller inte kraven på trepartsberedning.

ICT-lagen

Det främsta syftet med ICT-lagen är att säkerställa att arbetstagare som är föremål för företagsintern förflyttning får lagstadgade eller avtalsbaserade anställningsvillkor, inklusive företagshälsovård och arbetarskydd. Hit hör också frågor med anknytning till relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare, exempelvis bestämmelser om löner, arbetstid och semester samt alla bestämmelser om de avtalsbaserade skyldigheter som förekommer i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Propositionen utgår från att det inte är förknippat med missbruk eller utnyttjande av arbetstagare att chefer, specialister och anställda praktikanter reser in i Finland. Men det stämmer inte. Internationella koncerner har tagit in arbetskraft från tredjeländer samtidigt som de har sagt upp lokalt anställda. Lagen måste därför preciseras så att ICT-tillstånd inte får beviljas företag som har sagt upp eller permitterat egna anställda med liknande arbetsuppgifter. Det är inte heller ändamålsenligt att bevilja ICT-tillstånd inom branscher med hög arbetslöshet.

Vi känner oro för praktikanternas ställning i samband med företagsintern förflyttning, eftersom de i hög grad och växande utsträckning är föremål för underbetalning och kringgående av kollektivavtal. Det gäller att noggrant bedöma under vilka förutsättningar praktikanter kan bli föremål för företagsintern förflyttning. Kravet på likabehandling tryggar inte praktikanternas ställning

Utlåtande AjUU 6/2017 rd
Avvikande mening 2

tillräckligt väl. Det är viktigt att praktiken de facto innehåller introduktion och utveckling av kompetensen, och att praktikanten inte utför specialistuppgifter och ersätter annan arbetskraft.

De effektiva sanktioner som avses i artikel 9 i direktivet utgörs enligt propositionen av de bötesstraff som föreskrivs i 186 § i utlänningslagen och i 47 kap. 6 a § i strafflagen. Vi tvivlar på att dessa straff uppfyller kraven i direktivet. Polisen och åklagaren verkar i praktiken ha en hög tröskel till att ingripa när det är frågan om bötesstraff och arbetsbrott. En administrativ försummelseavgift kunde vara ett effektivare medel (jfr lagen om beställaravgift).

Avvikande mening

Vi föreslår

att förvaltningsutskottet beaktar det som sägs ovan.

Helsingfors 27.09.2017

Tarja Filatov sd

Ilmari Nurminen sd

Merja Mäkisalo-Ropponen sd