

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

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås det att utlänningslagen, lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning, lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal och lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning ändras.

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

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

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 april 2025.

---

## INNEHÅLL

|                                                                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL .....                                                                                                           | 1  |
| MOTIVERING .....                                                                                                                                     | 4  |
| 1 Bakgrund och beredning .....                                                                                                                       | 4  |
| 1.1 Bakgrund .....                                                                                                                                   | 4  |
| 1.2 Beredning .....                                                                                                                                  | 4  |
| 2 Nuläge och bedömning av nuläget .....                                                                                                              | 4  |
| 3 Målsättning .....                                                                                                                                  | 17 |
| 4 Förslagen och deras konsekvenser .....                                                                                                             | 18 |
| 4.1 De viktigaste förslagen .....                                                                                                                    | 18 |
| 4.2 De huvudsakliga konsekvenserna .....                                                                                                             | 20 |
| 4.2.1 Konsekvenser för de grundläggande och mänskliga rättigheterna .....                                                                            | 20 |
| 4.2.2 Konsekvenser för skyddet av familjelivet och barnets bästa .....                                                                               | 21 |
| 4.2.3 Sysselsättningseffekter .....                                                                                                                  | 23 |
| 4.2.4 Konsekvenser för arbetsgivare .....                                                                                                            | 24 |
| 4.2.5 Konsekvenser för arbetstagare .....                                                                                                            | 26 |
| 4.2.6 Arbetslösa arbetssökande .....                                                                                                                 | 29 |
| 4.2.7 Avslutade anställningar .....                                                                                                                  | 30 |
| 4.2.8 Skyddstidens inverkan .....                                                                                                                    | 31 |
| 4.2.9 Registrering som arbetssökande .....                                                                                                           | 31 |
| 4.2.10 Integrationsfrämjande tjänster .....                                                                                                          | 33 |
| 4.2.11 Konsekvenser för myndigheterna .....                                                                                                          | 33 |
| 4.2.12 Ekonomiska konsekvenser .....                                                                                                                 | 34 |
| 5 Alternativa handlingsvägar .....                                                                                                                   | 37 |
| 5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser .....                                                                                               | 37 |
| 5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet .....                                                                                        | 38 |
| 6 Remissvar .....                                                                                                                                    | 41 |
| 7 Specialmotivering .....                                                                                                                            | 45 |
| 7.1 Utlänningslagen .....                                                                                                                            | 45 |
| 7.2 Lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning .....                                            | 53 |
| 7.3 Lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal .....                  | 54 |
| 7.4 Lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning .....                                                     | 55 |
| 8 Ikraftträdande .....                                                                                                                               | 55 |
| 9 Verkställighet och uppföljning .....                                                                                                               | 55 |
| 10 Förhållande till andra propositioner .....                                                                                                        | 55 |
| 11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning .....                                                                                       | 55 |
| LAGFÖRSLAG .....                                                                                                                                     | 64 |
| 1. Lag om ändring av utlänningslagen .....                                                                                                           | 64 |
| 2. Lag om ändring av lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning .....                           | 68 |
| 3. Lag om ändring av lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal ..... | 69 |

|                                                                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4. Lag om ändring av 23 § i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning.....                              | 71 |
| BILAGA.....                                                                                                                                          | 72 |
| PARALLELLTEXTER.....                                                                                                                                 | 72 |
| 1. Lag om ändring av utlänningslagen.....                                                                                                            | 72 |
| 2. Lag om ändring av lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning.....                            | 80 |
| 3. Lag om ändring av lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal ..... | 82 |
| 4. Lag om ändring av 23 § i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning.....                              | 84 |
| FÖRORDNINGSUTKAST .....                                                                                                                              | 85 |
| Statsrådets förordning om branscher med riksomfattande brist på arbetskraft .....                                                                    | 85 |

## MOTIVERING

### 1 Bakgrund och beredning

#### 1.1 Bakgrund

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering är arbetskraftsinvandringen ytterst viktig med tanke på den ekonomiska tillväxten och tryggheten av servicen i Finland. Uppehållstillstånd på grund av arbete i Finland grundar sig på rätten och skyldigheten att arbeta. Regeringen behåller systemet för tillgångsprövning i dess nuvarande form med avsikten att man i första hand ska se till att de som redan är arbetslösa arbetssökande i Finland får sysselsättning.

Enligt regeringsprogrammet förbinds uppehållstillstånd på grund av arbete starkare med arbete än för närvarande, så att en person måste lämna Finland om personens anställningsförhållande upphör och personen inte inom tre månader har ingått ett nytt anställningsförhållande. Enligt regeringsprogrammet föreskrivs det dessutom i lag att arbetsgivare ska underrätta Migrationsverket när ett anställningsförhållande upphör för en person som vistas i Finland med stöd av uppehållstillstånd på grund av arbete. Skyldigheten förenas med hot om sanktioner.

I beredningen ska samma typ av EU-reglering beaktas som i regeringsprogrammet. Propositionen påverkas således av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/1233 av den 24 april 2024 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat (omarbetning), nedan *direktivet om ett kombinerat tillstånd*. Direktivet ska sättas i kraft nationellt senast den 21 maj 2026.

Enligt regeringsprogrammet främjas rätten att arbeta med uppehållstillstånd på grund av arbete inom samma bransch och inom branscher där det kan konstateras råda verklig brist på arbetskraft.

#### 1.2 Beredning

Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 8 september 2023 en arbetsgrupp för att bereda lagändringarna enligt propositionen. Arbets- och näringsministeriet stod för ordförandeskapet i arbetsgruppen och i arbetsgruppen fanns det representanter från inrikesministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, Migrationsverket, Nylands närings-, trafik- och miljöcentral (NTM-centralen) och arbets- och näringsbyråerna i Nyland, Sydöstra Finland, Birkaland och Norra Österbotten.

### 2 Nuläge och bedömning av nuläget

#### *En utlännings skyldighet att lämna landet*

I 40 § i utlänningslagen föreskrivs om uppehållsrätt. Enligt 1 mom. 1 punkten är laglig vistelse enligt denna lag vistelse med uppehållstillstånd som beviljats av en finsk myndighet. Enligt 3 mom. får en utlänning lagligen vistas i landet under den tid ansökan behandlas tills ärendet har avgjorts genom ett beslut som vunnit laga kraft eller ett verkställbart beslut har fattats om att utlänningen ska avlägsnas ur landet. I utlänningslagen föreskrivs det dock inte uttryckligen om utlänningsars skyldighet att lämna landet, men om det inte finns någon uppehållsrätt har utlänningen skyldighet att lämna landet i och med att vistelsen då är olaglig utan beslut eller

föreläggande av myndigheten. Vistelsen blir olaglig till exempel när uppehållstillståndet eller visumets uppehållstid löper ut, även om inget beslut om avlägsnande ur landet har fattats. Bestämmelser om återvändande av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i landet ingår i EU:s återvändandedirektiv<sup>1</sup>. I direktivet föreskrivs bland annat om beslut om återvändande, frivillig återvändande, avlägsnande och inreseförbud. Enligt artikel 7 i direktivet ska medlemsstaterna fastställa en tid för frivilligt återvändande, som vanligtvis är 7–30 dagar. Om det finns risk för att återresan försenas eller om den berörda personen utgör en risk för den allmänna ordningen eller säkerheten får medlemsstaterna dock avstå från att fastställa en tidsfrist. Då kan personen tvingas lämna landet med hjälp av tvångsåtgärder utan möjlighet till frivilligt återvändande.

#### *Återkallande av uppehållstillstånd och att avstå från återkallande samt utvisning*

Enligt 58 § 5 mom. i utlänningslagen får ett tidsbegränsat uppehållstillstånd återkallas, om de villkor på grundval av vilka uppehållstillståndet beviljades inte längre uppfylls. Bestämmelsen tillämpas bland annat på uppehållstillstånd på grund av arbete när anställningsförhållandet upphör i förtid. Bestämmelsen är diskretionär och ger å ena sidan Migrationsverket möjlighet att bedöma om tillståndet ska återkallas i olika situationer, men å andra sidan förpliktar den inte att vänta på att åtgärder ska vidtas om det uppstår en grund för återkallande. Förfarandet för återkallande av uppehållstillstånd med tillhörande höranden, beslutsfattande och ändringssökande är en lång process. Det finns inte nödvändigtvis processekonomiska grunder för att återkalla uppehållstillståndet, om uppehållstillståndet är giltigt till exempel bara några månader efter att anställningsförhållandet upphört. Migrationsverket övergick i april 2023 till ett förfarande där det inte inleder förfarandet för återkallande av uppehållstillstånd inom en garantitid på tre månader. Migrationsverket har meddelat att man beslutade om garantitiden för att förfarandet ska vara enhetligt för alla och för att sökanden ska kunna fokusera på att hitta ett nytt jobb inom tre månader.

Om uppehållstillståndet återkallas blir det fråga om utvisning som avlägsnande ur landet. I allmänhet behandlas återkallande av tillstånd och utvisning samtidigt av processekonomiska skäl. I 145 § i utlänningslagen föreskrivs om hörande och i 146 § om helhetsbedömning, när det gäller prövning av avlägsnande ur landet. I samband med en bedömning ska särskild uppmärksamhet ägnas åt barnets bästa och skyddet av familjelivet. Sådana omständigheter som annars ska beaktas vid bedömningen är åtminstone hur länge och i vilket syfte utlännningen har vistats i landet samt karaktären hos det uppehållstillstånd som beviljats utlännningen, utlänningsens band till Finland samt hans eller hennes familjemässiga, kulturella och sociala anknytning till hemlandet.

Enligt Migrationsverkets statistik<sup>2</sup> fattade det beslut om utvisning på grundval av olaglig vistelse:

- år 2021 sammanlagt 1 756 gånger, varav besluten fördelade sig på 1 201 utvisas, 21 ärendet har förfallit och 534 utvisas ej,
- år 2022 sammanlagt 1 611 gånger, varav besluten fördelade sig på 1 161 utvisas, 32 ärendet har förfallit och 418 utvisas ej,
- år 2023 sammanlagt 1 405 gånger, varav besluten fördelade sig på 1 062 utvisas, 23 ärendet har förfallit och 320 utvisas ej.

---

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/115/EG om gemensamma normer och förfaranden för återvändande av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i medlemsstaterna.

<sup>2</sup> [Statistik — Migrationsverket \(migri.fi\)](#). Ansökan grundade sig inte på att man gjort sig skyldig till brott.

På grundval av medborgarskap fattades flest beslut för ryssar, irakier, uzbekistanser, vietnameser, turkar och kineser. Besluten gällde oftare män (cirka 70 procent) än kvinnor (cirka 30 procent).

### *Arbetsgivarens informationsskyldighet*

Enligt regeringsprogrammet föreskrivs det i lag att arbetsgivare ska underrätta Migrationsverket när ett anställningsförhållande upphör för en person som vistas i Finland med stöd av uppehållstillstånd på grund av arbete. Skyldigheten förenas med hot om sanktioner. I den gällande invandringslagstiftningen ingår ingen skyldighet för arbetsgivare att underrätta Migrationsverket om arbetstagarens anställningsförhållande upphör. I utlänningslagen föreskrivs på grundval av EU-bestämmelserna<sup>3</sup> endast att arbetsgivaren ska lämna information när denne anställer en arbetstagare som är medborgare i ett tredjeland. I 186 § i utlänningslagen föreskrivs om sanktioner för utlänningsförseelse av arbetsgivare i fråga om skyldigheten att lämna information och i 187 § om vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbete. Bestämmelser om påföljden för anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd ingår i 47 kap. 6 a § i strafflagen.

Migrationsverket får slumpmässigt enstaka underrättelser om att arbetet har upphört från arbetstagaren själv eller dennes arbetsgivare eller saken kan uppdagas på annat sätt.

Arbets- och näringsbyråerna, till vilka information om nya arbetstagare har lämnats, hade den 2 oktober 2023 3 664 obehandlade anmälningar i UMA och 434 som inkommit per e-post. Ett e-postmeddelande kan innehålla underrättelser om flera arbetstagare.

### *Omfattningen av rätten att arbeta*

Enligt regeringsprogrammet främjas rätten att arbeta inom samma bransch och inom branscher där det kan konstateras råda verklig brist på arbetskraft i fråga om personer med uppehållstillstånd på grund av arbete.

Bestämmelser om utlänningars rätt att arbeta finns i utlänningslagen och speciallagarna om invandring. I 81 a § i utlänningslagen föreskrivs om rätten att arbeta med stöd av uppehållstillstånd och i 81 b § om rätten att arbeta utan uppehållstillstånd. I 81 a § 1 mom. i lagen föreskrivs om situationer där rätten att arbeta är obegränsad. Obegränsad rätt att arbeta har bland annat en utlänning som har beviljats permanent uppehållstillstånd och uppehållstillstånd på grund av familjeband, varvid utlänningen själv får söka sig till det arbete han eller hon vill ha. I övrigt är rätten att arbeta begränsad, varvid huvudregeln är att tillståndet, om inte annat föreskrivs, ger rätt att utföra det arbete för vilket det beviljats. Det anges i delbeslutet enligt 72 a § 3 mom. om uppehållstillståndet för arbetstagare berättigar till anställning inom en bransch eller flera. Enligt 81 a § 3 mom. i utlänningslagen har en utlänning som har beviljats uppehållstillstånd för specialsakkunnig enligt 73 § eller något annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete enligt 74 § rätt att arbeta i enlighet med grunden för tillståndet. En innehavare av uppehållstillstånd på någon annan grund har rätt att utföra sådant arbete som avses i 73 § och i 74 § 1 mom. 4, 5 och 8–10 punkten. Utlänningslagen innehåller inga bestämmelser om arbetsgivarspecifika uppehållstillstånd, utan tillståndet berättigar alltid

---

<sup>3</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt

till arbete inom det yrke som anges i uppehållstillståndet för arbetstagare, för vilket det har beviljats, eller enligt den grund som föreskrivs i 74 §, varvid det också är tillåtet att byta arbetsplats och arbetsgivare under tillståndets giltighetstid utan att byta yrke eller grund för arbetet.

Tillgången på arbetskraft provas i fråga om arbetstagarens ansökan om uppehållstillstånd när tillståndet ansöks för första gången. Dessutom provas tillgången på arbetskraft även på ansökan om fortsatt tillstånd, om tillstånd ansöks för en annan bransch än den som det första tillståndet beviljades för. Enligt 72 a § 2 mom. i utlänningslagen undviker den som söker fortsatt uppehållstillstånd för arbetstagare emellertid tillgångsprövningen om sökanden har arbetat minst nio månader med stöd av det föregående uppehållstillståndet för arbetstagare. Om arbetet pågick i mindre än nio månader tillämpas tillgångsprövning på ansökan. I NTM-centralernas regionala riktlinjer fastställs det på yrkesklassnivå inom vilka branscher tillgången på arbetskraft är försämrad. Om branschen ingår i NTM-centralens gällande riktlinjer behöver platsen i princip inte lediganslås. I de regionala riktlinjerna har man således sammanställt de branscher som kan förordas i regionen utan någon utredning om tillgången på arbetskraft, när arbetet sker inom den NTM-centrals område som gett de regionala riktlinjerna.

I speciallagarna om invandring föreskrivs att rätten att arbeta är en rättighet enligt grunden för tillståndet. Sådan reglering finns i följande lagar: 14 § i lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (719/2018), 12 a § i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (907/2017), 12 a § i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) och 10 § i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning (224/2024).

### *Tillgången på arbetskraft*

I utlänningslagen och speciallagarna om invandring föreskrivs det inte att ett giltigt uppehållstillstånd för arbete ska ge rätt att arbeta inom branscher med brist på arbetskraft. I delbeslutsprövningen för uppehållstillstånd för arbetstagare hör det dock till arbets- och näringsbyrån att inom en rimlig tid utreda tillgången på arbetskraft som är lämplig för det avsedda arbetet och som är tillgänglig på arbetsmarknaden med beaktande av riktlinjerna i 72 b §. I den bestämmelsen anges det att NTM-centralerna, som är 15 till antalet, i samråd med arbetsmarknadsparterna följer arbetsmarknadsläget i sitt område och fattar ett beslut i vilket det utfärdas riktlinjer för de allmänna villkoren för anlitandet av utländsk arbetskraft inom centralens område. Regleringen genomför skrivningen i regeringsprogrammet, enligt vilken regeringen behåller systemet för tillgångsprövning i dess nuvarande form med avsikten att man i första hand ska se till att de som redan är arbetslösa arbetssökande i Finland får sysselsättning. Dessutom kompletterar regeringen arbetskraften i första hand med arbetskraft från EU- och EES-området, vilket systemet med tillgångsprövning också genomför.

Statistikcentralen har på uppdrag av arbets- och näringsministeriet genomfört arbetsgivarintervjuer för att bland annat kartlägga hur vanligt det är att arbetsgivarna upplever problem med tillgången på arbetskraft. Enligt intervjuerna minskar efterfrågan på arbetskraft, men trots detta har knappt hälften av de verksamhetsställen som sökt arbetskraft (46 procent) fortfarande haft svårt att tillsätta en ledig arbetsplats. Inom social- och hälsovårdssektorn är det mest vanligt med problem. Den regionalt svåraste situationen år 2023 har man haft i Kajanaland och Österbotten. En närmare granskning på yrkesnivå visar att arbetskraftsbristen i dag i synnerhet gäller sjukskötare och närvårdare. Dessutom finns det kvantitativ brist på arbetskraft

bland annat inom småbarnspedagogik, försäljningsuppgifter, skydds- och bevakningsarbete samt programvarubranschen. Det finns ett överutbud av arbetskraft bland annat inom yrkena säljare, husbyggare, snickare, frakthanterare och lastbilschaufförer.<sup>4</sup>

I 54 procent av de små och medelstora företagen har det förekommit problem med att få arbetskraft, dvs. 46 procent får tillräckligt med arbetskraft. Problemet med tillgången på arbetskraft är ett betydande tillväxthinder för 13 procent av företagen och problemet med tillgången på arbetskraft begränsar tillväxten i viss mån för 41 procent av företagen.<sup>5</sup> I följande tabell finns en närmare beskrivning av de små och medelstora företag som har upplevt problem med tillgången på arbetskraft som helhet och per bransch.

| <b>Följderna av tillgången på kompetent arbetskraft, %:</b> |              |           |               |         |                  |
|-------------------------------------------------------------|--------------|-----------|---------------|---------|------------------|
|                                                             | Alla företag | Industrin | Byggbranschen | Handeln | Servicebranschen |
| Betydande hinder för tillväxt                               | 13           | 15        | 15            | 12      | 13               |
| Begränsar tillväxten i viss mån                             | 41           | 47        | 41            | 41      | 40               |
| Företaget får tillräckligt med kompetent arbetskraft        | 46           | 38        | 44            | 47      | 47               |

Internationell rekrytering kan vara en del av lösningen för att åtgärda kompetensbristen. Enligt NTM-centralernas bedömning råder det brist på arbetskraft inom följande kompetenser i hela landet: sjukskötare m.fl., närvårdare, barnträdgårdslärare, applikationsplanerare, allmänläkare, hemvårdare (hemserviceverksamhet), kontorsstädare och anstaltsvårdare m.fl., speciallärare, servitörer, svetsare och gasskärare, specialsakkunniga inom socialt arbete, montörer och verkstadsmekaniker.

Projektet med färdplaner för tillgång på arbetskraft har sökt lösningar på arbetskraftsbehoven inom olika branscher i hela Finland. Datamodellen som utvecklats av de sakkunniga inom projektet har fördjupat förståelsen för orsakerna till och omfattningen av arbetskraftsbristen och kompetensglappet inom olika yrken och områden. Samtidigt har bilden av arbetskraftsreserverna och behovet av arbetskraftsinvandring preciserats. När det gäller invandring saknas det sådan egentlig reglering i EU-lagstiftningen. I EU-lagstiftningen finns det dock till exempel en sådan typ av reglering att etisk rekrytering kan beaktas i uppehållstillståndsförfarandet. Då kan en ansökan om uppehållstillstånd avslås särskilt för att säkerställa etisk rekrytering till yrken med brist på kompetenta arbetstagare i ursprungsländerna, även på grundval av ett avtal som räknar upp yrken för detta syfte och som antingen har ingåtts

<sup>4</sup> ANM-analys 119/2024 (8.3.2024)

<sup>5</sup> SMF-företagsbarometern, våren 2024.

av unionen och å ena sidan medlemsstaterna och å andra sidan ett eller flera tredjeländer eller som har ingått av å ena sidan medlemsstaterna och å andra sidan ett eller flera tredjeländer.

Enligt artikel 26 i EU:s blåkortsdirektiv<sup>6</sup> ska de yrken för vilka kunskaper, färdigheter och kompetenser som kan styrkas genom bevis på ett erforderligt antal år av relevant yrkeserfarenhet betraktas som likvärdiga med de kunskaper, färdigheter och kompetenser som kan styrkas genom bevis på högre utbildning vid ansökan om ett EU-blåkort förtecknas i bilaga I. Dessutom föreskrivs det att kommissionen senast den 18 november 2026, och därefter vartannat år ska lämna en rapport till Europaparlamentet och rådet om sin bedömning av förteckningen över yrken i bilaga I, med beaktande av arbetsmarknadens föränderliga behov. Dessa rapporter ska utarbetas efter samråd med de nationella myndigheterna, på grundval av ett offentligt samråd som ska omfatta arbetsmarknadens parter. På grundval av dessa rapporter får kommissionen vid behov lägga fram lagstiftningsförslag för att ändra bilaga I.

Kommissionen lade den 15 november 2023 fram ett förslag till förordning<sup>7</sup> om inrättande av EU Talent Pool, dvs. en arbetskraftsreserv. Enligt förslaget är regleringen frivillig för medlemsstaterna. Där kan en arbetsgivare som behöver arbetskraft från utlandet och arbetstagare som söker arbete i Finland mötas på en webbplatsform. Om arbetsgivaren därefter beslutar sig för att anställa arbetstagaren ska arbetstagaren inleda förfarandet för ansökan om uppehållstillstånd.

Enligt regeringsprogrammet ligger tyngdpunkten för arbetsrelaterad invandring från tredjeländer på personer med högskoleutbildning och arbetstagare inom sådana branscher som genuint kan verifieras som branscher med brist på arbetskraft. Enligt regeringsprogrammet inför regeringen en modell med riktad arbetskraftsinvandring från utvalda länder för att styra arbetskraftsinvandringen. Syftet är att rekryteringen ska inriktas på grupper med särskild kompetens i länderna i fråga. Länderna är Indien, Filippinerna, Brasilien och Vietnam.

Från Filippinerna kommer man i första hand till uppgifter inom vårdsektorn med uppehållstillstånd för arbetstagare. Från Indien kommer man med uppehållstillstånd för specialsakkunnig till uppgifter inom IKT-branschen, som forskare samt med uppehållstillstånd för arbetstagare till exempel till uppgifter inom tillverkningsindustrin. Den vanligaste orsaken (60 procent) för dem som kommer från Vietnam är odefinierat säsongsarbete. Dessutom kommer man med uppehållstillstånd för arbetstagare (35 procent) för jordbruks- och trädgårdsarbete samt arbete inom servicebranschen (restaurang och omsorgstjänster). Brasilien är det minsta partnerlandet när det gäller antalet ansökningar. Av ansökningarna kommer 38 procent från specialsakkunniga eller forskare. Ansökningarna fördelas brett på olika behandlingsgrunder. Av alla positiva beslut om första och fortsatta uppehållstillstånd och registreringar av EU-medborgare i januari-mars 2024 är andelen medborgare i partnerländerna 27 procent (Filippinerna n=616, dvs. 17 procent, Indien n=260, dvs. 7 procent, Vietnam n=83, dvs. 2 procent och Brasilien n=30, dvs. 1 procent) och andelen EU-medborgare 20 procent (n=720, dvs. 20 procent), varvid andelen medborgare i alla andra länder är 53 procent (n=1 914).<sup>8</sup>

I modellen med riktad arbetskraftsinvandring från utvalda länder beskrivs statens åtgärder med avseende på ursprungslandet för att främja internationell rekrytering och identifieras sådana

---

<sup>6</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2021/1883 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning och om upphävande av rådets direktiv 2009/50/EG

<sup>7</sup> [Regulation establishing an EU Talent Pool\\_en.pdf \(europa.eu\)](#)

<sup>8</sup> Migrationsverkets statistik.

landspecifika expertgrupper som Finland särskilt eftersträvar. Syftet med modellen med riktad arbetskraftsinvandring från utvalda länder är att:

- sammanställa en fungerande helhet av åtgärder i ursprungslandet med avseende på statens internationella rekrytering som bidrar till smidigheten, ändamålsenligheten och etiken i rekryteringarna i samarbete med arbetsgivartjänsterna,
- koncentrera och rikta statsrådets åtgärder i ursprungsländerna till EU/EES-området och utvalda tredjeländer samt till kompetensgrupper som är centrala med tanke på arbetsmarknadens kompetensbehov och företagets tillväxt och
- identifiera centrala partnerskap och samarbetsytor vad gäller åtgärder i ursprungsländerna, särskilt i förhållande till städer och privata aktörer

Målet med modellen med riktad arbetskraftsinvandring från utvalda länder är att rekryteringar från partnerskapsländerna som motsvarar Finlands kompetensbehov ska öka och ge goda resultat. Åtgärderna inom modellen med riktad arbetskraftsinvandring från utvalda länder främjar tillgången på kompetent arbetskraft som svarar mot arbetsmarknadens efterfrågan (efterfrågeorientering). Åtgärderna i ursprungslandet är en del av de sysselsättningsfrämjande strukturerna och Work in Finlands basserviceurval, vilket säkerställer bland annat efterfråge- och företagsorientering. Åtgärderna främjar smidig och etisk rekrytering i samarbete med ursprungsländerna och inhemska aktörer, särskilt städer och privata aktörer (smidighet, ansvarsfullhet, partnerskap). De åtgärder som är motiverade för staten att vidta i ursprungsländerna, och partnerskapen förknippade med dem, ska identifieras. Genomförandet av modellen med riktad arbetskraftsinvandring från utvalda länder är kopplat till Finlands bredare samarbete med ursprungsländerna och baserar sig på synergier, till exempel exportfrämjande (TF-arbete), främjande av Finlandsbilden och TFK-nätverket.

Arbetskraftens rörlighet främjas inom EU samt från fyra länder utanför EU: Indien, Filippinerna, Brasilien och Vietnam. Tyngdpunkten för arbetsrelaterad invandring från länder utanför EU ligger på personer med högskoleutbildning och arbetstagare inom sådana branscher som kan verifieras som branscher med brist på arbetskraft. Åtgärderna riktas till fastställda samarbetsländer och kompetensgrupper för att rekryteringen ska vara smidig, relevant och etisk.

Work in Finland, som utgörs av närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter (nedan *utvecklings- och förvaltningscentret*) och Business Finland, ansvarar i Finland för statens stödtjänster för internationell rekrytering i ett omfattande samarbete mellan intressentgrupper.

Åtgärderna med partnerskapsländerna för att förbättra tillgången på kompetent arbetskraft kan grupperas enligt följande:

- samarbete mellan regeringarna i ursprungsländerna för att skapa ömsesidiga partnerskap (inkl. deklarationer, protokoll eller avtal vid behov)
- en ökning av Finlands ryktbarhet och attraktivitet; marknadsföringen skräddarsys branschspecifikt för sakkunniga med hjälp av allmänt främjande av Finlandsbilden och utnyttjande av olika kanaler (evenemang, sociala medier osv.)
- fungerande nätverk och tjänster: Webbplatserna Jobbmarknaden och Work in Finland för att förena arbetsgivare och experter, kampanjer, rekryteringsevenemang

- stöd för etiska rekryteringar, såsom identifiering av pålitliga rekryteringspartner och delning av korrekt information om arbetslivet i Finland till experterna
- smidiga uppehållstillståndsförfaranden och förebyggande av missbruk: målet är en maximal behandlingstid på i genomsnitt en månad för ansökningar på grundval av arbete och en veckas expressfil för specialsakkunniga. Samtidigt bekämpas missbruk och andra risker i samband med ansökningar effektivt.

#### *Talent Boost-programmet för arbets- och utbildningsrelaterad invandring 2023–2027*

Målet med Talent Boost-programmet<sup>9</sup> är att Finland ska få sådan kompetens som lämpar sig för behoven samt förstärkningar för den ekonomiska tillväxten, sysselsättningen och innovationsverksamheten. Ministerarbetsgruppen för sysselsättning och företagande godkände programmet den 21 november 2023. Talent Boost är ett förvaltningsövergripande åtgärdsprogram för internationell rekrytering och arbets- och utbildningsrelaterad invandring som samordnas av arbets- och näringsministeriet och undervisnings- och kulturministeriet. Utgångspunkten för programmet är att bygga upp ett ekosystem i Finland som överskrider organisationsgränserna, där olika aktörer arbetar för gemensamma mål på ett kundorienterat sätt. Talent Boost består av tre delområden: 1) Finlands dragningskraft: främjande av kompetens och tillgång till kompetent arbetskraft samt främjande av Finlandsbilden, 2) smidiga och kontrollerade processer för uppehållstillstånd samt fungerande efterhandsövervakning och förebyggande av missbruk, 3) stärkande av Finlands kvarhållningskraft. Till helheten hör också i väsentlig grad bekämpning av arbetsrelaterat utnyttjande, för vilket man utarbetar ett eget åtgärdsprogram.

#### *Arbetskraftsbarometern*

Syftet med arbetskraftsbarometern är att producera högkvalitativ och omfattande information på kort sikt om arbetskrafts- och kompetensbehov för olika aktörer.

Arbetskraftsbarometern har ersatt Yrkesbarometern som publicerades tidigare hösten 2023. Arbetskraftsbarometern ger en mer omfattande bild av arbetsmarknadens behov och utsikter, eftersom den inte bara granskar yrkesbeteckningar utan även kompetensbehov. En annan nyhet är det branschspecifika tillvägagångssättet, som ger en närmare bild av arbetskraftsbehoven.

Medborgare som planerar sina karriärval och utländska invånare som bor i landet kan utnyttja Arbetskraftsbarometern när de överväger sin bostadsort eller sina utbildningsval. Det regionala perspektivet hjälper till att jämföra arbetsmarknadssituationen i olika områden, medan det yrkesmässiga perspektivet ger information om arbetssituationen inom olika branscher. Arbetsgivare kan använda barometern till exempel vid planering av rekryteringsstrategi och investeringsbeslut. Kunskap om situationen på arbetsmarknaden stöder upprätthållandet och ökningen av företagets konkurrenskraft. Läroanstalter och utbildningsanordnare får nödvändig information om vilken typ av utbildning som bör ordnas för att möta arbetsmarknadens behov. Arbetskraftsbarometern hjälper till att planera utbildningsprogram som är i linje med arbetsmarknadens krav. Beslutsfattarna kan använda informationen från Arbetskraftsbarometern som stöd för beslutsfattandet. Informationen bidrar till att rikta resurser till de områden och branscher där de behövs mest.

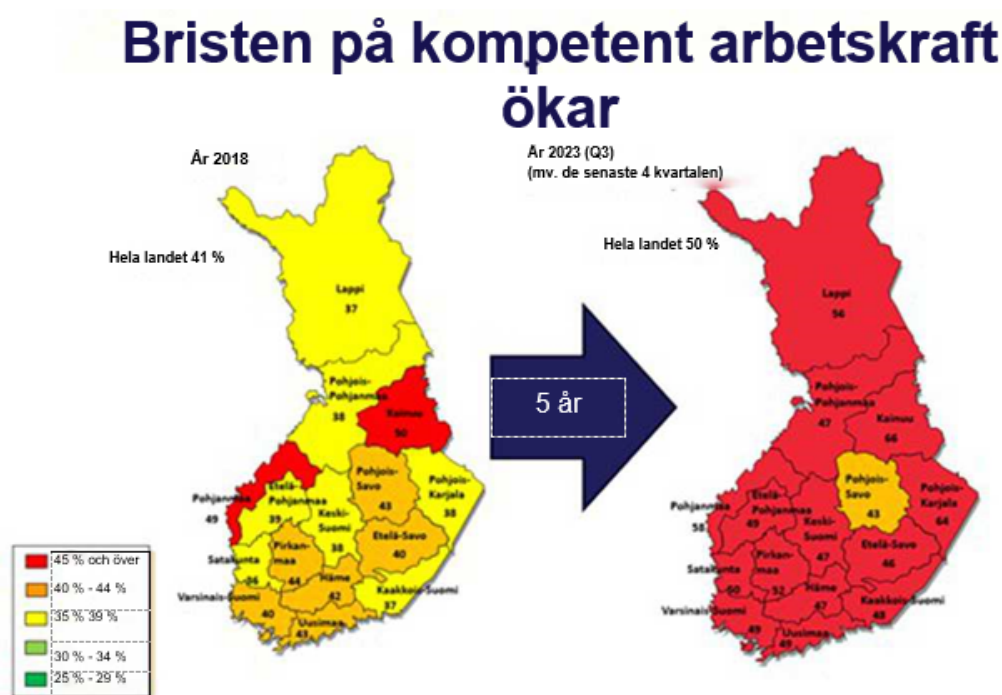
---

<sup>9</sup> [Talent Boost 2023–2027. Åtgärdsprogram för arbets- och utbildningsrelaterad invandring \(valtioneuvosto.fi\)](https://valtioneuvosto.fi)

Den viktigaste informationskällan i arbetskraftsbarometern är regionala experters syn på den närmaste framtidens behov. Datainsamlingen i arbetskraftsbarometern består av statistiska insikter, regionala diskussionsmöten inom NTM-centralområdena samt branschspecifika workshoppar.

De lokala NTM-centralerna ansvarar för att producera information och regional praxis. Utifrån diskussionsmötena tar NTM-centralerna fram uppskattningar av efterfrågan och utbudet av arbetskraft fram till nästa år. Utifrån dessa bedömningar görs en beskrivning av matchningen av arbetskraften, där matchningen delas in i fyra delområden: 1) arbetskraftsbalans, 2) överutbud av arbetskraft, 3) kompetensglapp och 4) brist på arbetskraft.

Tabellen nedan beskriver hur bristen på kompetent arbetskraft har förändrats under åren 2018 och 2023.



### Regionala riktlinjer

De regionala riktlinjerna gäller beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare och bedömning av tillgången på arbetskraft och i dem fastställs det på yrkesklassnivå inom vilka branscher tillgången på arbetskraft har blivit sämre. Tillgången på arbetskraft inom olika yrken och branscher varierar enligt strukturen och situationen på den regionala och lokala arbetsmarknaden. Syftet med de regionala riktlinjerna är att stödja tillgången på arbetskraft i NTM-centralernas områden med beaktande av särdragen för respektive områdes arbetsmarknad. I riktlinjerna ges en kortfattad beskrivning av arbetsmarknadssituationen och tillgången på arbetskraft bedöms. Riktlinjerna uppdateras halvårsvis av den regionala NTM-centralen.

En arbetsgivare som är verksam i Finland ska i första hand rekrytera en arbetstagare från den arbetskraft som redan finns på arbetsmarknaden. Om man ansöker om uppehållstillstånd för arbetstagare ska arbetsgivaren först publicera en annons om en ledig arbetsplats på webbplatsen tyomarkkinatori.fi i minst två veckor för att man ska kunna utreda om det finns arbetskraft på arbetsmarknaden för uppgiften.

Om branschen ingår i NTM-centralens gällande riktlinjer behöver ingen plats i princip lediganslås på webbplatsen tyomarkkinatori.fi, utan NTM-centralen har tillsammans med arbetsmarknadsparterna redan bedömt att tillgången på arbetskraft i området har försvårats inom de listade branscherna. I de regionala riktlinjerna har man således sammanställt de branscher som kan förordas i området utan någon utredning av tillgången på arbetskraft, när arbetet sker inom den NTM-central som gett riktlinjerna.

De regionala riktlinjerna och tillgångsprövningen gäller uppehållstillstånd för arbetstagare och inte till exempel uppehållstillstånd för specialsakkunnig eller säsongsarbetare. Vid rekrytering av en arbetstagare som är medborgare i någon annan stat än en EU-stat, Island, Norge, Liechtenstein eller Schweiz behöver personen i huvudsak antingen ett uppehållstillstånd för arbetstagare eller ett annat uppehållstillstånd som berättigar till arbete.

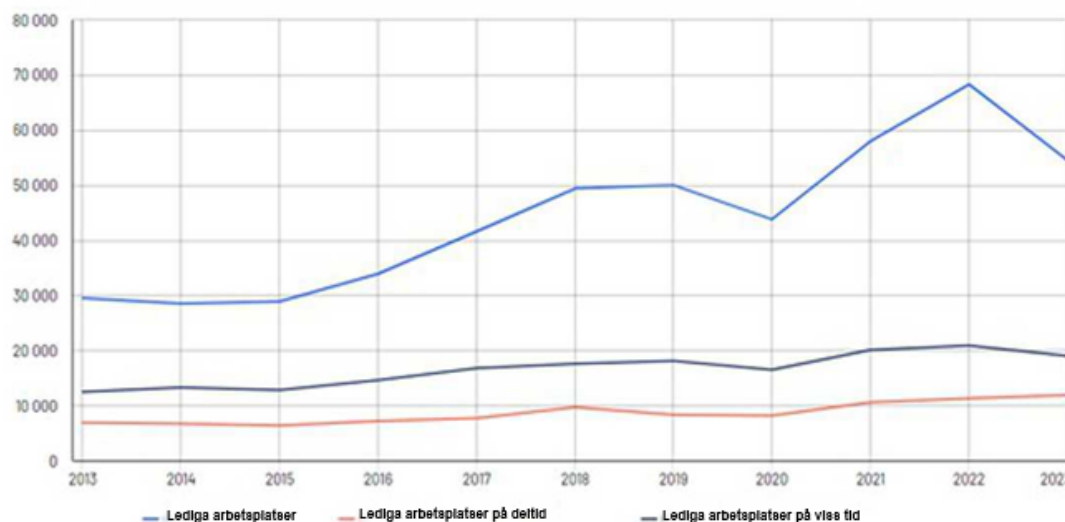
Uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas från början av år 2025 i ett steg så att tillgångsprövning och Migrationsverket beslut blir en fast del av processen. Ändringen beror på reformen av arbets- och närings tjänsterna, i och med vilken arbets- och näringsbyråerna upphör att finnas och inget delbeslut längre fattas om arbetstagarens ansökan om uppehållstillstånd. Innehållet i delbeslutsprövningen i anknytning till uppehållstillstånd för arbetstagare, genomförandet av tillgångsprövningen och granskningen av arbetsvillkoren innan tillståndet beviljas, övergår till Migrationsverket.

Majoriteten av alla beslut om uppehållstillstånd som gäller arbete gäller uppehållstillstånd för arbetstagare, som påverkas av de regionala riktlinjerna. Under åren 2020–2022 har deras andel varierat mellan 54,8 och 62,4 procent, men år 2023 var andelen redan 69,8 procent av alla beslut som gäller arbete. I skedet för fortsatt tillstånd, när en utländsk arbetstagare har arbetat med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare i minst nio månader eller om ansökan gäller samma bransch, tillämpas inte de regionala riktlinjerna.

### *Lediga arbetsplatser*

Utlänningar som har beviljats ett uppehållstillstånd för arbete med begränsad rätt att arbeta har inte möjlighet att utföra annat arbete utan skyldighet att ansöka om ett nytt uppehållstillstånd. Enligt Statistikcentralens statistik om lediga jobb skulle det kunna finnas andra lediga arbetsplatser som utländska arbetstagare i möjligaste mån skulle kunna fylla, om det på grundval av regleringen vore möjligt att göra det på annat sätt än genom att lämna in en ny ansökan.

Lediga arbetsplatser efter anställningstyp 2013–2023, årsmedeltal



Källa: Statistikcentralen, lediga arbetsplatser

### *Bestämmelser om ändringssökande i säsongsarbetslagen och lagen om företagsinterna förflyttningar*

Förvaltningsdomstolarna och högsta förvaltningsdomstolen har tidigare fäst uppmärksamhet vid regleringen om ändringssökande i samband med vissa regeringspropositioner om invandring. De har oroat sig för att det ska vara oklart huruvida även utlänningslagen ska tillämpas på ändringssökande till tillämpliga delar utöver lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019), såsom det har gjorts.

I 13 kap. i utlänningslagen ingår bestämmelser om ändringssökande som avviker en aning från lagen om rättegång i förvaltningsärenden. När det gäller invandring ingår det bestämmelser om ändringssökande även i speciallagarna om invandring. Regleringen har genomförts så att vissa bestämmelser i 13 kap. i utlänningslagen tillämpas för att förfarandet med ändringssökande ska vara så enhetligt som möjligt vid tillämpningen av olika lagar om invandring.

Förvaltningsdomstolarna har framhållit att tillämpningen av utlänningslagen på ändringssökande i vissa situationer visserligen beror på att det i lagen inte föreskrivs om tillämpning av utlänningslagen på ändringssökande, men att det i de detaljerade motiveringarna till regeringens proposition angående regleringen om ändringssökande ändå konstateras att bestämmelserna i förvaltningsprocesslagen (586/1996) och i tillämpliga delar i 13 kap. i utlänningslagen tillämpas på ändringssökande. I motiveringarna har det vidare konstaterats att bestämmelserna i utlänningslagen iakttas bland annat när det gäller fastställande av behörig förvaltningsdomstol, inlämnande av besvärsskrift och avgörande av ansökan om verkställighet. Dessutom har det konstaterats att bestämmelserna motsvarar bestämmelserna i utlänningslagen och att bestämmelserna i utlänningslagen tillämpas på förfarandet med ändringssökande i den mån det där finns särskilda bestämmelser om behandlingen av utlänningsärenden som avviker från förvaltningslagen och förvaltningsprocesslagen. Även om det inte har förekommit några problem med tillämpningen av lagen i detta avseende, är det med tanke på rättssäkerheten

motiverat att ändringssökandet regleras heltäckande och exakt i lagen och att man inte längre föreskriver något i motiveringarna till lagen. Högsta förvaltningsdomstolen har dessutom framhållit att speciallagarna som gäller invandring ska ha samma reglering om besvärstillstånd som utlänningslagen. Av dessa skäl föreslås nu en reglering som innebär tillämpning av 13 kap. i utlänningslagen och lagen om rättegång i förvaltningsärenden. Andra ändringar av bestämmelserna om ändringssökande blir aktuella i samband med den totala reformen av utlänningslagen eller den partiella reformen av ändringssökande enligt denna lag.

För Migrationsverkets del är det viktigt att nuläget i fråga om bestämmelserna om ändringssökande inte ändras så att bestämmelserna om ändringssökande i utlänningslagen inte längre tillämpas vid tillämpning av lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning, den så kallade *säsongsarbetslagen*, och av lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal, den så kallade *ICT-lagen*. Om så vore fallet skulle det medföra merarbete för ämbetsverket och risk för förvirring och till och med rättsförluster utan att det finns några särskilda skäl som talar för ändringen. Med tanke på ämbetsverket skulle det vara problematiskt om olika beslut om uppehållstillstånd överklagas på olika sätt och om besvären i vissa situationer inlämnas till Migrationsverket och i andra situationer direkt till förvaltningsdomstolen. Dessutom skulle det vara problematiskt om samma person på olika sätt skulle överklaga ett beslut om uppehållstillstånd som han eller hon erhållit samtidigt med ett beslut om utvisning, inreseförbud eller visum för längre vistelse.

Med tanke på tillämpningen av lagen är den tydligaste lösningen att man i bestämmelserna om ändringssökande i säsongsarbetslagen och i ICT-lagen hänvisar till tillämpliga bestämmelser om ändringssökande i utlänningslagen. På så sätt hindrar man också att förvaltningsdomstolen tolkar att utlänningslagen inte skulle ha tillämpats på ändringssökandet till någon del.

#### *EU-lagstiftning och bedömning av den*

I direktivet om ett kombinerat tillstånd föreskrivs om förfaranden och likabehandling i samband med behandlingen av ansökningar om uppehållstillstånd för arbete. Direktivet har nyligen reviderats. Regleringen i direktivet omfattar alla uppehållstillstånd för arbete, om inte annat särskilt föreskrivs om dem. I artikel 11.4 a i direktivet föreskrivs det att arbetslöshet inte i sig ska utgöra skäl för återkallande av ett kombinerat tillstånd, under förutsättning att den totala arbetslöshetsperioden inte överstiger tre månader under giltighetstiden för ett kombinerat tillstånd, eller sex månader om tredjelandsmedborgaren har varit innehavare av det kombinerade tillståndet i mer än två år. Sådan reglering har inte tidigare ingått i detta direktiv och är därför ny reglering. Bestämmelserna motsvarar skrivningen i regeringsprogrammet om att ”uppehållstillstånd på grund av arbete förbinds starkare med arbete än för närvarande, så att en person måste lämna Finland om personens anställningsförhållande upphör och personen inte inom tre månader har ingått ett nytt anställningsförhållande”. EU-lagstiftningen är bindande och ska därför i sin helhet användas som grund för propositionen, och den ska anses vara primär i förhållande till regeringsprogrammet. Båda delar grundar sig på att arbetslösheten varat i tre månader, men direktivet innehåller dessutom sådana bestämmelser om arbetslöshet i sex månader som behöver genomföras nationellt. Genomförandet av direktivet innebär till denna del dessutom att det i jämförelse med regeringsprogrammet föreskrivs mer detaljerat vad det är fråga om, dvs. att uppehållstillstånd inte får återkallas under den föreskrivna arbetslöshetstiden. De övriga bestämmelserna i direktivet om ett kombinerat tillstånd genomförs inte genom denna proposition, utan det föreslås ske separat.

Regleringen enligt direktivet om ett kombinerat tillstånd motsvarar bestämmelserna i artikel 8 i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2021/1883 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning och om upphävande av rådets direktiv 2009/50/EG, nedan *direktivet om specialsakkunniga*. I den föreskrivs om den tid inom vilken ett EU-blåkort inte får återkallas eller förnyande vägras om innehavaren av EU-blåkortet är arbetslös.

I artikel 11.4 andra stycket i direktivet om ett kombinerat tillstånd föreskrivs det att medlemsstaten får tillåta en innehavare av ett kombinerat tillstånd att vara arbetslös under en längre period. I fjärde stycket i samma punkt föreskrivs det att för arbetslöshetsperioder som överstiger tre månader får medlemsstaterna kräva att innehavare av kombinerade tillstånd lägger fram bevis för att de har tillräckliga medel för att försörja sig utan hjälp från det sociala biståndssystemet i den berörda medlemsstaten. Enligt artikel 15.2 påverkar direktivet inte medlemsstaternas rätt att anta eller behålla bestämmelser som är förmånligare för de personer som omfattas av direktivet. Motsvarande bestämmelser ingår i artikel 4 i direktivet om specialsakkunniga. Regleringen enligt direktiven innebär således att man nationellt ska föreskriva åtminstone de rättigheter som föreskrivs i direktivet, men att man nationellt får föreskriva om bättre rättigheter.

Direktivet om specialsakkunniga har verkställts genom lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning. Enligt 9 § 4 mom. i lagen bestäms tidens längd utifrån hur länge en utländsk person har haft ett EU-blåkort. Om personen har haft det i mindre än två år är den nämnda tiden tre månader, och om personen har haft det mer än två år är tiden sex månader. Tidsperioden innebär att EU-blåkortet under denna tid inte får annulleras eller förnyandet av det vägras. Det innebär också att det kan beslutas nationellt vad som händer efter den nämnda tiden. Regleringen är dessutom en minimireglering som garanterar innehavaren av ett EU-blåkort rättigheter till ett minimum, så nationellt kan man endast avvika från den till förmån för innehavaren av ett EU-blåkort.

De bestämmelser om arbetslöshet som ingår i direktivet om ett kombinerat tillstånd och i direktivet om specialsakkunniga har motsvarande innehåll. Innehållet i bestämmelserna är att uppehållstillstånd inte får återkallas under tre månader av arbetslöshet, och dessutom föreskrivs det om en längre arbetslöshet på sex månader, om utlänningen har haft ett giltigt uppehållstillstånd i minst två år. Bestämmelserna i direktiven ger arbetstagare en skyddstid. Syftet med den är att ge arbetstagare en möjlighet att hitta nytt arbete och därmed uppfylla villkoren för fortsatt vistelse i landet. Det är inte möjligt att utfärda nationella bestämmelser om kortare arbetslöshetsperioder än de som föreskrivs i direktiven, men att föreskriva om längre tider är tillåtet. Propositionen grundar sig på bestämmelserna i direktiven. En nationell lösning på de grunder som framförs i propositionen och därmed en fördelaktigare reglering än den i de ovannämnda direktiven skulle vara att skyddstiden för specialsakkunniga, innehavare av EU-blåkort, chefer och specialister enligt ICT-lagen och personer i ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag är sex månader oberoende av hur länge uppehållstillståndet har varit i kraft.

I direktivet om ett kombinerat tillstånd föreskrivs dessutom att medlemsstaten kan besluta vilken, arbetsgivaren eller arbetstagaren, som ska lämna information till den behöriga myndigheten när arbetstagarens arbete upphör eller när arbetstagaren hittar ett nytt arbete. Enligt regeringsprogrammet är det arbetsgivaren som ska lämna informationen, och eftersom arbetsgivaren redan enligt den gällande lagstiftningen är den som ska lämna information om den som anställts, är det motiverat att föreskriva att det är arbetsgivaren som har denna nya skyldighet att lämna information. Informationen ska i båda fallen lämnas i tjänsten Enter Finland, som arbetsgivarna använder redan nu. Vid beredningen stannade man dessutom för att

inte i den nationella lagstiftningen ta in direktivets bestämmelser om att lämna information om att den arbetslöse hittat ett nytt jobb, eftersom det i 82 § 2 mom. i utlänningslagen redan föreskrivs att arbetsgivare är skyldiga att lämna information när de anställer en utlänning.

### **3 Målsättning**

Syftet med propositionen är att den utländska arbetskraften ska stanna kvar i landet och under en eventuell arbetslöshet hitta nytt arbete och därigenom en grund för att fortsätta vistas i landet. Målet är viktigt för att en arbetstagare som etablerat sig i Finland och blivit en del av samhället inte ska behöva lämna landet. Målet är detsamma i situationer där arbetstagaren har en familj som har etablerat sig i landet och barnen till exempel är i dagvård eller går i skola. Målet är att en person som har integrerats i Finland eller börjat integrera sig ska kunna fortsätta bo i Finland och att de sociala nätverken och verksamhetsmiljöerna för de vuxna och barnen i familjen inte avbryts eller förändras. Målet är dessutom att om det inte hittas något nytt arbete eller om det inte finns någon annan grund för att fortsätta vistas i landet, ska utlänningslagen och, beroende på situationen, dennes familj ha en skyldighet att lämna landet, såsom också är fallet enligt gällande lagstiftning. Då minimeras också användningen av utkomststöd och social trygghet.

Enligt propositionen ska arbetsgivaren underrätta Migrationsverket, om arbetstagaren inte har inlett arbetet eller om anställningsförhållandet har upphört eller upphör eller arbetstagaren av någon annan anledning har slutat arbeta innan giltighetstiden för uppehållstillståndet för arbete löpt ut. Orsakerna till att arbetet upphör är olika och hänföra sig till arbetsgivaren eller arbetstagaren. Sådana situationer är till exempel när arbetsgivaren säger upp eller häver arbetsavtalet redan under provtiden eller därefter. Det kan också finnas liknande situationer från arbetstagarens sida, där arbetstagaren själv vill avsluta sitt anställningsförhållande, men det kan också vara så att arbetstagaren bara slutar arbeta utan att meddela arbetsgivaren. Genom regleringen får man bättre tag i situationer där tillståndssystemet används felaktigt. Regleringen ska också ge närmare information om situationen för utländska arbetstagare på arbetsmarknaden och om utlänningars vistelse i landet.

Informationsskyldigheten i sig är inte ny, eftersom det redan föreskrivs i lagen om arbetsgivarens skyldighet att lämna vissa uppgifter när denne anställer en utländsk arbetstagare. Arbetsgivaren får således därutöver också en ny informationsskyldighet. Båda informationsskyldigheterna förknippas med hot om sanktioner, eftersom lämnande av arbetstagaruppgifter redan enligt gällande lag förknippas med hot om sanktioner. Enligt förslaget preciseras regleringen så att tillämpningen av sanktionsbestämmelserna blir tydligare och det samtidigt blir klarare för arbetsgivaren inom vilken tid informationen ska lämnas.

Syftet med att förena lämnandet av information med hot om sanktioner är att se till att informationsskyldigheten fullgörs effektivare och att visa att det är fråga om en skyldighet för arbetsgivaren, inte en frivillig uppgift. För att sanktioner ska kunna påföras krävs det enligt 186 § i utlänningslagen att arbetsgivaren uppsåtligt eller av grov oaktsamhet har försummat sin skyldighet. Om arbetsgivaren har försökt efterleva och uppfylla informationsskyldigheten, påförs inga påföljder. Påföljden för förseelsen är vanligen böter, i praktiken på uppskattningsvis några eller några tiotal dagsböter, som påförs av polis eller domstol när saken har undersökts efter anmälan av arbetarskyddsmyndigheten eller Migrationsverket. Ett beslut om vägran i sin tur förutsätter enligt 187 § i utlänningslagen att arbetsgivaren först uppmanas att agera rätt, och först därefter, om arbetsgivarens agerande inte visar sig vara i enlighet med skyldigheten, kan beslutet fattas. Följden är då att arbetsgivaren inte kan rekrytera arbetskraft från utlandet på minst tre månader och högst ett år.

Syftet med propositionen är också att det ska finnas bättre tillgång till arbetskraft inom branscher där det har konstaterats råda verklig brist på arbetskraft, så att en arbetstagare som redan vistas i landet, om situationen tillåter det, även kan utföra annat arbete än det som uppehållstillståndet för arbetstagare har beviljats för. Reformen avses vara en lättnad i synnerhet för de utländska innehavare av uppehållstillstånd för arbetstagare som blir arbetslösa, eftersom de då ändå kan söka sig till arbete inom en bransch med konstaterad brist på arbetskraft, så länge uppehållstillståndet fortfarande är giltigt, eller ansöka om ett nytt uppehållstillstånd för arbete beroende på situationen.

Syftet med propositionen är att öka arbetsgivarnas elektroniska ärendehantering i stället för ärendehantering till pappers när det gäller underrättelser till Migrationsverket som gäller uppgifter om arbetstagare som anställts. När det i propositionen föreslås att arbetsgivaren också ska underrätta Migrationsverket om att en arbetstagares arbete upphör, är avsikten att även denna uppgift i största möjliga utsträckning ska göras elektroniskt.

## **4 Förslagen och deras konsekvenser**

### **4.1 De viktigaste förslagen**

I propositionen föreslås att en utländsk arbetstagare ska garanteras en viss tid för att söka nytt arbete, om hans eller hennes uppehållstillstånd är giltigt och det anställningsförhållande som grundar sig på det upphör. Tid för att söka nytt arbete ska endast finnas i en situation där uppehållstillståndet fortfarande är giltigt, och längden på uppehållstillståndet är då högst den återstående längden på det giltiga tillståndet, dock högst tre eller sex månader beroende på längden på vistelsen i landet. Som undantag till detta föreslås att specialsakkunniga, innehavare av EU-blåkort, ledningen på högsta nivå och mellannivå i företag samt chefer och specialister som avses i ICT-lagen ska få vistas i landet i sex månader utan krav på att ha vistats i landet en viss minimitid dessförinnan.

I praktiken är det fråga om en ändring jämfört med den gällande regleringen och det förfarande som regleringen möjliggör, eftersom det enligt den gällande lagstiftningen är möjligt att inleda ett förfarande för att återkalla ett uppehållstillstånd så snart Migrationsverket får information om att villkoren för uppehållstillståndet inte längre uppfylls. Det är för närvarande mer sannolikt än tidigare att Migrationsverket får sådan information, eftersom verkets efterhandsövervakning av om villkoren för uppehållstillstånd uppfylls delvis är automatiserad och eftersom den utnyttjar uppgifter ur andra register, såsom uppgifter om löneutbetalning ur inkomstregistret. Ändringen består alltså av att ett uppehållstillstånd inte får återkallas och inget förfarande för återkallande får inledas under en viss arbetslöshetsperiod, även om informationen kommer fram vid efterhandsövervakningen eller lämnas av arbetsgivaren. Innehavaren av ett uppehållstillstånd har därmed en skyddstid för att söka nytt arbete utan att behöva oroa sig för att uppehållstillståndet återkallas. Om en utlännings uppehållstillstånd inte längre är giltigt kan den nämnda tiden däremot inte användas.

Dessutom föreslås det att Migrationsverket ska kunna kontrollera en utländsk arbetstagares försörjningssituation, om utlänningsen har blivit arbetslös och arbetslösheten varar i mer än tre månader. Detta föreslås dock inte gälla ovanstående undantagssituationer, utan alla andra uppehållstillstånd som beviljas på grundval av arbete.

Enligt utlänningslagen har en utlännings rätt att vistas i landet när hans eller hennes uppehållstillstånd är i kraft, och då finns det inga lagliga grunder för att kräva att han eller hon ska lämna landet. Med beaktande av ovanstående förutsätter rättssäkerheten för en utlännings och dennes eventuella familjemedlemmar att regleringen och tillståndsförfarandet genomförs i

enlighet med rättsskyddsbestämmelserna. Skyldigheten att lämna landet medan tillståndet fortfarande är i kraft är i princip ett ärende som grundar sig på utlänningens frivillighet och eget initiativ. Om tillståndet inte längre är giltigt är situationen en annan. Om utlänningen då inte lämnar landet frivilligt, har myndigheten skyldighet att vidta de åtgärder som lagen förutsätter för att avlägsna en utlänning som vistas olagligt i landet. Den föreslagna regleringen påverkas av EU-regleringen i fråga om det reviderade direktivet om ett kombinerat tillstånd, där det föreskrivs att uppehållstillstånd inte får återkallas under nämnda tid. Därefter är det upp till myndigheten att avgöra om den ska vidta åtgärder för att återkalla tillståndet, dvs. om det inte finns någon direkt skyldighet enligt direktivet.

Enligt förslaget ska arbetsgivaren ha skyldighet att underrätta Migrationsverket när dennes utländska arbetstagares arbete upphör. Informationsskyldigheten ska effektiviseras genom hot om sanktioner med stöd av gällande sanktionsbestämmelser. Informationen ska lämnas inom den tidsfrist som fastställs i lagen, varvid skyldigheten är tydligare för arbetsgivarna, men också tydlig med tanke på tillämpningen av sanktionsbestämmelserna. Informationsskyldigheten enligt förslaget är ny och medför administrativa åtgärder för arbetsgivaren. Det bör dock noteras att det redan nu föreskrivs i utlänningslagen om en skyldighet för arbetsgivaren att lämna information till arbets- och näringsbyrån, och från ingången av 2025 till Migrationsverket, när denne anställer en utlänning som avses i lagen.

I propositionen föreslås det att arbetstagarens rätt att arbeta enligt uppehållstillståndet utvidgas till en rätt att arbeta inom en bransch med konstaterad brist på arbetskraft. Att utöva rätten kräver inte att man ansöker om ett nytt uppehållstillstånd, utan att uppehållstillståndet för arbetstagare som utgör grunden för vistelsen i landet ska vara giltigt. Utvidgningen avses gälla uppehållstillstånd för arbetstagare, där tillståndet redan beviljas för en viss bransch eller flera branscher. Utvidgningen av rätten att arbeta har inget mervärde för ett uppehållstillstånd som enligt lagen är förknippat med obegränsad rätt att arbeta. Obegränsad rätt att arbeta, som bland annat gäller tillstånd som beviljas på grundval av familjeband och permanenta uppehållstillstånd, innebär att en utlänning med ett tillstånd som omfattar den rättigheten får utföra vilket arbete som helst. Utvidgningen av rätten att arbeta innebär inte en avvikelse från kravet att säkerställa att arbetstagaren uppfyller kraven på särskilt tillstånd, kompetens eller en utredning om hälsotillståndet ifall arbetet kräver detta.

I propositionen föreslås det att regleringen om elektronisk ärendehantering och ärendehantering till pappers som gäller arbetsgivaren ska ändras. En tydlig huvudregel avses vara att arbetsgivaren uträttar ärenden elektroniskt i den webbtjänst som är avsedd för detta. Avsikten är att arbetsgivaren ska använda Migrationsverkets elektroniska webbtjänst, genom vilken uppgifterna effektivast kan utnyttjas i den tillsyn som utförs av myndigheten. Av särskilda skäl ska det emellertid vara möjligt för arbetsgivaren att uträtta ärenden på papper, men då ska ärendet ske med hjälp av en blankett som fastställts av Migrationsverket. Syftet med ändringen är att undvika att oklara e-postmeddelanden och papper skickas till myndigheterna, eftersom behandlingen av dem är arbetskrävande och uppgifterna som erhålls med dem inte nödvändigtvis är fullständiga.

I propositionen föreslås det också att författningsunderhåll ska utföras så att bestämmelserna om ändringssökande i utlänningslagen i tillämpliga delar tillämpas på ändringssökande enligt säsongsarbetslagen och ICT-lagen på grund av hanteringen av tillståndsärenden för invandring som helhet. Detta görs för att regleringen om ändringssökande ska vara tydlig mellan utlänningslagen och alla speciallagar om invandring för förvaltningsdomstolarna, men även för Migrationsverket och Finlands beskickningar samt för invandrarkunderna.

## 4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

Propositionen kan bedömas ha både positiva och negativa konsekvenser för arbetsgivare och utländska arbetstagare. Positiva förändringar är framför allt ändringar som gäller utvidgningen av rätten att arbeta, men negativa konsekvenser kan orsakas av längden på tidsfristen för att söka nytt arbete och att den binds till ett giltigt uppehållstillstånd samt hotet om sanktioner i anslutning till arbetsgivarens informationsskyldighet. Propositionen kan medföra negativa uppfattningar om arbetstagarnas ställning och bilden av Finland som mål för sakkunniga invandrare, vilket diskuterades livligt i offentligheten under sommaren och hösten 2023 i synnerhet efter att regeringsprogrammet publicerades.<sup>10</sup>

Jämfört med den gällande lagstiftningen, där det inte föreskrivs om att söka nytt arbete eller låta bli att återkalla uppehållstillstånd eller om att utvidga rätten att arbeta, kan ändringarna anses förbättra arbetstagarens ställning. Att diskussionen om ämnet har varit livlig och haft en negativ ton kan framför allt bero på ordalydelsen i regeringsprogrammet och på att det ännu inte fanns någon information om EU-regleringens inverkan. Med hänsyn till EU-regleringen, som här avser regleringen i direktivet om ett kombinerat tillstånd, gäller konsekvenserna alla EU:s medlemsstater. En central faktor som kommer att skilja medlemsländerna från varandra både vad gäller den positiva imagen och landsbilden är om medlemsstaterna nationellt föreskriver ett bättre skydd för utlänningar, dvs. en mer gynnsam reglering än vad som föreskrivs i direktivet. I denna proposition görs detta när det av motiverade skäl föreslås ett bättre skydd i fråga om vissa uppehållstillstånd.

### 4.2.1 Konsekvenser för de grundläggande och mänskliga rättigheterna

Propositionen har konsekvenser för de grundläggande och mänskliga rättigheterna för utländska arbetstagare och deras familjer, men även för arbetsgivare som anställer utländska arbetstagare eller vars utländska arbetstagares arbete upphör. Propositionen har i synnerhet konsekvenser för jämlikheten (6 § i grundlagen) och skyddet för privatlivet och familjelivet (10 § i grundlagen, konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna samt EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna) samt konsekvenser för rätten att arbeta (18 § i grundlagen), konsekvenser för rättssäkerheten och tryggheten av god förvaltning (21 § i grundlagen) samt konsekvenser för respekten för grundläggande fri- och rättigheterna (22 § i grundlagen) och konsekvenser för utfärdandet av bestämmelserna om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter (80 § i grundlagen).

Om en utländsk arbetstagare blir arbetslös, leder de föreslagna bestämmelserna till att uppehållstillståndet inte får återkallas inom den föreskrivna tiden, utan arbetstagaren ges möjlighet att hitta en ny arbetsplats och på så sätt få en grund för fortsatt vistelse i landet. Huvudregeln är att uppehållstillståndet inte får återkallas inom tre månader från det att utlänningen blev arbetslös, och inom sex månader om han eller hon har haft uppehållstillstånd i minst två år. Ett undantag är att tiden är sex månader för specialsakkunniga, innehavare av EU-blåkort, företags chefer på högsta nivå eller mellannivå samt chefer och specialister som avses i ICT-lagen. Det är en fråga om jämlikhet, eftersom en del av innehavarna av uppehållstillstånd direkt får en tid på sex månader utan krav på att uppehållstillståndet tidigare ska ha varit i kraft i minst två år.

---

<sup>10</sup> Exempel på reaktioner: Utredningen [Impact of PM Orpo's government program on Finnish international workforce](#), som Specialists in Finland publicerade i september 2023, där inverkan av EU-regleringen dock inte har beaktats.

Förslaget beaktar dock jämlikheten i och med att det förbättrar ställningen för alla innehavare av uppehållstillstånd på grund av arbete, eftersom tidsfristen innebär att uppehållstillståndet inte får återkallas under den tiden, och det får inte ens inledas åtgärder för att återkalla tillståndet. För arbetstagarna är skyddstiden de facto längre ju längre uppsägningstiden är. Uppsägningstiden i sin tur bestäms enligt anställningsförhållandets längd och förlängs också i enlighet med längden på anställningsförhållandet, vilket innebär att också uppsägningstiden skyddar längre anställningsförhållanden och vistelse i landet. Allmänt taget innebär den föreslagna regleringen en förbättring jämfört med de gällande bestämmelserna, enligt vilka villkoren för uppehållstillstånd inte längre uppfylls när innehavarens arbete upphör, vilket gör att tillståndet kan återkallas utan någon skyddstid. I praktiken är det för närvarande dessutom slumpmässigt om Migrationsverket får kännedom om saken och om ett förfarande för återkallande av uppehållstillstånd inleds. Likabehandling av arbetstagarna förverkligas också genom att den föreslagna skyddstiden sätter en bakre gräns under vilken myndighetsåtgärder inte kan inledas, och förfarandet är således inte, som det nu har varit, bara en omständighet som hänför sig till förvaltningsförfarandet och hanteringen av myndighetens egen verksamhet.

Arbetsgivaren åläggs en skyldighet att meddela om arbetet upphör för dess arbetstagare, och fullgörandet av denna skyldighet förenas med hot om sanktioner. Med tanke på arbetsgivarnas rättsskydd är det av betydelse att det finns en tydlig tidsfrist för när informationen ska lämnas och att det är känt vilken påföljd som kan påföras och av vilka orsaker den kan påföras. Sanktionsbestämmelsernas proportionalitet visas av att sanktionerna är bundna till gällande bestämmelser, varvid det med beaktande av arten av en gärning som kräver uppsåt eller grov oaksamhet är fråga om en förseelse för vilken påföljden vanligen är bötesstraff.

En utländsk innehavare av uppehållstillstånd för arbetstagare har under giltighetstiden för sitt uppehållstillstånd möjlighet att hitta nytt arbete och börja arbeta inom en bransch där det har konstaterats råda brist på arbetskraft, varvid arbetet kan fortsätta antingen enbart i det arbetet eller vid sidan av det tidigare arbetet. Regleringen tillgodoser vars och ens rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete som han eller hon själv har valt, förutsatt att det är möjligt enligt den förordning av statsrådet som ska utfärdas. Propositionen har således konsekvenser för sysselsättningen och skyddet av arbetskraften.

Förslaget påverkar inte situationer där uppehållstillståndets giltighet upphör samtidigt som anställningsförhållandet upphör. I propositionen föreslås inga ändringar i bestämmelserna om återkallande av uppehållstillstånd eller avlägsnande ur landet.

#### 4.2.2 Konsekvenser för skyddet av familjelivet och barnets bästa

Enligt regeringsprogrammet ska arbetstagaren lämna landet om hans eller hennes anställningsförhållande upphör och han eller hon inte inom tre månader har ingått ett nytt anställningsförhållande. På grund av EU-lagstiftningen är tiden för att hitta nytt arbete tre eller sex månader. Även om formuleringarna direkt berör bara arbetstagare, gäller de indirekt och i förekommande fall konkret också arbetstagares familjemedlemmar. EU-regleringen beaktar också bättre än regeringsprogrammet exakt vad det är fråga om, varvid det som är avgörande är att uppehållstillståndet är i kraft och att det inte återkallas under högst tre eller sex månader.

När arbetsgivaren åläggs en skyldighet att i vissa situationer lämna information om att arbetstagare blivit arbetslösa och Migrationsverket i vilket fall som helst utövar efterhandsövervakning i anslutning till uppehållstillstånd oberoende av detta, kan det komma fram fler fall än tidigare där det är aktuellt att återkalla uppehållstillstånd och avlägsna personer ur landet eller åtminstone bedöma om det är aktuellt.

En person kan avlägsna sig ur landet genast endast frivilligt, eftersom det annars blir fråga om att Migrationsverket på eget initiativ eller på framställning av polisen fattar beslut om återkallande av tillstånd, om tillståndet fortfarande är i kraft, och om avlägsnande ur landet. En del av de internationella experterna väntar inte på myndighetsbeslut, utan fattar själva beslutet och riktar sin karriärutveckling till ett annat eller flera andra länder, om de inte hittar nytt arbete snabbt. En del har inte heller ursprungligen haft för avsikt att permanent bosätta sig och arbeta i Finland, utan bara att sköta en avtalad anställning av ett visst slag. Återkallande av tillstånd och avlägsnande ur landet är en särskild process som vanligen tar flera månader. Den gäller situationer där utresan i regel inte sker frivilligt. Processen ska inledas, arbetstagaren och dennes familjemedlemmar ska höras och beslut ska fattas och delges. Därefter är det fortfarande möjligt att överklaga beslutet, varvid besvären behandlas i förvaltningsdomstolen.

Återkallande av uppehållstillstånd gäller uppehållstillståndet och en utredning av om villkor för beviljande av uppehållstillstånd föreligger. Bedömningen vid avlägsnande ur landet är mer omfattande, varvid utgångspunkten är att alla omständigheter beaktas i beslutsfattandet. En utländsk arbetstagare kan vara ensam i landet eller ha sin familj med sig. Beslut om avlägsnande ur landet kräver en helhetsbedömning, vilket framgår av 146 § 1 mom. i utlänningslagen. I bestämmelsen föreskrivs det bland annat att särskilt avseende ska fästas vid barnets bästa och skyddet för familjelivet vid bedömningen. Sådana omständigheter som annars ska beaktas vid bedömningen är åtminstone hur länge och i vilket syfte utläningen har vistats i landet samt karaktären hos det uppehållstillstånd som beviljats utläningen, utlänningsens band till Finland samt hans eller hennes familjemässiga, kulturella och sociala anknytning till hemlandet.

Den föreslagna regleringen medför utan tvekan en ny situation för utländska arbetstagare och deras familjemedlemmar. Även om det är fråga om skyddsreglering bör man beakta att det i vissa fall kan leda till en situation där det saknas förutsättningar för vistelse i landet. Då betonas särskilt barnens ställning. De skyddstider som ingår i förslaget, i synnerhet deras korta varaktighet, kan orsaka ökad osäkerhet ur familjernas perspektiv när man måste fundera på hur föräldrarnas arbetslöshet påverkar till exempel barnens småbarnspedagogik och skolgång och familjens framtidsplaner. När det gäller barnens skolgång påverkar det också vid vilken tid på skolåret processen infaller.

Tremånadersregeln kan påverka inte bara arbetstagarna utan också deras familjer genom att skapa osäkerhet kring om de kan stanna kvar i Finland, och den kan samtidigt försvaga familjemedlemmarnas vilja att anpassa sig och integrera sig. Plötsliga förändringar i barnens sociala nätverk och verksamhetsmiljö och den osäkerhet som familjen står inför är inte en lösning i enlighet med barnets bästa. Varje barn har rätt till utveckling, lärande och trygga relationer till kamrater i liknande ställning och närstående.

Utländska arbetstagare har i allmänhet som mål att kunna leva familjeliv i Finland. Familjemedlemmarnas uppehållstillstånd är beroende av uppehållstillståndet för anknytningspersonen, dvs. arbetstagaren, och tillstånden gäller i allmänhet för samma tid. Om arbetstagarens arbete upphör och uppehållstillståndet fortfarande är giltigt, upphör inte heller grunden för familjemedlemmarnas uppehållstillstånd, och det sker inte heller någon omedelbar förändring i deras ställning i fråga om uppehållstillståndet eller något annat. Förändringar sker om utläningen inte hittar något nytt arbete eller om det inte längre finns tid att hitta arbete. Då påverkas även familjemedlemmarnas ställning, särskilt om familjen har barn i småbarnspedagogik- eller skolåldern.

Familjemedlemmarnas uppehållstillstånd grundar sig på det uppehållstillstånd som beviljats arbetstagaren, varvid ändringarna i det även påverkar familjemedlemmarnas situation. Särskilt barn är i en utsatt ställning. Barn skapar vanligtvis snabbare band till landet än föräldrarna på

grund av småbarnspedagogiken, skolgången och det sociala umgänget. Banden är av betydelse för barnen, och det är viktigt att banden är bestående och oföränderliga. Beroende på barnets ålder kan konsekvenserna för barnet variera. Om barnets småbarnspedagogik eller skolgång avbryts kan det innebära att viktiga kompisrelationer och säkerhetsnätverk bryts, men det kan också innebära ett avbrott i studierna och inläringen för barnet. Barn är emellertid individer. Familjerna är internationella, så när man flyttar från ett land till ett annat för att arbeta följer familjen vanligtvis med. Förändringarna kräver mycket av barnen, och det kan ta tid att anpassa sig till det nya landet och den nya miljön. Aspekter som kan göra det särskilt svårt att anpassa sig till det nya landet är ett nytt språk och nya kulturella förhållanden. Ju längre barnen har vistats i Finland, desto svårare är det allmänt taget för dem att anpassa sig till ett annat land än sitt hemland.

När man tänker på kontinuiteten i familjens vistelse och boende, kan det finnas olika alternativ. Om arbetet upphör för innehavare av ett uppehållstillstånd för arbetstagare, är det viktigt att söka nytt arbete eller inleda företagsverksamhet eller att söka sig till sysselsättningsfrämjande tjänster. Om en sådan persons make har arbete, kan grunden för vistelse i landet vid uppehållstillståndsförfarandet bli den omvända. Målet har redan en längre tid varit att främja och öka makarnas sysselsättning, vilket kan få en större betydelse för familjens fortsatta vistelse i landet än tidigare. Den ovannämnda helhetsbedömningen gör således att situationerna måste lösas från fall till fall, och resultatet är långt ifrån alltid att utlännningen med familj avlägsnas ur landet. Regleringen och situationerna innebär dock inte att det i alla situationer är ett absolut mål att vistelsen i landet ska fortsätta, utan familjerna funderar också självständigt på olika alternativ när det gäller att bo och arbeta i olika länder. Ju högre utbildning personen har, desto mer sannolikt är det att det finns alternativ också utomlands.

Förslaget om att utvidga rätten att arbeta kan hjälpa invandrare att fortsätta sin vistelse i landet. Då kan de och deras familjer fortsätta att anpassa sig till samhället, förbättra sina språkkunskaper och skapa sociala nätverk. Dessa aspekter har även senare betydelse med tanke på vistelsen i landet.

#### 4.2.3 Sysselsättningseffekter

I bedömningen av sysselsättningseffekterna ska ändringarna i förhållande till nuläget beaktas. Att vistelsen i landet binds starkare till anställningsförhållandet kan fungera som ett incitament att behålla arbetsplatsen. Detta kan öka en utländsk arbetstagares motivation att söka ett nytt jobb när arbetet upphör.

Samtidigt kan ändringen skapa press på både arbetstagare och arbetsgivare. Arbetstagarna kan behöva acceptera mindre önskvärda arbetsförhållanden eller löner för att kunna stanna kvar i landet, vilket kan försämra arbetstagarnas förhandlingsposition. Arbetsgivarna kan i sin tur uppleva ökat tryck på att upprätthålla anställningsförhållanden med utländska arbetstagare, vilket kan leda till att man har en mindre effektiv arbetskraft. Det är också möjligt att arbetstagarnas möjlighet att mer fritt byta arbetsgivare förbättrar arbetsförhållandena och lönenivån, eftersom arbetsgivarna konkurrerar om arbetskraften. Samtidigt kan en ökning av arbetskraften i vissa branscher leda till lägre löner om utbudet överstiger efterfrågan.

Ändringarna kan påverka Finlands attraktivitet bland internationella experter. De skärpta villkoren kan utgöra ett hinder för högutbildade arbetstagare att söka sig till Finland, vilket kan försämra landets konkurrenskraft på den globala kompetensmarknaden. Tiden för att söka nytt arbete när arbetslösheten börjar regleras också i EU-direktiv, vilket påverkar alla EU-medlemsstater. Då är de nationellt reglerade undantagen till förmån för arbetstagaren och arbetsgivaren avgörande i konkurrensen om arbetstagarna inom EU-området. Förslaget om en

längre tidsfrist för högutbildade arbetstagare än i den nationella regleringen är förmodligen en positiv faktor för Finlandsbilden.

Utvidgningen av rätten att arbeta innebär att utländska innehavare av uppehållstillstånd för arbetstagare kan arbeta för flera arbetsgivare inom branscher där det har konstaterats råda verklig brist på arbetskraft. Detta ökar flexibiliteten och möjliggör snabbare övergång för arbetstagare till de branscher som har störst behov av arbetskraft, vilket förbättrar tillgången på arbetskraft. Att anställa en utländsk person som förlorat sin arbetsplats inom en bransch med konstaterad brist på arbetskraft föreslås inte kräva någon ansökan om nytt uppehållstillstånd, vilket kan korta av arbetslöshetstiden och främja snabbare nyanställning. Särskilt utan denna utvidgning kan en eventuellt för kort skyddstid göra arbetsmarknaden stel, varvid potentiella personer tvingas lämna landet.

Reformen kan alltså förbättra arbetskraftens rörlighet på det sätt som beskrivits ovan. Företag kan få arbetskraft snabbare och effektivare.

#### 4.2.4 Konsekvenser för arbetsgivare

Propositionen har direkta konsekvenser för arbetsgivare som anställer eller har anställt arbetstagare som är tredjelandsmedborgare. Enligt propositionen ska arbetsgivaren inom den i lagen närmare föreskrivna tidsfristen underrätta Migrationsverket om arbetstagarens arbete upphör. Informationsskyldigheten föreslås gälla situationer där arbetstagarens anställningsförhållande sägs upp eller hävs eller arbetstagaren av någon annan orsak avslutar anställningen. Den avses inte gälla situationer där arbetstagaren permitteras, eftersom anställningsförhållandet då fortfarande gäller, eller till exempel håller familje- eller studieledighet.

För arbetsgivaren är informationsskyldigheten inte ny när det gäller anställning av utländska arbetstagare. I utlänningslagen föreskrivs om arbetsgivarens skyldigheter i vissa situationer. Enligt den gällande lagstiftningen har arbetsgivaren en egen utredningsskyldighet i uppehållstillståndsfordrandet när en utlänning ansöker om uppehållstillstånd på grundval av ett anställningsförhållande med arbetsgivaren. Sedan ingången av 2025 har arbetsgivaren dessutom skyldighet att, om denne anställer en utlänning som i praktiken redan har ett uppehållstillstånd som medför rätt att arbeta, meddela arbets- och näringsbyrån och Migrationsverket om den anställde, anställningens längd, lönen och vilket kollektivavtal som tillämpas. Det som kommer att vara nytt i fråga om informationsskyldigheten är att den börjar omfatta situationer där arbetet upphör för en anställd hos arbetsgivaren. Gemensamt för den information om utländska arbetstagare som ska lämnas är att informationen lämnas på samma webbplats, dvs. Enter Finland, som är en bekant tjänst för arbetsgivare som anställer utländska arbetstagare.

Enligt regeringsprogrammet ska informationsskyldigheten förstärkas med hot om sanktioner. Regleringen har störst inverkan på framför allt små och medelstora arbetsgivares ställning, men även på utländska arbetsgivare som har färre resurser och mindre kompetens att sköta HR-ärenden jämfört med stora arbetsgivare. Utmaningar kan uppstå i att veta när informationsskyldigheten föreligger, om ärendet har uttryckts i anvisningarna och i övrigt tillräckligt tydligt. Genom att lämnandet av information förenas med en exakt tidsfrist, som gäller både situationer där arbetsgivaren anställer en utländsk arbetstagare och situationer där arbetstagarens arbete upphör, eftersträvas tydlighet och snabbhet, så att informationsskyldigheten inte hamnar i skymundan på grund av arbetsgivarens affärsverksamhet och annan verksamhet. Regleringen styr också arbetsgivarna att agera elektroniskt, där de har de bästa förutsättningarna att agera korrekt och med korrekta och tillräckliga uppgifter för att uppfylla sina skyldigheter på ett ändamålsenligt sätt. Om

arbetsgivaren lämnar informationen på papper styrs informationslämnandet av Migrationsverkets formbundna blankett som ska användas. Pappersbaserad verksamhet kräver mer tid av arbetsgivaren än användningen av det elektroniska förfarandet, särskilt om information lämnas regelbundet eller ofta.

Arbetsgivaren ska i första hand lämna information elektroniskt. I 82 § 2 mom. i den gällande utlänningslagen föreskrivs om arbetsgivarens informationsskyldighet när denne anställer en utlänning i en viss ställning, varför den nya informationsskyldigheten i sig inte är ny för en sådan arbetsgivare som har utländska arbetstagare i sin tjänst. Den nya informationsskyldigheten är en logisk förlängning av att när information lämnas om att en arbetstagare anställs, så ska den göras även när arbetstagaren slutar arbeta. Arbetsgivaren föreslås ha skyldighet att lämna information om arbetstagarens arbete upphör eller om arbetstagaren helt upphör att arbeta i arbetsgivarens tjänst.

Den börda som informationsskyldigheten orsakar arbetsgivaren bedöms medföra små ekonomiska konsekvenser. Den sanktion som påförs arbetsgivaren för försummelse av informationsskyldigheten är också liten med tanke på gärningens natur, men avsikten är att betona betydelsen av att arbetsgivaren fullgör sin nya informationsskyldighet. Konsekvenserna skulle bli större i synnerhet om beslut om vägran skulle meddelas, eftersom ett sådant beslut visar att arbetsgivaren inte har någon vilja att följa bestämmelserna, som också har utfärdats till skydd för arbetstagaren. Som det konstateras ovan bör man särskilt satsa på att rikta rådgivning om informationsskyldigheten till små och medelstora arbetsgivare och till arbetsgivare med invandrarbakgrund. Eftersom det ska krävas uppsåt eller grov oaktsamhet av arbetsgivaren för att sanktioner ska påföras, accentueras rådgivningens betydelse åtminstone när bestämmelserna just har börjat tillämpas.

Enligt material av Datarummet (12.8.2024), som verkar i anslutning till Statens ekonomiska forskningscentral, hade personer som vistades i landet med icke-permanent uppehållstillstånd på grund av arbete i genomsnitt cirka 500 påbörjade arbetslöshetsperioder på årsnivå åren 2017–2021. I takt med att arbetsinvandringen ökar är det emellertid sannolikt att antalet arbetslöshetsperioder ökar även för personer som flyttat på grund av arbete. Antalet uppehållstillstånd som beviljades på grundval av det första arbetet ökade med cirka 30 procent från 2021 till 2023. Om man antar att de påbörjade arbetslöshetsperioderna har ökat i samma proportion, skulle antalet påbörjade arbetslöshetsperioder vara cirka 650 per år enligt 2023 års nivå.

Alla arbetslösa anmäler sig emellertid inte nödvändigtvis som arbetslösa arbetssökande, så det faktiska antalet anmälningar kan vara betydligt högre. I utredningen (29.4.2024) av Statens ekonomiska forskningscentral bedömdes det att personer som vistades i landet med icke-permanent uppehållstillstånd på grund av arbete hade drygt 3 000 påbörjade perioder utan anställning per år under åren 2018–2020. Antalet uppehållstillstånd som beviljades på grundval av det första arbetet ökade med cirka 75 procent från 2020 till 2023. Om man antar att de påbörjade perioderna utan anställning har ökat i samma proportion, skulle antalet påbörjade perioder utan anställning vara cirka 5 250 enligt 2023 års nivå.

Antalet påbörjade arbetslöshetsperioder och perioder utan anställning skulle alltså vara cirka 500–5 000 på 2023 års nivå. Även om antalet arbetsperioder som omfattas av informationsskyldigheten sannolikt ligger närmare den nedre gränsen än den övre gränsen, kan man i enlighet med försiktighetsprincipen utgå från genomsnittet av siffrorna och anta att det skulle göras cirka 2 750 underrättelser om upphörande av anställningsförhållanden i tjänsten Enter Finland på årsnivå.

Arbetsgivarna är i princip bekanta med att använda tjänsten Enter Finland, eftersom man via samma tjänst även lämnar information om anställning av en utländsk arbetstagare. När anställningsförhållandet upphör ska arbetsgivaren via tjänsten lämna information om arbetstagarens namn och kontaktuppgifter samt tidpunkten för arbetets upphörande. Om informationen lämnas av en sakkunnig med medellön och det i genomsnitt tar 15 minuter att lämna informationen, är den administrativa bördan för företaget på grund av förlust av arbetstid cirka 10 euro per underrättelse. Om företagen sammanlagt gör 2 750 underrättelser per år uppgår den administrativa bördan till högst cirka 30 000 euro per år.

Förslaget till reglering av hur länge arbetstagaren har möjlighet att söka nytt arbete påverkar arbetsgivaren. Enligt en enkät som gjorts av Finlands näringsliv förlängs till exempel rekryteringen av företagsledning och experter av konkurrensförbudsavtal, som vanligtvis gäller i sex månader och för chefer i 6–12 månader. Avtal om konkurrensförbud på mindre än sex månader är sällsynta, men ändå möjliga. Dessutom orsakar säkerhetsutredningar dröjsmål. Skyddspolisen gör säkerhetsutredningar av personer på basis av säkerhetsutredningslagen (726/2014). År 2023 genomförde skyddspolisen över 40 000 normala säkerhetsutredningar och cirka 35 000 begränsade säkerhetsutredningar. Syftet med säkerhetsutredningsförfarandet är att förebygga verksamhet som kan medföra skada för statens säkerhet eller enskilda ekonomiska intressen av synnerligen stor betydelse. Skyddspolisens officiella mål är att göra 90 procent av utredningarna inom två månader. Eftersom det inte har funnits någon särskild rusning har skyddspolisen ibland nått behandlingstider på några veckor, och i regel görs de så kallade begränsade säkerhetsutredningarna snabbare (hösten 2023 var behandlingstiden cirka 5–6 veckor) än de normala utredningarna (vid samma tid cirka 6–7 veckor). En begränsad säkerhetsutredning görs enligt 21 § i nämnda lag bland annat när arbetstagaren i sina arbetsuppgifter får tillgång till en lokal som är av betydelse för statens säkerhet eller hanterar betydande egendomsposter. En normal säkerhetsutredning görs på grundval av 19 § i nämnda lag om en människa som i sina arbetsuppgifter på ett betydande sätt kan äventyra statens säkerhet. Sådana uppgifter är bland annat uppgifter som uppgifter som huvudanvändare av kritiska informationssystem, arbetsuppgifter inom staten eller försvarsförvaltningen, uppgifter inom luftfarten eller olika beredskapsuppgifter.

Förslagen i propositionen kan inte anses ha någon inverkan på arbetsgivarnas vilja att anställa utländsk arbetskraft. De föreslagna bestämmelserna gäller inte beviljande av uppehållstillstånd, och de har inte heller någon direkt inverkan på uppehållstillståndsprocessens längd. Dessa faktorer är sådant som det är viktigt för arbetsgivarna att veta på förhand för att de ska ha möjlighet att få den arbetskraft de behöver i tid. Däremot gäller förslagen skyldigheter och efterhandsövervakning i anslutning till giltiga uppehållstillstånd, och när arbetsgivaren handlar i enlighet med de föreslagna bestämmelserna inverkar bestämmelserna inte på arbetsgivarens vilja och möjligheter att anställa utländsk arbetskraft.

#### 4.2.5 Konsekvenser för arbetstagare

Förslaget om att utvidga rätten att arbeta gynnar de utländska arbetstagare som beviljats uppehållstillstånd för arbetstagare. Utvidgningen gäller inte arbetstagare som beviljats annat uppehållstillstånd på grund av arbete. Rätten ger flexibla möjligheter att arbeta i Finland än i dag. Utvidgningen av rätten att arbeta kan gälla situationer där arbetstagaren har blivit arbetslös eller permitterad, men också situationer där arbetstagaren har möjlighet och vilja att utföra tilläggssarbete utöver den rätt att arbeta som ingår i ett giltigt uppehållstillstånd. Det kan också vara fråga om byte till ett annat arbete under tillståndets giltighetstid utan skyldighet att ansöka om nytt uppehållstillstånd. När uppehållstillståndets giltighetstid är på väg att löpa ut ska utlänningen ansöka om ett nytt uppehållstillstånd, varvid det arbete som ligger till grund för uppehållstillståndet kan vara ett annat än det arbete för vilket tillståndet ursprungligen

beviljades. Då utförs även efterhandsövervakning av uppehållstillståndets grund och giltighet med beaktande av utvidgningen av rätten att arbeta. Enligt den gällande lagstiftningen är det möjligt att byta arbetsplats, eftersom lagen inte längre föreskriver arbetsgivarspecifika tillstånd, men ett byte är möjligt endast när också det nya arbetet finns inom den bransch som tillståndet grundar sig på. Utvidgningen av rätten att arbeta innebär att detta förändras, i och med att det blir möjligt att under giltighetstiden för ett uppehållstillstånd för arbetstagare få sysselsättning inom en bransch med brist på arbetskraft utan att behöva ansöka om uppehållstillstånd för det. Huruvida det är möjligt att få rätt till detta och hur omfattande rätten är beror på vad som i statsrådets förordning föreskrivs om branscher med brist på arbetskraft, dvs. om utlänningen har en faktisk möjlighet att få arbete inom de branscher som nämns i förordningen.

Regleringsförslagen om arbetsgivarens informationsskyldighet och utvidgningen av rätten att arbeta undanröjer inte möjligheten att situationer med utnyttjande av utländsk arbetskraft även i fortsättningen kan inträffa och komma fram. Risken för arbetsrelaterat utnyttjande kan öka, särskilt inom sektorer där det redan har konstaterats vara ett problem. En utländsk arbetstagare kan vara i underläge om denne saknar språkkunskaper och inte känner till sina rättigheter, om arbetsgivaren pressar arbetstagaren med den nya regleringen som ett argument för att förlora arbetsplatsen och bli tvungen att lämna landet. Problemet beror emellertid inte bara på den nya regleringen, utan även tidigare har det förekommit påtryckningar och hot om att tvingas lämna landet om arbetet upphör och tillståndets giltighetstid löper ut. Hotet om sanktion som förknippas med arbetsgivarens skyldighet att lämna information om att arbetet upphört tidigare än planerat konkretiserar saken. Regleringen syftar också till att arbetstagaren då till exempel ska kunna lyfta fram det utnyttjande som han eller hon upplever.

Vid tillståndsprövning och annan tillsyn bör man se till att villkoren för en utländsk arbetstagarers anställningsvillkor inte försämrats till följd av reformerna och, som det konstateras ovan, att arbetstagaren inte blir tvungen att acceptera mindre önskvärda arbetsförhållanden eller löner för att kunna stanna kvar i landet, vilket kan försämma arbetstagarens förhandlingsposition. Dessutom bör man vara uppmärksam på om arbetsgivaren till exempel överför arbetstagaren till en arbetsuppgift med sämre lön mot dennes vilja eller vetskap, eftersom den nya regleringen gör det möjligt. I tillsynen bör man även vara uppmärksam på att arbetstagaren inte utsätts för påtryckningar, till exempel genom hot om uppsägning. Vid tillsynen bör man vara särskilt uppmärksam på de branscher där missbruk redan tidigare har upptäckts, till exempel restaurangbranschen, byggbranschen och jordbruksbranschen.

I fråga om de mest utsatta utländska arbetstagarna bör man beakta vad som i 54 b § i utlänningslagen föreskrivs om fortsatt tillstånd på grund av arbetsgivarens klandervärda förfarande och vad som i 81 a § 5 mom. (enligt propositionen paragrafens nya 4 mom.) föreskrivs om beviljande av rätt att arbeta utan begränsning av bransch eller någon annan begränsning, om det finns grundad anledning att misstänka att utlänningens arbetsgivare på ett betydande sätt har försummat sina skyldigheter som arbetsgivare eller på något annat sätt utnyttjat utlänningen.

Det också möjligt att arbetstagarnas bättre möjligheter att byta arbetsgivare i och med de nya bestämmelserna leder till att deras arbetsförhållanden och lönenivå förbättras, eftersom arbetsgivarna tvingas konkurrera om arbetskraften. Samtidigt kan en ökning av arbetskraften inom vissa branscher leda till att lönerna sjunker, om utbudet överstiger efterfrågan.

Om arbetstagaren hittar ett nytt arbete inom den tidsfrist som getts och det motsvarar hans eller hennes tidigare tillstånd, ska han eller hon få börja arbeta genast. Senast när uppehållstillståndet håller på att gå ut ska personen lämna in en ny ansökan om uppehållstillstånd. Medan ansökan är anhängig och om uppehållstillstånd beviljas, blir det inte fråga om avlägsnande ur landet. Om

en utlänning hittar nytt arbete först efter den nämnda tiden, ska han eller hon kunna lämna in en ansökan om uppehållstillstånd som gäller den, varvid vistelsen i landet är laglig efter att ansökan inlett.

Om arbetstagarens arbete upphör i förtid och han eller hon inte hittar nytt arbete inom en bransch där det har konstaterats råda brist på arbetskraft, till vilka rätten att arbeta avses bli utvidgad, blir det beroende på situationen fråga om en period på tre eller sex månader under vilken uppehållstillståndet inte får återkallas. Regleringen tillämpas emellertid från och med anställningsförhållandets upphörande, varvid anställningsförhållandets upphörande exempelvis föregås av arbetstagarens uppsägningstid, vars längd bestäms utifrån anställningsförhållandets längd. Då är tiden för att söka nytt arbete i själva verket den sammanlagda längden av uppsägningstiden och den efterföljande skyddstiden. Därigenom ger alltså regleringen arbetstagaren ett längre skydd ju längre anställningsförhållandet har varat. Dessutom innebär ett eventuellt konkurrensförbudsavtal en längre tid för arbetstagaren att söka nytt arbete, eftersom skyddstiden då börjar först efter den bindningstid som anges i avtalet. Avtalet begränsar emellertid en sådan arbetstagares möjligheter att söka likadana eller liknande arbeten, dvs. arbeten som konkurrensförbudsavtalet gäller.

Den föreslagna regleringen kommer utan tvivel också att gälla sådana arbetstagare på vilka tillämpas en tid på tre månader eller en kortare tid som återstår av den. Huruvida hela denna tid eller endast en del av den står till förfogande har i en sådan situation betydelse för om personen får ny anställning. Om arbetet upphör närmare slutet av uppehållstillståndets giltighetstid, då tillståndets återstående giltighetstid är kortare än tre månader, är skyddstiden nämligen bara den tid som återstår av uppehållstillståndets giltighetstid. En sådan situation kan uppstå både när det gäller de första uppehållstillstånden, som har beviljats för ett eller två år, och när det gäller fortsatta uppehållstillstånd, som har beviljats för högst fyra år.

Skyddstiden på tre månader ska i huvudsak tillämpas på sådana innehavare av uppehållstillstånd för arbetstagare som har vistats i landet mindre än två år, så beroende på anställningsförhållandets längd har de inte heller nödvändigtvis någon särskilt lång uppsägningstid som skydd. Regleringen skyddar i princip i högre grad de utländska arbetstagare som har vistats i landet längre än två år. Det bör dessutom noteras att uppsägningsskyddets längd i arbetsavtalslagen bestäms enligt anställningsförhållandets längd, vilket innebär att skyddet är längre ju längre anställningsförhållandet har varat. Som det konstateras ovan är det i den föreslagna regleringen fråga om att ett giltigt uppehållstillstånd inte återkallas under en viss tid, om arbetet upphör. Således sätter uppehållstillståndets giltighetstid en gräns för tillämpningen av bestämmelsen oberoende av om det är fråga om tre eller sex månader, som är maximitiden för skyddet. Inte heller de arbetstagare på vilka skyddstiden på sex månader tillämpas drar således direkt eller efter två års vistelse full nytta av regleringen, om den återstående giltighetstiden för deras uppehållstillstånd är mindre än sex månader.

Regleringen har endast inverkan på arbetstagare vars anställningsförhållande, som är förknippat med ett uppehållstillstånd som beviljats på grundval av arbete, avslutas i förtid och inget nytt arbete hittas inom samma bransch eller inom en bransch där det har konstaterats råda brist på arbetskraft. Den påverkar till exempel inte sådana arbetstagare vars uppehållstillstånd som beviljats på grundval av arbete grundar sig på en visstidsanställning, då uppehållstillståndet har beviljats på grundval av det och arbetet upphör när visstidsanställningen upphör. Det påverkar inte heller en arbetstagare vars obegränsade rätt att arbeta grundar sig på ett uppehållstillstånd som beviljats på grundval av annat än arbete. Regleringen tillämpas således inte på utländska arbetstagare som har permanent uppehållstillstånd eller uppehållstillstånd till exempel på grund av familjeband eller på annan grund som anges i 81 a § 1 mom. i utlänningslagen. Om arbetet upphör för en sådan innehavare av uppehållstillstånd innebär det ingen ändring vad gäller

grunden för uppehållstillståndet och rätten att vistas i landet, eftersom uppehållstillståndet inte har beviljats på grundval av arbete, utan rätten att arbeta är knuten till ett uppehållstillstånd som beviljats på andra grunder.

#### 4.2.6 Arbetslösa arbetssökande

I utredningen<sup>11</sup> från Datarummet, som verkar i anslutning till Statens ekonomiska forskningscentral, granskades längden på arbetslöshetsperioderna för personer som vistades i Finland på grund av arbete åren 2017–2021<sup>12</sup>. Granskningen visade följande antal personer som vistades med icke-permanent uppehållstillstånd på grund av arbete: 2018: 17 282 personer, 2019: 20 305 personer samt 2020: 23 449 personer. Antalet personer som vistas i landet med uppehållstillstånd på grund av arbete har sedermera ökat avsevärt. Situationen kan granskas utifrån antalet giltiga tillstånd, som i september 2024 uppgick till 51 459, av vilka 8 106 var uppehållstillstånd för specialsakkunniga. Av antalet giltiga tillstånd kan man dock inte direkt sluta sig till hur många personer som vistas i landet. I vilket fall som helst anger siffran det största möjliga antal personer som den föreslagna regleringen kommer att gälla. När det gäller 2024 kan antalet uppskattas vara betydligt större, eftersom till exempel antalet positiva första och fortsatta beslut om uppehållstillstånd för arbetstagare har ökat betydligt från drygt 9 500 beslut 2020 till drygt 22 000 beslut 2023. I utredningen granskades arbetslöshetsperioderna på två olika sätt. För det första definierades arbetslöshetsperioden som påbörjad om personen konstaterades vara registrerad som arbetslös arbetssökande och som avslutad om personen konstaterades ha ett anställningsförhållande. För det andra definierades arbetslöshetsperioden som påbörjad när personens anställningsförhållande upphörde och som avslutad om personen observerades ha ett nytt anställningsförhållande. I utredningen beaktades inte vistelsetiden i landet, så i granskningen ingår även personer som varit i landet i mer än två år.

Enligt utredningen hade utlännningar med icke-permanent uppehållstillstånd på grund av arbete 2 509 arbetslöshetsperioder<sup>13</sup> fördelade på 2 302 personer åren 2017–2021. På årsnivå fanns det alltså i genomsnitt cirka 500 arbetslöshetsperioder. I förhållande till observationsgruppen inleddes en arbetslöshetsperiod årligen för cirka 2,5 procent av dem som vistades i landet med ett icke-permanent uppehållstillstånd på grund av arbete.

Arbetslöshetsperioder förekom både kvantitativt och proportionerligt mest hos personer vars uppehållstillstånd behandlats på grundval av arbete som kräver delbeslut. I denna målgrupp inleddes en arbetslöshetsperiod hos cirka 2–4 procent per år. Arbetslöshetsperioderna var sällsyntare hos personer som kom till landet med uppehållstillstånd för specialsakkunnig eller uppehållstillstånd för forskare. Av denna grupp registrerades endast cirka en procent per år som arbetslös arbetssökande.

Det fanns inga betydande skillnader i andelen arbetslöshetsperioder enligt den grova yrkesklassificeringen (nivå 1 i Statistikcentralens yrkesklassificering 2010), även om arbetslöshetsperioderna var sällsyntare bland chefer, specialsakkunniga och sakkunniga (yrkesklasserna 1–3). Inga betydande skillnader observerades i förekomsten av

---

<sup>11</sup> Alasalmi, J. (2024). Työperusteisesti Suomessa oleskelevien työttömyysjaksojen pituudet. Datarummets rapport 2/2024. Statens ekonomiska forskningscentral.

<sup>12</sup> Under denna period skapades fler nya arbetsplatser än normalt, och arbetstagarnas rörlighet mellan arbetsplatserna ökade jämfört med tidigare år.

<sup>13</sup> Arbetslöshetsperioden fastställs här på grundval av registreringen som arbetslös arbetssökande.

arbetslöshetsperioder mellan branscherna. När man tittar på lönen var det vanligare med arbetslöshet hos personer vars lön före arbetslöshetsperioden var mindre än 3 000 euro.

Av de påbörjade arbetslöshetsperioderna varade cirka 55 procent i över 90 dagar och cirka 40 procent i över 180 dagar.<sup>14</sup> Andelen var något större bland dem som kom till landet med uppehållstillstånd för forskare eller specialsakkunnig. Branschvis var arbetslöshetsperioderna längst inom primärproduktion, industri och byggande (branscherna A–E) och kortast inom handel och tjänster (branscherna G–S). Utifrån lönenivå och yrke observerades inga stora skillnader i arbetslöshetsperiodernas längd.

#### 4.2.7 Avslutade anställningar

När arbetslöshet<sup>15</sup> definieras som en tid då personen inte har ett anställningsförhållande, blir målgruppen betydligt större än när definitionen görs på grundval av registreringen som arbetslös arbetssökande. Då definieras emellertid även personer utanför arbetskraften som arbetslösa. Enligt Datarummets utredning konstaterades 13 436 perioder utan anställning hos 9 017 enskilda personer med icke-permanent uppehållstillstånd på grund av arbete i Finland åren 2017–2021. På årsnivå skulle alltså drygt 2 500 personer, dvs. cirka tio procent av dem som vistas i landet med ett icke-permanent uppehållstillstånd på grund av arbete, ha perioder utan anställning.

Perioder utan anställning förekom både kvantitativt och proportionellt sett mest hos personer för vilka behandlingen av uppehållstillståndet grundat sig på annat arbete<sup>16</sup>. I denna målgrupp hade cirka 10–15 procent en påbörjad period utan anställning per år. I målgruppen specialsakkunniga var perioderna mer sällsynta och bland dessa hade cirka 3–8 procent påbörjade arbetslöshetsperioder under ett år.

Andelen perioder utan anställning var högst bland produktionsarbetare när man ser till yrkesklass (yrkesklasserna 6–8) och inom primärproduktionen, industrin och byggbranschen när man ser till branscherna (branscherna A–F). När man ser på lönen var det vanligare med arbetslöshet hos personer vars lön var mindre än 3 000 euro före perioden utan anställning.

Av de påbörjade perioderna utan anställning varade cirka 45 procent över 90 dagar och cirka 35 procent över 180 dagar. Liksom för arbetslösa arbetssökande var andelen större bland dem som kom till landet med uppehållstillstånd för forskare eller specialsakkunnig. Branschvis var arbetslöshetsperioderna längst inom förvaltning, utbildning och hälso- och socialtjänster (branscherna N–Q) och kortast inom primärproduktion, industri och byggande (branscherna A–F). Enligt lönenivån var arbetslöshetsperioderna i genomsnitt längst för personer vars lön före arbetslöshetsperioden var över 3 000 euro och enligt yrkesklassificeringen för chefer, specialsakkunniga och sakkunniga (yrkesklasserna 1–3).

Enligt Datarummets utredning är de som vistas i Finland med ett icke-permanent uppehållstillstånd på grund av arbete sällan arbetslösa. Arbetslöshetsperioderna för personer med arbetslöshet är emellertid ofta över tre och över sex månader.

---

<sup>14</sup> Medianen för avslutade arbetslöshetsperioder var 95 dagar och medelvärdet 223 dagar.

<sup>15</sup> Arbetslöshetsperioden definieras här enligt anställningsperiodens slut, om det konstateras att personen inte har en anställning dagen efter anställningsperiodens slut.

<sup>16</sup> *Annat arbete* omfattar behandlingsgrunderna praktikant, säsongsarbete, säsongsarbete som kräver ett delbeslut, volontärarbete, intern förflyttning, idrott och coaching samt annat arbete.

Åren 2017–2021 utgjorde andelen som registrerades som arbetslösa arbetssökande och som varit arbetslösa i mer än tre månader cirka 1,5 procent av alla utlänningar som vistas med icke-permanent uppehållstillstånd på grund av arbete. Andelen personer som varit arbetslösa i mer än sex månader utgjorde drygt en procent.

När arbetslösheten granskas utifrån avslutade anställningar utgjorde andelen utlänningar som varit arbetslösa i mer än tre månader cirka fem procent av alla utlänningar med icke-permanent uppehållstillstånd på grund av arbete. Andelen personer som varit arbetslösa i mer än sex månader utgjorde cirka 3–4 procent.

Arbetslöshetsperioderna gällde vanligtvis personer som hade kommit till landet med tillstånd som krävde ett delbeslut eller på grund av annat arbete. Bland de arbetslösa var arbetslöshetsperioderna emellertid något längre för forskare och specialsakkunniga än för andra grupper.

#### 4.2.8 Skyddstidens inverkan

Trots att ändringen kan medföra en press på arbetstagarna och arbetsgivarna samt påverka Finlands anseende negativt, ger skyddstiden på tre månader tillräckligt med tid att hitta nytt arbete för en betydande del av de arbetslösa arbetstagarna. Utan denna skyddstid skulle många arbetstagare som kan återanställas kunna förlora sitt uppehållstillstånd och tvingas lämna landet, vilket inte är ändamålsenligt. Enligt de data som presenterats ovan varar arbetslösheten i 90 dygn hos cirka hälften av dem som blivit arbetslösa och som är föremål för granskningen.

Den föreslagna skyddstiden på sex månader är också motiverad, eftersom arbetslöshetsperioderna för personerna i denna målgrupp kan vara längre än för andra, vilket delvis beror på att det tar längre tid att hitta nya anställningar inom deras bransch och att rekryteringsprocessen är mer komplicerad.

Det är sällsynt med arbetslöshet hos utlänningar som vistas i Finland på grund av arbete, särskilt för specialsakkunniga, men skyddstiden ger dem den flexibilitet som behövs. Skyddstiden kan således också göra Finland mer attraktivt för internationella experter, eftersom de kan lita på att en eventuell kortvarig arbetslöshet inte automatiskt leder till att de ska lämna landet. Dessutom främjar möjligheten att stanna i landet och fortsätta söka arbete integrationen av utländska arbetstagare i samhället, eftersom det visade sig under granskningsperioden att i synnerhet för specialsakkunniga slutade arbetslösheten oftare i att arbetstagaren lämnade landet än till exempel i fråga om dem som hade uppehållstillstånd för arbetstagare.

#### 4.2.9 Registrering som arbetssökande

Bestämmelser om arbetskraftsservice finns i lagen om ordnande av arbetskraftsservice (380/2023).<sup>17</sup> Enligt lagen ska offentlig arbetskraftsservice tillhandahållas utifrån kundens servicebehov, som arbetskraftsmyndigheten ska bedöma i samråd med kunden. Kunden erbjuds sådana tjänster som bäst tryggar tillgången på kompetent arbetskraft och främjar sysselsättningen av enskilda kunder på den öppna arbetsmarknaden samt främjar inledandet av företagsverksamhet.

---

<sup>17</sup> Lagen träder i kraft den 1 januari 2025, men motsvarande bestämmelser ingår i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012), som gäller till utgången av 2024.

I 27 § i lagen om ordnande av arbetskraftsservice ingår bestämmelser om inledande av jobbsökning. I 1 mom. föreskrivs att en enskild kunds jobbsökning inleds den dag då kunden elektroniskt begär det via den för ändamålet avsedda nättjänsten eller personligen hos arbetskraftsmyndigheten och kunden registreras som arbetssökande i den i 120 § avsedda nationella informationsresursen för arbetskraftsservice. Arbetskraftsmyndigheten kan också godkänna en begäran som framförts på annat sätt. I 2 mom. föreskrivs det att förutsättningen för att en enskild kund ska registreras som arbetssökande är att personen 1) lämnar de uppgifter om sin arbetserfarenhet, arbetsförmåga, utbildning och övriga kompetens som behövs med tanke på sysselsättning och offentlig arbetskraftsservice, 2) meddelar sin adress och andra kontaktuppgifter för att utan dröjsmål kunna nås, och 3) vidtar de övriga åtgärder som serviceprocessen för arbetssökande kräver.

I 3 mom. 2 punkten sägs att om inte något annat följer av internationella avtal som är förpliktande för Finland, förutsätter registreringen av en utländsk medborgare som arbetssökande dessutom att denne har rätt att förvärvsarbeta med stöd av ett uppehållstillstånd och tillståndet inte är förenat med några begränsningar som gäller arbetsgivaren<sup>18</sup>.

Tredjelandssmedborgare ska i praktiken inleda sin jobbsökning personligen på arbets- och näringsbyrå, eftersom information om uppehållstillstånd som påverkar registreringen som arbetssökande än så länge inte kan identifieras i webbtjänsten. Upphållstillståndets typ, det vill säga kontinuerligt (A), tillfälligt (B) eller permanent (P) har ingen betydelse för registreringen som arbetssökande. En utlännings rätt att förvärvsarbeta framgår av det uppehållstillståndskort som utfärdats till personen. En utlänning har i regel inte rätt att arbeta innan han eller hon har beviljats ett uppehållstillstånd för arbete eller något annat uppehållstillstånd som ger rätt till arbete (till exempel ett uppehållstillstånd som beviljats på grund av familjeband).

Med uttrycket ”rätt att förvärvsarbeta med stöd av ett uppehållstillstånd” i lagen hänvisas till vilket uppehållstillstånd för utlänningar som helst, som inkluderar rätt att förvärvsarbeta. Upphållstillstånd för arbetstagare beviljas branschspecifikt för arbete inom en eller flera branscher. En begränsning av branschen i arbetstagarens uppehållstillstånd hindrar inte att arbetstagaren registreras som arbetssökande.<sup>19</sup> En utlänning har rätt att förvärvsarbeta bland annat om han eller hon har beviljats uppehållstillstånd på grundval av en examen som avlagts i Finland eller familjeband eller om han eller hon har beviljats permanent uppehållstillstånd. En utlänning kan också ha en begränsad rätt att förvärvsarbeta enligt 74 och 81 a § i utlänningslagen eller med stöd av en annan lag. Begränsningarna kan gälla till exempel hur mycket personen maximalt får arbeta (studerande). Dessa begränsningar hindrar ändå inte att en person registreras som arbetssökande. Om uppehållstillståndet inkluderar rätten att förvärvsarbeta, registreras en utlänning som arbetssökande.

I 28 § i lagen om ordnande av arbetskraftsservice ingår bestämmelser om när en jobbsökning upphör att vara i kraft. Enligt 1 mom. upphör jobbsökningen att vara i kraft om den arbetssökande: 1) meddelar arbetskraftsmyndigheten att den arbetssökande inte längre önskar

---

<sup>18</sup> Inga arbetsgivarspecifika uppehållstillstånd har beviljats med stöd av utlänningslagen efter de lagändringar som trädde i kraft den 23 februari 2023. Undantag utgör tillstånd enligt säsongsarbetslagen.

<sup>19</sup> Begränsningar som gäller arbetsgivaren, vilka utgör hinder för registrering som arbetssökande, kan endast gälla uppehållstillstånd för säsongsarbetare, men inte andra uppehållstillstånd. En arbetsgivarspecifik begränsning är i allmänhet att uppehållstillståndet är i kraft för arbete för endast en eller flera arbetsgivare. Detta innebär att en säsongsarbetare endast har rätt att arbeta för en viss arbetsgivare. Då kan personen alltså inte registreras som arbetssökande.

hålla sin jobbsökning i kraft eller inte förnyar sin jobbsökning, 2) inte inom den tid som Arbetskraftsmyndigheten har satt ut lämnar de redogörelser om sin arbetserfarenhet, arbetsförmåga, utbildning och övriga kompetens som behövs med tanke på sysselsättning och offentlig Arbetskraftsservice, 3) upprepade gånger under en granskningsperiod på 12 månader underlåter att inom den tid som Arbetskraftsmyndigheten har satt ut och på det sätt som myndigheten förutsätter vara i kontakt med myndigheten. Enligt 2 mom. anses också att anlända till en inledande intervju, ett samtal om jobbsökning och ett kompletterande samtal om jobbsökning vid den tidpunkt som personen själv har reserverat via den för ändamålet avsedda nättjänsten vara en sådan kontakt med myndigheten som avses i 1 mom. 3 punkten. I 3 mom. föreskrivs det dessutom angående utlänningslagens att arbetssökandens jobbsökning upphör att vara i kraft om den arbetssökande inte längre uppfyller de i 27 § 3 mom. angivna förutsättningarna för registrering som arbetssökande.

Med tanke på registrering som arbetslös arbetssökande är det enligt ovan sagda viktigt att ett uppehållstillstånd med rätt att arbeta är giltigt. På så sätt är det möjligt för en utländsk arbetstagare som har ett giltigt uppehållstillstånd som beviljats på grundval av arbete att registrera sig som arbetssökande om han eller hon har blivit arbetslös. Upphållstillståndet är i sin tur giltigt tills dess giltighet upphör eller dess giltighet har återkallats med laga kraft.

#### 4.2.10 Integrationsfrämjande tjänster

Lagen om främjande av integration (681/2023, träder i kraft den 1 januari 2025, *integrationslagen*) tillämpas på personer som har ett giltigt uppehållstillstånd i Finland i enlighet med utlänningslagen. Lagen tillämpas även på den vars uppehållsrätt har registrerats eller för vilken har beviljats ett uppehållskort i enlighet med utlänningslagen. Lagen tillämpas även på ett nordiskt lands medborgare vars uppehållsrätt har registrerats i enlighet med det som har avtalats mellan de nordiska länderna om registrering av befolkningen.

Integrationsfrämjande tjänster enligt integrationslagen kan erbjudas alla personer som omfattas av integrationslagens tillämpningsområde. De personer som avses i 14 och 15 § i integrationslagen (bland annat personer som får internationellt skydd, personer som annat än tillfälligt får utkomststöd, offer för människohandel, personer som får hemvårdsstöd) är den primära målgruppen enligt integrationslagen, men till exempel en bedömning av kompetens och behov av integrationstjänster kan enligt integrationslagen även göras för en annan invandrare som begär det och som bedöms behöva det. Invandrarens Arbetskraftspolitiska status har ingen betydelse med tanke på tillhandahållandet av integrations- eller sysselsättningstjänster. Arbetskraftsmyndigheten ansvarar för ordnandet av tjänster för arbetslösa arbetssökande enligt 12–32 a § i integrationslagen, för övriga ansvarar kommunen.

#### 4.2.11 Konsekvenser för myndigheterna

Genomförandet av reformen kan vara förknippad med utmaningar i anslutning till tillsynen av utländska arbetstagare och deras arbetsgivare och efterlevnaden av arbetsvillkoren. Vid tillståndsprövning och annan övervakning av utlänningslagens är det viktigt att säkerställa att utvidgningen av rätten att arbeta inte leder till utnyttjande eller försämring av arbetsvillkoren. Möjliga utmaningar och missbruk ska bemötas med aktivt myndighetsarbete. Metoderna är samarbete mellan flera myndigheter, tillräckliga resurser inom arbetarskyddet, sanktioner som åläggs arbetsgivarna och information.

Missförhållanden i anslutning till rätten att arbeta observeras i företag av alla storlekar, både finländska och utländska. Riskbranscher är bland annat städning, byggbranschen,

transportbranschen, jordbruket, restaurangbranschen samt plattformsekonomin, även s.k. utsända arbetstagare.<sup>20</sup>

Som skydd för utlänningar föreskrivs det i 54 b § i utlänningslagen om fortsatt tillstånd på grund av arbetsgivarens klandervärda förfarande och i 81 a § 5 mom. om rätt att arbeta utan begränsning av bransch eller någon annan begränsning, som beviljas på ansökan om det finns grundad anledning att misstänka att utlänningens arbetsgivare på ett betydande sätt har försummat sina skyldigheter som arbetsgivare eller på något annat sätt utnyttjat utlänningen. I projektets arbetsgrupp har Migrationsverket framhållit att regleringen skulle tillämpas oftare, men det har kommit förvånansvärt få fall till dess kännedom. När det gäller de föreslagna bestämmelserna i propositionen är det centralt att tillståndsmyndigheten har haft och även i fortsättningen har beredskap att med låg tröskel tillämpa den tillstandsreglering som föreskrivs för skydd av arbetstagare. Den nya regleringen innebär också att arbetstagaren informeras om sina rättigheter på förhand och i möjligaste mån även i samband med beviljande av tillstånd.

Att uppfylla eller inte uppfylla informationsskyldigheten riktar tillsyn mot arbetsgivarens verksamhet om det framgår att samma arbetsgivare tar in arbetstagare till landet utan avsikt att hålla dem i arbete under någon längre tid eller över huvud taget. Informationsskyldigheten ska enligt de föreslagna bestämmelserna förenas med hot om sanktioner om arbetsgivaren inte uppfyller sin skyldighet. Sanktionen handlar om utlänningsförseelse av arbetsgivare eller eventuellt ett så kallat beslut om vägran. Beslutet innebär att arbetsgivaren inte kan hämta nya arbetstagare från utlandet under en tid på minst tre månader och högst tolv månader. Det kan emellertid vara svårt att få information om underlåtenhet att uppfylla informationsskyldigheten.

I lagen föreslås bestämmelser om en tidsfrist för lämnande av information. Försörjningen ska vara tryggad under den tiden, varvid det i princip inte uppstår några kostnadseffekter.

Informationsskyldigheten innebär att den övervakning som utförs med hjälp av den gäller den utländska arbetstagarens situation. Precis som underrättelse om anställning ger information om utländska arbetstagares sysselsättning, ger underrättelse om arbetets upphörande information om arbetstagare som kan ha behov av en ny anställning.

Migrationsverket beviljar uppehållstillstånd och utför efterhandsövervakning av uppehållstillstånd. Enligt propositionen ska arbetsgivaren underrätta Migrationsverket, om en arbetstagares arbete upphör i förtid. Migrationsverket kommer från och med ingången av 2025 att få den information om anställda arbetstagare som arbetsgivaren för närvarande lämnar till arbets- och näringsbyrån. Av inkomstregistret framgår det om arbetstagaren inte har fått den anmälda lönen eller om han eller hon har fått någon arbetslöshetsförmån eller annan förmån som anmäls till inkomstregistret, varvid Migrationsverket kan ta ärendet till prövning. Migrationsverket kan utifrån observationer och anmälningar vidta de åtgärder som krävs för att kontrollera förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd och vistelsen i landet. Övervakningen sker med befintliga resurser med hjälp av bland annat automatisering och informationsutbyte. Enligt 85 § 4 mom. i utlänningslagen utövar dessutom arbetarskyddsmyndigheten tillsyn över att skyldigheterna enligt 82 § fullgörs. Bestämmelser om tillsynen finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Enligt förslaget ska arbetarskyddsmyndigheten dessutom utöva tillsyn över arbetsgivarens informationsskyldighet, som också Migrationsverket ska utöva tillsyn över i sin verksamhet. Ändringen bedöms inte i någon betydande grad öka

---

<sup>20</sup> EMN:s undersökning 2024 – Kolmansien maiden kansalaisten luvaton työnteke Suomessa.

arbetarskyddsmyndighetens uppgifter eftersom anmälan ska göras till Migrationsverket i verkets system, varvid tillsynen över informationsskyldigheten bättre kan utövas av verket.

#### 4.2.12 Ekonomiska konsekvenser

Om arbetstagaren kan anses vara stadigvarande bosatt i Finland på grundval av lagen om bosättningsbaserad social trygghet i gränsöverskridande fall (16/2019), har han eller hon rätt till förmåner precis som alla andra som bor i Finland. En innehavare av ett tillfälligt uppehållstillstånd B som flyttar till Finland och har ett arbetsavtal som gäller tills vidare eller för minst två år anses vara boende i Finland redan från och med att arbetet inletts. Även en redan genomförd ettårig vistelse i Finland gör det möjligt för arbetstagaren att få rätt till förmåner som bosatt i Finland.

Rätten till vissa FPA-förmåner kan också uppstå på grundval av arbete i Finland, även om förutsättningarna för permanent boende inte uppfylls. Om en person arbetar och tjänar minst 800,02 euro i månaden (fr.o.m. 1.1.2023), har personen rätt till bland annat förmåner enligt sjukförsäkringslagen samt barnbidrag för barn som bor i Finland. Med andra ord är rätten till förmåner för en arbetstagare som kommer från ett tredjeland begränsad om han eller hon inte samtidigt anses vara stadigvarande bosatt i Finland. Då har arbetstagaren inte rätt till allmänt bostadsbidrag och moderskapsunderstöd. En person som ursprungligen har fått begränsad rätt till förmåner som arbetstagare kan, om vistelsen fortsätter i Finland, anses vara stadigvarande bosatt i Finland till exempel när det första kortvariga tidsbestämda arbetsavtalet börjar gälla tills vidare.

En person som ursprungligen som arbetstagare fått begränsad rätt till förmåner kan ha rätt till förmåner även när arbetet upphör, avbryts eller minskar så att månadsinkomsterna inte uppgår till minimibeloppet. Denna s.k. efterskyddsregel kan tillämpas på arbetstagare som har arbetat i Finland i minst sex månader före förändringen i omständigheterna. En tredjelandsmedborgares efterskyddstid är bunden till uppehållstillståndets giltighetstid. Om de övriga förutsättningarna uppfylls kan förmåner betalas så länge som arbetstagarens uppehållstillstånd – beviljat på vilken grund som helst – är giltigt. En arbetstagare som blivit arbetslös har fortsättningsvis rätt till förmåner på grundval av efterskyddet endast om denne har anmält sig som arbetssökande efter att arbetet har avslutats. En förutsättning är dessutom att personen inte omfattas av något annat lands lagstiftning. Beroende på uppehållstillståndets giltighetstid kan efterskyddstiden för personer som har arbetat med ett uppehållstillstånd på grund av arbete alltså vara kortare än tre månader, men också längre beroende på uppehållstillståndets återstående giltighetstid.

Under denna s.k. skyddstid är förmånsrättigheterna emellertid mer begränsade, vilket i praktiken närmast innebär rätt till förmåner i enlighet med sjukförsäkringslagen. Efter att arbetsvillkoret har förlängts till 12 månader uppstår dock inte längre rätt till arbetslöshetsdagpenning på grundval av sex månaders arbete. Om det tillstånd som beviljats på grund av arbete är tillfälligt (B), har innehavaren inte rätt till arbetsmarknadsstöd enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Således kan antalet som ansöker om utkomststöd öka något till följd av förlängningen av arbetsvillkoret och den föreslagna lagändringen om arbetssökningstiden. Karaktären av vistelsen för sådana arbetslösa arbetstagare kan oftast tolkas som permanent ur utkomststödet synvinkel, varvid de skulle ha rätt till så kallat fullt utkomststöd.

Om den föreslagna ändringen genomförs och arbetstagarens uppehållstillstånd återkallas upphör rätten till FPA:s förmåner när Migrationsverkets beslut om uppehållstillståndet vinner laga kraft. Det har ingen betydelse om FPA:s beslut om rätten till förmåner och det förmånsbeslut som fattats på basis av detta grundar sig på boende eller arbete i Finland. En

arbetstagare som kommer från ett tredjeland och har ett uppehållstillstånd enligt det så kallade migrationsdirektivet får också rätt till offentlig hälso- och sjukvård i Finland. Rätten till offentlig hälso- och sjukvård kvarstår under uppehållstillståndets giltighetstid och är inte beroende av skyddstiden enligt lagen om bosättningsbaserad social trygghet i gränsöverskridande fall. Rätten till offentlig hälso- och sjukvård fortsätter även efter att uppehållstillståndet har upphört, om personen har hemkommun i Finland.

Den föreslagna ändringens konsekvenser för de offentliga finanserna gäller i första hand utgifterna för utkomstskydd för arbetslösa och i andra hand utgifterna för andra sociala förmåner, vilket beräknas minska båda dessa. I bedömningen av konsekvenserna har en mer exakt målgrupp kategoriserats som den föreslagna ändringen i princip skulle påverka. Utifrån det ovan beskrivna har man i bedömningen kommit fram till att målgruppen är sådana arbetslösa personer som vistas i landet med uppehållstillstånd på grund av arbete och vars arbetslöshet har pågått i minst sju månader. Gränsdragningen på sju månaders arbetslöshet grundar sig på den i propositionen föreslagna skyddstiden på tre månader samt på Migrationsverkets process för upphävande av uppehållstillstånd. I praktiken förlängs den antagna tidsramen från fall till fall åtminstone av eventuella besvär över tillståndsbeslut till förvaltningsdomstolen och högsta förvaltningsdomstolen. Dessutom är skyddstiden för en del personer sex månader, varvid den eventuella effekten uppstår först efter cirka tio månaders arbetslöshet. Dessa två grupper kan emellertid inte skiljas åt med tillräcklig noggrannhet från det tillgängliga materialet. Som grund för bedömningen har man således använt en uppskattning av att antalet sådana personer med uppehållstillstånd på grund av arbete som är arbetslösa i mer än sju månader i genomsnitt är högst 350 per år.<sup>21</sup>

Enligt en grov bedömning kan den möjliga effekten på utgifterna för utkomstskyddet för arbetslösa vara högst 2 miljoner euro per år. På grund av betydande materialbegränsningar har man i beräkningen antagit, till skillnad från verkligheten, att hela målgruppen får en genomsnittlig inkomstrelaterad dagpenning under 12 månader. Besparingar har beräknats uppkomma för de sista fem månaderna av den arbetslöshetsperiod som uppstår, i och med att giltighetstiden för personens uppehållstillstånd då förmodligen har upphört. För en del av målgruppen verkar arbetslösheten pågå i mindre än 12 månader och för en del längre än så<sup>22</sup>, varför man har beslutat att anta att arbetslösheten pågår 12 månader för hela gruppen. Man bör förhålla sig till bedömningen med stor reservation, för även om det är motiverat att anta att personer som flyttat till Finland för arbete uppfyller arbetsvillkoret och har anslutit sig som medlemmar i en arbetslöshetskassa, är invandrarnas genomsnittliga inkomstnivå lägre än för hela befolkningen, och invandrarna får i genomsnitt mindre och mer sällan inkomstrelaterad dagpenning.<sup>23</sup> Trots detta är det motiverat att anta att effekten i huvudsak uppstår på det inkomstbaserade utkomstskyddet för arbetslösa, men att den verkliga effekten förblir lägre än i beräkningen.

Utöver utkomstskyddet för arbetslösa påverkar propositionen också andra sociala förmåner som betalas ut, såsom barnbidrag och bostadsbidrag, samt kostnaderna för social- och hälsovårdstjänster. I fråga om dessa kräver bedömningen av konsekvenserna mer detaljerade

---

<sup>21</sup> VATT Datarummet (2024). Genomsnittlig reserv av arbetslösa arbetssökande som vistas i Finland på arbetsbasis år 2021. VATT Datarummet 29.08.2024. Tillgänglig på VATT Datarummets webbplats i mappen Lisämateriaalit (tilläggsmaterial): <https://bit.ly/476BLaA>

<sup>22</sup> Alasalmi, J. (2024). Työperusteisesti Suomessa oleskelevien työttömyysjaksojen pituudet. Datarummets rapport 2/2024. Statens ekonomiska forskningscentral.

<sup>23</sup> T.ex. Tervola J, Verho J. Maahanmuuttajien sosiaaliturvan käyttö vuonna 2011. Helsingfors: FPA Arbetspapper 64/2014.

bakgrundsuppgifter, till exempel om målgruppens genomsnittliga familjesituation, inkomstnivå och bostadsort, som inte är tillgängliga. Till denna del kan man endast bedöma att den föreslagna ändringen medför en viss besparing även för dessa, men besparingen som helhet är ganska liten.

Systemutvecklingen av Migrationsverkets ärendehanteringssystem för utlänningsärenden genomförs med befintlig finansiering från arbets- och näringsministeriet.

## **5 Alternativa handlingsvägar**

### **5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser**

Enligt regeringsprogrammet förbinds uppehållstillstånd på grund av arbete starkare med arbete, så att en person måste lämna Finland om personens anställningsförhållande upphör och personen inte inom tre månader har ingått ett nytt anställningsförhållande. Enligt artikel 11.4 a i direktivet om ett kombinerat tillstånd får uppehållstillstånd inte återkallas under tre månader efter att arbetstagaren har blivit arbetslös och under sex månader om arbetstagaren har hunnit arbeta i minst två år. Skrivningarna skiljer sig åt på så sätt att skrivningen i regeringsprogrammet delvis innebär en kortare varaktighet och samtidigt också är mer förpliktande. På grund av EU-regleringens bindande verkan ska direktivets reglering tas som utgångspunkt i beredningen.

Enligt artikel 15.2 i direktivet om ett kombinerat tillstånd får medlemsstaterna utfärda förmånligare bestämmelser om detta, men det skydd som direktivet ger arbetstagaren får inte regleras sämre i medlemsstaterna. Regleringen i direktivet ska till de delar som gäller utlännings minimerättigheter tas som grund för regleringen, varvid den åsidosätter skrivningen i regeringsprogrammet.

Enligt förslaget ska bestämmelser om en skyddstid på sex månader utfärdas direkt för specialsakkunniga, innehavare av EU-blåkort och företagets högsta och mellersta ledning, vilket är förmånligare än regleringen i direktivet. Direktivet ger möjlighet att nationellt föreskriva om längre skyddstider, dvs. minimitiden kan vara längre än tre månader och även maximitiden kan vara längre, om det så beslutas nationellt. Det föreslagna undantaget om den skyddstid på sex månader som beviljas direkt är i enlighet med direktivet och fördelaktigare för utlännings i förhållande till det.

Med tanke på regleringen bör det noteras att gränsen för tillämpningen alltid är den tid under vilken utlännings uppehållstillstånd ännu är giltigt vid den tidpunkt då arbetslösheten börjar. Om avsikten skulle vara att utfärda bestämmelser om något annat än den aktuella skyddstiden för att inte återkalla ett uppehållstillstånd, skulle det kräva reglering om ett nytt uppehållstillstånd som beviljas för detta ändamål och som i praktiken skulle motsvara det uppehållstillstånd som så att säga beviljas för arbetssökning för studerande och forskare i enlighet med den gällande lagen. Beviljandet av ett så kallat arbetssökningstillstånd var aktuellt för några år sedan, men därefter har inget reglerats om det.

Ett tillfälligt uppehållstillstånd som beviljas på grund av arbete beviljas för första gången för ett eller två år och fortsatt uppehållstillstånd kan beviljas för högst fyra år. När det gäller att ett uppehållstillstånd inte får återkallas inom en viss tid och tidsfristen beror på vistelsens längd i landet, påverkar regleringen olika långa uppehållstillstånd och familjerna som berörs av tillstånden på olika sätt. Alternativ till skyddstider av olika längd skulle kunna sökas i undersökningar, men alternativet kan vara att tillåta att man söker nytt arbete till slutet av ett giltigt uppehållstillstånd, även om denna tid då kan vara olika lång och även väldigt kort beroende på i vilket skede arbetslösheten blir aktuell. När skyddstiden är beroende av den återstående giltighetstiden för uppehållstillståndet kommer det alltid att finnas mycket olika

situationer som utlänningar och deras familjer kan hamna i. Ju längre tid det är fråga om, desto mer sannolikt är det att det också blir fråga om försörjningsrelaterade frågor, dvs. hur utlänningen ska kunna klara sig utan arbete även under en lång tid – framför allt då småbarnspedagogiken och skolgången för familjens barn utan tvekan kan kräva fortsatt vistelse i landet trots allt. Ju längre arbetslöshetstid det är fråga om, desto mer sannolikt kan det bli svårare att trygga utlänningens försörjning.

Om den nämnda tiden skulle vara samma tre månader för alla arbetstagare, skulle den inte beakta de processer som varar flera månader i samband med rekrytering särskilt till sakkunnigarbete och chefsarbete, där man utreder arbetstagarens lämplighet för arbetet eller möjligheten att börja i arbetet. Såsom ovan konstaterats beror detta bland annat på konkurrensförbudsavtal, säkerhetsutredning och lämplighetsbedömning. Den föreslagna skyddstiden på sex månader är motiverad, eftersom arbetslöshetsperioderna för personerna i denna målgrupp kan vara längre än för andra, vilket delvis beror på att det tar längre tid att hitta nya anställningar inom deras bransch och att rekryteringsprocessen är mer komplicerad. Om tiden vore samma sex månader för alla skulle den vara formellt jämlik, men inte nödvändigtvis tillräckligt lång för alla då heller, eftersom situationerna och förhållandena varierar mycket. Då blir det återigen fråga om att säkerställa försörjningen, varvid de som har varit i välavlönat arbete före arbetslösheten sannolikt har bättre förutsättningar att uppfylla försörjningsförutsättningen.

I artikel 11.4 fjärde stycket i direktivet om ett kombinerat tillstånd föreskrivs om att medlemsstaterna för arbetslöshetsperioder som överstiger tre månader får kräva att utlänningen lägger fram bevis för att denne har tillräckliga medel för att försörja sig. Med tanke på genomförandet av direktivet är detta frivilligt för medlemsstaten, varför det inte är nödvändigt att föreskriva om det nationellt. I detta projekt har man emellertid beslutat att införa regleringen, eftersom utlänningens försörjning enligt regleringen ska vara tryggad även i en situation där denne blir arbetslös och på ett sådant sätt att den tillämpas i begränsad omfattning. Den tillämpas på andra tillstånd som beviljas på grundval av arbete, med undantag av de tillstånd som avses i den föreslagna 58 a § 1 mom. 2 punkten i utlänningslagen, där arbetslösheten får vara högst sex månader utan krav på någon minimigiltighetstid för uppehållstillståndet.

## **5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet**

På europeisk nivå är Finlands arbetstillståndssystem relativt liberalt. Precis som i många andra EU- och västländer används i Finland inga kvoter för invandring när det gäller arbetskraft och näringsidkare, och har inte heller använts. I nästan alla uppehållstillstånd som beviljas i Finland på olika grunder ingår åtminstone en begränsad rätt att arbeta.

I alla EU-, EES- och OECD-länder utom i Sverige tillämpas tillgångsprövning på den utländska arbetskraftens tillträde till arbetsmarknaden. Systemen och sätten att genomföra tillgångsprövningen skiljer sig från varandra, men det allmänna målet är att länka tillgångsprövningen, sysselsättningspolitiken och integrationspolitiken till en konsekvent helhet.

Bestämmelser om arbetslöshetsperioden ingår i direktivet om ett kombinerat tillstånd och i EU:s blåkortsdirektiv. EU-lagstiftningen är bindande för medlemsstaterna och ska därför verkställas nationellt i medlemsstaterna. Regleringen är en minimireglering, varvid medlemsstaten om den så önskar får föreskriva om bättre skydd eller bättre rättigheter för utlänningar. Bestämmelserna i direktivet om ett kombinerat tillstånd som gäller kontroll av att utlänningarna har tillräckliga medel för att försörja sig om arbetslösheten varar i mer än tre månader är däremot frivilliga för medlemsstaterna att genomföra.

## *Norden*

I *Sverige* är arbetssökningstiden efter arbetslöshet tre månader. Enligt den svenska utlänningslagen återkallas uppehållstillstånd för utlänningar som har beviljats arbetstillstånd och anställningsförhållandet har upphört, om utlänningen inte inom tre månader har fått en ny anställning som omfattas av arbetstillståndet eller inte inom samma tid har ansökt om arbetstillstånd med anledning av en ny anställning och ansökan därefter beviljas. Regleringen innebär att uppehållstillstånd för arbete kan återkallas om anställningen har upphört mitt under tillståndsperioden. En utlänning kan emellertid söka nytt arbete under tre månader efter att anställningen har upphört. Sverige ska genomföra regleringen i direktivet om ett kombinerat tillstånd i detta avseende.

Enligt den svenska utlänningslagen ska en utlänning som vill ha uppehållstillstånd i Sverige ha ansökt om och beviljats ett sådant tillstånd före inresan i landet. En ansökan om uppehållstillstånd får inte bifallas efter inresan. Detta gäller dock inte om utlänningen har beviljats en visering för att besöka en arbetsgivare i Sverige eller är undantagen från kravet på visering om han eller hon ansöker om ett uppehållstillstånd för arbete inom ett slag av arbete där det råder stor efterfrågan på arbetskraft. En ytterligare förutsättning är att arbetsgivaren skulle förorsakas olägenheter om utlänningen måste resa till ett annat land för att ge in ansökan där eller att det annars finns särskilda skäl.

I *Danmark* finns ett program där man använder en positiv lista för ansökan om arbetstillstånd för yrken där det råder brist på kompetent arbetskraft i Danmark. Arbetskraftsbristen kan vara av regional eller nationell karaktär. Dessa yrken framgår av den positiva listan (*positive list*). Listan uppdateras två gånger per år, i början av januari och juli. En förutsättning för arbetstillstånd är ett arbetserbjudande från en arbetsgivare. Lön och andra anställningsvillkor ska vara i enlighet med danska standarder. Den sökandes utbildning måste motsvara utbildningskraven för det erbjudna arbetet. Yrkena på listan kan tas bort från listan tidigast två år efter att de lagts till i listan.

I Danmark ska arbetstagaren lämna in information om arbetets upphörande inom två dagar, vilket är en förutsättning för att få ett arbetssökningsvisum för sex månader.

I *Norge* ska arbetstagaren lämna in information om arbetets upphörande inom en vecka, vilket är en förutsättning för att få ett arbetssökningsvisum för sex månader.

## *Estland*

Estland är en EU-medlemsstat och kommer därför att införa den reviderade regleringen av direktivet om ett kombinerat tillstånd.

I Estland kan för närvarande endast innehavare av EU-blåkort få skydd om de blir arbetslösa, eftersom regleringen baseras på direktivet om detta. I Estland gäller emellertid som en allmän bestämmelse att en utlänning får vistas och söka arbete i högst 90 dagar, men detta tillämpas endast om arbetsavtalet sägs upp av ekonomiska skäl, till exempel till följd av konkurs. Den allmänna skyddstiden gäller också alla utlänningar om grunden för deras uppehållstillstånd upphör under giltighetstiden på grund av annat än uppsägning eller återkallande av tillståndet. Då kan arbetstagaren vistas i Estland i högst 90 dagar och studeranden i högst 270 dagar, i syfte att undvika en extra administrativ börda. Tanken är att om en utlänning slutar sitt arbete har han eller hon tillräckligt med tid för att packa och avlägsna sig eller tillräckligt med tid för att hitta

ett nytt jobb. Om en utlänning byter arbetsgivare måste han eller hon ansöka om ett nytt uppehållstillstånd.

I Estland ska arbetsgivaren underrätta polis- och gränsmyndigheterna bland annat när en utlänning börja arbeta, när arbetet avslutas eller om ett arbete inte tas emot. Arbetsgivaren ska dessutom registrera arbetet innan arbetet påbörjas och också lämna information om anställningens upphörande i databasen för arbetstagare, som är en del av skattedatabasen, såvida inte informationen lämnas till skatte- och tullverket.

En sanktion kan påföras arbetsgivaren om denne inte har uppfyllt sin informationsskyldighet. Det maximala straffet är för närvarande 1 200 euro (med en maximal koefficient på 300 och en bötesenhet på fyra euro, men justitieministeriet överväger att höja bötesenheten till åtta euro, varvid det framtida maximala straffet skulle vara 2 400 euro). Om en juridisk person försummar informationsskyldigheten är bötesbeloppet högst 3 200 euro.

En utlänning kan arbeta samtidigt hos andra arbetsgivare i Estland. Det krävs endast att huvudarbetsgivaren uppfyller alla förutsättningarna för uppehållstillståndet, såsom lönekravet. En förutsättning är att uppehållstillståndet beviljas för heltidsarbete och arbetsgivaren ska uppfylla löneskyldigheten även om utlänningen inte arbetar heltid. Möjligheten att arbeta samtidigt i olika uppgifter eller hos olika arbetsgivare skapades för att minska den administrativa bördan när en person skriver en forskningsartikel, håller en föreläsning eller fullgör ett avtal. Om huvudarbetsgivaren inte uppfyller arbetsgivarens skyldighet kan utlänningen förlora uppehållstillståndet och får inte uppfylla lönekravet med löner från olika arbetsgivare, utan huvudansvaret ligger hos huvudarbetsgivaren.

Estlands regering kan ge en förteckning över branscher med arbetskraftsbrist, men förfarandet är för närvarande inte i bruk eftersom det inte har avtalats om för vilka arbeten och branscher den skulle vara användbar när behovet av arbetskraft är stort överallt. Man har troligen inte sett något behov av att använda listan på grund av att det är snabbt och enkelt att få tillstånd från arbetslöshetskassan, som kan bevilja tillstånd att arbeta.

### *Kanada*

I Kanada får invandrare som väljs via ett poängsystem (målet är 450 000–500 000 personer/år) statusen permanent invånare (*permanent resident*) när de flyttar till landet, vilket inte påverkas av ändringar i sysselsättningsstatusen. Denna grupp invandrare är hörnstenen i Kanadas befolkningstillväxt med +1 procent per år.

Kanada har två arbetstillståndsvägar, *Temporary Foreign Worker (TFW)* och *International Mobility Program (IMP)*, genom vilka över 600 000 människor flyttar till landet varje år. Dessa invandrare kommer inte via poängsystemet som modereras av staten, utan är valda av arbetsgivarna och uppfyller kriterierna för arbetstillstånd.

IMP-arbetstillståndet täcker cirka 75–80 procent av de tillstånd som beviljas årligen och tillståndet är inte bundet till en viss arbetsgivare eller sektor. Om en person blir arbetslös kan han eller hon utan begränsning söka arbete från vilken sektor som helst under arbetstillståndets giltighetstid. Av de arbetstillstånd som beviljas årligen är 20–25 procent TFW-tillstånd, som är förknippade med en process som liknar tillgångsprövning och tillståndet är bundet till arbetsgivaren. En person har rätt att vistas i Kanada under den tid dennes arbetstillstånd är giltigt. Vid arbetslöshet kan personen ansöka om ett nytt arbetstillstånd för en annan

arbetsgivare, men kan inte börja arbeta förrän han eller hon har fått tillståndet. Man kan också ansöka om ett öppet arbetstillstånd om man uppfyller kriterierna.

Om giltighetstiden för ett IMP- eller TFW-arbetstillstånd håller på att gå ut och personen ansöker om förlängning eller ändring av arbetstillståndet innan giltighetstiden löper ut, kan personen vistas lagligt i Kanada tills ett beslut har fattats om ansökan. Sista giltighetsdatum för ett giltigt arbetstillstånd är emellertid det datum då personen måste sluta arbeta i Kanada. I de flesta fall är det också det datum då en tillfällig invånare, dvs. en person som bor i Kanada med arbetstillstånd, upphör att vara bosatt i Kanada och måste lämna landet. Här finns emellertid 3 månaders flexibilitet, eftersom personen inom 90 dagar kan ansöka om att "återställa" det föregående tillståndet (*restore*) om arbetstillståndet har gått ut och personen fortfarande är i Kanada. Om detta beviljas kan han eller hon vid behov ansöka om ett nytt tillstånd. Om det har gått 90 dagar sedan giltighetstiden för det ursprungliga tillståndet upphörde och personen inte har ansökt om ett nytt tillstånd, måste personen lämna Kanada och ansöka om ett nytt tillstånd från utlandet.

Kanada har brist på arbetskraft trots en årlig befolkningstillväxt på 1,1 procent, varav invandringen utgör 96 procent. Detta drabbar framför allt byggbranschen, detaljhandeln, industrin, hotell- och restaurangtjänster samt hälso- och sjukvården och socialvården. I januari 2024 var arbetslösheten i Kanada 5,7 procent. Enligt en undersökning som genomfördes 2023 av Statistics Canada var företagets största kortsiktiga utmaningar inflationen, arbetskraftsbristen samt att attrahera och behålla kvalificerade arbetstagare.

## 6 Remissvar

Propositionen var ute på remiss mellan den 13 juni och 16 augusti 2024. Utlåtandena skulle lämnas via utlåtande.fi. Det var möjligt att ta ställning till propositionen på finska och svenska samt även på engelska på grund av den omfattande offentliga debatten om propositionens innehåll. Utlåtandena och sammanfattningen av utlåtandena kan också läsas i Statsrådets tjänst för projektinformation [TEM086:00/2023](#).

Utlåtanden begärdes av 85 aktörer och remissbehandlingen marknadsfördes i stor utsträckning. Under remissbehandlingen ordnades ett samråd på engelska via Teams den 13 augusti 2024, som redan hade annonserats i begäran om utlåtande. Som mest hade samrådet cirka 250 deltagare. Det kom in 140 svar om utkastet till regeringsproposition.

I utlåtandena lyftes det fram att förslaget medför utmaningar för Finlandsbilden. Finland är inte heller nu ett attraktivt målland för internationella experter, och den föreslagna regleringen försämrar ytterligare vår ställning i den internationella konkurrensen om arbetstagarna. Regeringens proposition driver bort internationella experter som redan bor i Finland, vilket innebär att värdefull kompetens går förlorad. Detta strider mot regeringsprogrammet, som betonar vikten av arbetskraftsinvandring för att trygga den ekonomiska tillväxten. Finland bör utnyttja alla möjligheter för att skapa en fördel gentemot andra länder.

Remissinstanserna motsatte sig nästan enhälligt förslaget om en arbetslöshetstid på tre eller sex månader under vilken uppehållstillståndet inte får återkallas. Man motsatte sig förslaget antingen i sin helhet eller till den delen att de föreslagna tiderna är för korta. De flesta som tog ställning i frågan understödde en skyddstid på sex månader för alla, men förslag om en skyddstid på ett eller två år lades också fram. Privatpersoner föreslog också att uppehållstillståndet skulle förbli giltigt och att skyddstiden skulle förlängas med en eller tre månader för varje år som utlänningen bott i landet. Till följd av *Business Finlands* och *Migrationsverkets* remissvar har tillväxtföretagare strukits ur bestämmelserna, eftersom tillväxtföretagande inte arbetar i

anställningsförhållande. Dessutom har bestämmelserna preciserats i fråga om konkurrensförbudsavtal, som *STTK rf*, *Suomen Ekonomit - Finlands Ekonomer ry* och *Fackförbundet Pro rf* lyfte fram, och i fråga om kravet på försörjning. Specialmotiveringen har också kompletterats med bland annat bestämmelser och motivering om uppsägningskydd (*ISS Palvelut Oy*, *Helsingin seudun kauppakamari - Helsingforsregionens handelskammare ry*, *Arbetsgivarna för servicebrancherna PALTA rf*, *Centralförbundet för Barnskydd rf*, *Birkalands arbets- och näringsbyrå*, *privatperson*, *Business Finland*, *Finlands Flyktinghjälp rf*, *Teknologiska forskningscentralen VTT Ab*, *Akava ry*). Skyddstiderna har dock inte ändrats, trots att flera olika förslag på skyddstider presenterades i utlåtandena.

*Finlands studentkårers förbund (FSF) rf*, *studentkåren vid Helsingfors universitet*, *Teknikens Akademiker rf* och *Birkalands arbets- och näringsbyrå* ansåg det vara orättvist att den vistelsetid på två år som krävs för att få en skyddstid på sex månader inte kan uppfyllas eller kompletteras med något annat uppehållstillstånd, såsom uppehållstillstånd på grund av familjeband eller uppehållstillstånd för studier. Propositionen har dock inte ändrats.

*Justitiekanslersämbetet* konstaterade att bestämmelserna om att Migrationsverket kan begära bevis på att utlänningen har tillräckliga tillgångar för att trygga sin försörjning om arbetslösheten varar längre än tre månader var oklara. Upphållstillstånd kan i en sådan situation inte återkallas utan en särskild bestämmelse som berättigar till det, även om utlänningen inte har tillräckliga tillgångar. Propositionen har kompletterats med bestämmelser om försörjningen (58 a § 3 mom. i utlänningslagen).

Det fanns de som motsatte sig arbetsgivarens nya informationsskyldighet, antingen helt eller i fråga om tidsfristen för lämnande av information, men också de som understödde bestämmelserna (cirka 20 procent av remissinstanserna). *Suomen Ekonomit - Finlands Ekonomer ry*, *Företagarna i Finland rf*, *Industrifacket rf*, *Livsmedelsindustriförbundet rf*, *Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu rf*, *Pääomasijoittajat ry*, *Akava ry* och *ISS Palvelut Oy* motiverade sitt motstånd med att arbetsgivarens administrativa börda ökar och detta i onödan, eftersom informationen fås exempelvis ur inkomstregistret, och med att det är omöjligt att agera inom den föreslagna tiden.

*Finlands näringsliv rf*, *Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf*, *Centralhandelskammaren*, *Industrifacket rf*, *Centralförbundet för Barnskydd rf*, *Finanssiala ry*, *ISS Palvelut Oy*, *Livsmedelsindustriförbundet rf*, *Turism- och Restaurangförbundet rf*, *Pääomasijoittajat ry*, *Finlands universitetsrektorers råd UNIFI rf*, *Fastighetsarbetsgivarna rf* och *SVK Liitto ry* föreslog att informationen skulle lämnas av arbetstagaren. *Finlands Flyktinghjälp rf* ansåg att också arbetstagaren bör ha möjlighet att själv underrätta myndigheten om att anställningsförhållandet upphör.

Förslaget fick stöd med motiveringen att det förtydligar myndigheternas arbete och främjar likabehandlingen av arbetstagarna, eftersom det inte längre är slumpmässigt när informationen om att arbetet upphört lämnas. Samtidigt ansågs tidsfristerna vara för korta, men det ansågs också vara bra att det lämnas aktuell information. För förlängning av tidsfristen för informationsskyldigheten föreslogs 14 dygn (*Arbetsgivarna för servicebrancherna PALTA rf*, *Finlands Flyktinghjälp rf*, *Kemiindustrin KI rf*, *Tammerfors stad*, *Helsingin seudun kauppakamari - Helsingforsregionens handelskammare ry*), 30 dygn (*Teknologiska forskningscentralen VTT Ab*, *Teknologiaeollisuus ry* och *Centret för konstfrämjande*, *Närings-, trafik- och miljöcentralen i Österbotten* och *Norra Österbottens arbets- och näringsbyrå*, *Neogames Finland ry*, *Helsingfors universitet* och *privatperson*) och minst tre månader (*privatperson*). Den tidsfrist som föreslogs i propositionen understöddes också (*Närings-, trafik- och miljöcentralen i Lappland* och *Lapplands arbets- och näringsbyrå*, *utvecklings- och*

*förvaltningscentret, Fackförbundet Pro rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, STTK rf, Globe Art Point ry och Business Finland*). Propositionen har ändrats så att informationen om att arbetet upphört ska lämnas inom 14 dagar i stället för sju dagar, och också så att man i samband med underrättelsen inte frågar om orsaken till att anställningsförhållandet upphört, vilket enligt remissvaren i huvudsak upplevdes som onödig information. Regleringen sågs som en risk i och med att den kan ge arbetsgivaren ett övertag i förhandlingar med arbetstagaren och i värsta fall kan leda till arbetsrelaterat utnyttjande (*Amnesty International Finländska sektionen rf*).

Förslaget att arbetsgivarens informationsskyldighet skulle förenas med hot om sanktioner mötte motstånd (*Närings-, trafik- och miljöcentralen i Österbotten och Norra Österbottens arbets- och näringsbyrå, Pääomasijoittajat ry, Akava ry, Finanssiala ry, Finlands näringsliv rf, Finlands Kommunförbund rf, Tammerfors stad, Företagarna i Finland rf och Mikro- och ensamföretagare rf*) med fick också understöd (*Teknologiateollisuus ry, utvecklings- och förvaltningscentret, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Fackförbundet Pro rf, Satakunta välfärdsområde, Egentliga Finlands välfärdsområde, Närings-, trafik- och miljöcentralen i Lappland och Lapplands arbets- och näringsbyrå samt Arbetsgivarna för servicebrancherna PALTA rf*). Det ansågs också att sanktioner inte kan betraktas som ett effektivt sätt att bekämpa arbetsrelaterat utnyttjande och att sanktionerna blir betydelselösa om myndigheterna inte har tillräckliga resurser för att övervaka att skyldigheterna uppfylls (*Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, social- och hälsovårdsministeriet, Regionförvaltningsverket i Södra Finland och Finlands Flyktinghjälp rf*). Justitiekanslersämbetet och justitieministeriet konstaterade att man i motiveringen till regeringspropositionen bör motivera den nya informationsskyldighet som åläggs arbetsgivaren och den konstitutionella karaktären hos de påföljder av straffkaraktär som hänför sig till den samt granska hur förutsättningarna för begränsning av de grundläggande fri- och rättigheterna uppfylls i regleringen med beaktande av grundlagsutskottets centrala utlåtandepraxis, och propositionen har också kompletterats i fråga om detta.

Förslaget att rätten att arbeta utvidgas till branscher där det har konstaterats råda verklig brist på arbetskraft ansågs till största delen vara en positiv förändring som går i rätt riktning, men som har liten inverkan. *Centralhandelskammaren, Hämeen kauppakamari ry, Pääomasijoittajat ry, Amnesty* och några privatpersoner föreslog att rätten att arbeta kunde utsträckas till alla branscher. Den riksomfattande förteckningen över branscher med brist på arbetskraft kritiserades emellertid också, och det ansågs att granskningen bör vara regional och samtidigt även att rätten att arbeta i sin största möjliga utsträckning borde tillåtas i ännu större omfattning, eller att tillgångsprövningen bör avskaffas helt. Delvis ifrågasattes också förteckningen, särskilt om den omfattar yrken för vilka det ställs krav på kompetens, legitimering osv., vilket innebär att det i praktiken inte är möjligt för en utlänning att få arbete inom dessa yrken (bland annat *Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf*). Det ansågs också för restriktivt att regleringen endast avses gälla innehavare av uppehållstillstånd för arbetstagare, men inte andra tillstånd som grundar sig på arbete (*SVK liitto ry, Kasvuryhmä Suomi ry och Företagarna i Finland rf*). I regleringen såg man också risker för att förteckningen inte inspirerar arbetstagare att byta arbetsplats eller kan leda till att arbetstagare söker sig till arbeten som inte motsvarar deras kvalifikationer (bland annat *Närings-, trafik- och miljöcentralen i Lappland och Lapplands arbets- och näringsbyrå*). I utlåtandena framfördes det även att en utvidgning av rätten att arbeta kan lindra de negativa konsekvenserna (*Pääomasijoittajat ry och Suomen Startup-yhteisö ry*).

Dessutom blev skillnaderna mellan de regionala riktlinjerna och den riksomfattande förteckningen inte nödvändigtvis tillräckligt tydliga, och skillnaderna kan påverka systemet med tillgångsprövning negativt. *Finansministeriet* konstaterade att det inte tydligt framgår av

propositionen vilket mervärde de riksomfattande riktlinjerna har i förhållande till de befintliga regionala riktlinjerna. *Utvecklings- och förvaltningscentret* understödde förslaget, men påpekade att man i propositionen inte beaktat vilken roll utvecklings- och förvaltningscentret, än mindre centrets nationella verksamhet Work in Finland, och ledning genom information har när det gäller att identifiera och definiera branscher med brist på arbetskraft. Som en följd av utlåtandena har utvecklings- och förvaltningscentret lagts till i regleringen när det gäller att upprätta en riksomfattande förteckning över branscher med brist på arbetskraft. Rätten att arbeta har dock inte utvidgats, utan det sker i praktiken genom förordning av statsrådet, och man har strävat efter att förtydliga skillnaderna mellan de regionala riktlinjerna och den riksomfattande förteckningen.

*Amnesty, social- och hälsovårdsministeriet, justitieministeriet och justitiekanslersämbetet* föreslog en noggrannare bedömning av konsekvenserna för barn. Också i andra utlåtanden hänvisades det till konsekvenserna för skyddet av familjelivet och barnets bästa. Bedömningarna i propositionen har kompletterats.

*Finansministeriet* ansåg att det utifrån propositionen förblev oklart vilka konsekvenser de föreslagna ändringarna kan ha för kostnaderna för den sociala tryggheten och därigenom för de offentliga finanserna. Propositionen har kompletterats till denna del.

*Justitieministeriet* och *justitiekanslersämbetet* ansåg att alternativa handlingsvägar inte hade bedömts i tillräcklig utsträckning i propositionen. De konstaterade också i fråga om bemyndigandet att utfärda förordning att bestämmelserna behövde preciseras. Propositionen har kompletterats till dessa delar.

*Helsingfors förvaltningsdomstol* och *Åbo förvaltningsdomstol* fäste uppmärksamhet vid de föreslagna bestämmelser om ändringssökande som gäller säsongsarbetslagen och ICT-lagen, och till följd av detta har bestämmelserna precisats med beaktande även av *Migrationsverkets* synpunkter.

Under remissbehandlingen och delvis på grund av remissvaren har konsekvensbedömningarna i propositionen kompletterats. Särskilt har konsekvenserna för arbetsgivare, arbetstagare och familjer kompletterats, liksom även motiveringarna vad gäller arbetslöshetsperiodernas längd samt konsekvenserna för bland annat den sociala tryggheten, och dessutom har avsnittet om regleringsalternativen kompletterats. Vidare har motiveringarna om förhållandet till grundlagen kompletterats vad gäller sanktionsregleringen och bemyndigandet att utfärda förordning. De föreslagna bestämmelserna har precisats på ovannämnda sätt, dvs. tillämpningen av tiden på tre eller sex månader har precisats särskilt vad gäller uppsägningstiden, konkurrensförbudsavtal och försörjningsförutsättningen.

#### *Utlåtande av rådet för bedömning av lagstiftningen*

Rådet för bedömning av lagstiftningen gav den 19 september 2024 ett utlåtande om propositionen. Enligt utlåtandet bör det för det första preciseras i propositionen hur utländska arbetstagares ställning förändras i och med de föreslagna ändringarna. Det skulle vara bra att i propositionen presentera en sammanställning av till vilka delar förslaget till exempel förbättrar eller försämrar utländska arbetstagares ställning. Exempelvis skulle en schematisk bild åskådliggöra hur den nya regleringen påverkar utländska arbetstagare i olika situationer. För det andra bör det i propositionen bedömas vilka konsekvenser eventuella sanktioner får för olika arbetsgivare. I propositionen bör det beskrivas hur en sanktion påförs samt preciseras hur sanktionen i praktiken påverkar arbetsgivarens verksamhet. För det tredje bör konsekvenserna

för de grundläggande och mänskliga rättigheterna preciseras. I propositionen bör de grundläggande och mänskliga rättigheter specificeras som behandlas i konsekvensbedömningarna. Det förblir oklart hur förslaget påverkar jämlikheten för utländska arbetstagare.

Med anledning av utlåtandet från rådet för bedömning av lagstiftningen har följande ändringar gjorts i propositionen: målsättningen har preciserats, förhållandet mellan regeringsprogrammet, den nationella lagstiftningen och EU-lagstiftningen har beskrivits närmare, påförandet av sanktioner mot arbetsgivare har beskrivits närmare, propositionens konsekvenser för arbetstagarnas ställning har beskrivits närmare, jämlikhetsbedömningen har kompletterats, propositionens konsekvensbedömningar har kompletterats med avsnittet 4.2.2 Konsekvenser för skyddet av familjelivet och barnets bästa, det har beskrivits närmare hur propositionen kan påverka arbetsgivarnas vilja att anställa utländsk arbetskraft och propositionens konsekvenser för myndigheternas resurser har preciserats.

## **7 Specialmotivering**

### **7.1 Utlänningslagen**

**58 a §.** *När uppehållstillstånd inte återkallas.* Paragrafen är ny. I 1 mom. föreskrivs om arbetstagarens tid inom vilket ett uppehållstillstånd för arbete inte får återkallas med stöd av 58 § 5 mom. om arbetstagaren blir arbetslös. Uppehållstillståndet får inte återkallas på grund av arbetslöshet, men i övrigt ingår där inga ändrade bestämmelser om återkallande av tillstånd. Om förutsättningarna för tillståndet inte längre uppfylls av någon annan anledning eller inte har uppfyllts, kan tillståndet återkallas.

I praktiken avser regleringen att arbete med uppehållstillstånd har påbörjats och arbetet upphör i förtid medan uppehållstillståndet fortfarande är giltigt. Regleringen tillämpas i praktiken på uppehållstillstånd som beviljats för arbete med stöd av 72 och 73–75 § i utlänningslagen. Det är fråga om en situation där arbetstagaren har blivit arbetslös antingen till följd av uppsägning eller hävning av anställningsförhållandet. Regleringen gäller inte permittering, eftersom anställningsförhållandet då kvarstår, och av samma orsak gäller den inte heller arbetstagarens familje- och studieledighet.

Enligt förslaget ska arbetstagaren ha en viss tid på sig att söka nytt arbete beroende på hur länge hans eller hennes uppehållstillstånd för arbete har varit i kraft. Vid tillämpningen av bestämmelsen och enligt dess ordalydelse beaktas endast giltighetstiderna för uppehållstillstånd som beviljats för arbete och varit giltiga utan avbrott. Därmed beaktas inte andra uppehållstillstånd och således inte heller arbete till exempel med stöd av och under tiden för ett uppehållstillstånd som beviljats på grund av studier eller familjeband. I praktiken innebär regleringen att uppehållstillståndet inte får återkallas under denna tid och att åtgärder i anslutning till återkallande av uppehållstillstånd inte får inledas.

Enligt den föreslagna 1 mom. 1 punkten är skyddstiden tre månader om utlänningen har haft ett uppehållstillstånd för arbete i mindre än två år. Enligt 2 punkten är tiden sex månader om utlänningen har ett i 73 § avsett uppehållstillstånd för specialsakkunnig eller ett i 74 § 1 mom. 4 punkten avsett uppehållstillstånd för skötsel av ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag, och då krävs det inte att uppehållstillståndet har varit i kraft någon viss minimitid. Enligt 3 punkten är tiden sex månader om utlänningen i minst två år har haft ett annat uppehållstillstånd för arbete. Enligt bestämmelsen är denna tre- eller sexmånadersperiod en maximitid, eftersom tiden baserar sig på uppehållstillståndets giltighetstid. Om

uppehållstillståndets återstående giltighetstid är kortare än detta, omfattar rätten, dvs. skyddstiden, endast den återstående giltighetstiden för uppehållstillståndet.

I 6 kap. 3 § i arbetsavtalslagen föreskrivs om de allmänna uppsägningstiderna. Enligt 1 mom. i den paragrafen är de uppsägningstider som arbetsgivaren ska iaktta efter att anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott 14 dagar till sex månader, beroende på hur länge anställningsförhållandet har pågått, om inte något annat avtalas. I 2 mom. föreskrivs om de uppsägningstider som arbetstagaren ska iaktta, som är 14 dagar eller en månad beroende på hur länge anställningsförhållandet har fortgått. Av uppsägningstiden följer att anställningsförhållandet upphör efter uppsägningstiden, och under uppsägningstiden fortsätter arbetstagarens arbetskyldighet och arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet. Således börjar de skyddstider på tre och sex månader som avses i det föreslagna 58 a § 1 mom. i praktiken först efter uppsägningstiden.

Tillämpningen av bestämmelsen innebär att om en utlänning hittar nytt arbete, har han eller hon en grund för att fortsätta vistas i landet på grund av arbete. I praktiken innebär detta att det uppehållstillstånd som berättigar till arbete inte återkallas, och om det nya arbetet motsvarar det giltiga uppehållstillståndet kan utlänningen börja arbeta omedelbart. Om det nya arbetet är inom en annan bransch eller är annat arbete än det som tillståndet har beviljats för, ska utlänningen ansöka om ett nytt uppehållstillstånd för arbete. En sådan situation uppstår dock inte om innehavaren av uppehållstillstånd för arbetstagare har fått nytt arbete inom en bransch där det har konstaterats råda brist på arbetskraft, där han eller hon kan börja arbeta med stöd av det giltiga uppehållstillståndet.

I det föreslagna 2 mom. föreskrivs att om utlänningen har ingått ett konkurrensförbudsavtal med sin arbetsgivare, inleds den arbetslöshetsperiod som avses i 1 mom. först efter den avtalade bindningstiden enligt avtalet. Bestämmelser om konkurrensförbudsavtal finns i 3 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Avtalet begränsar arbetstagarens rätt att i fråga om ett arbete som ska börja sedan anställningsförhållandet upphört ingå ett arbetsavtal med en arbetsgivare som utövar verksamhet som konkurrerar med den förstnämnda arbetsgivaren samt begränsar arbetstagarens rätt att för egen räkning utöva sådan verksamhet. I 3 mom. i den paragrafen föreskrivs att man kan avtala om en bindningstid på högst ett år från anställningsförhållandets slut. Där föreskrivs dessutom att arbetsgivaren för bindningstiden till arbetstagaren ska betala en ersättning som motsvarar 40 procent av arbetstagarens lön eller, om den avtalade bindningstiden är över sex månader, en ersättning som motsvarar 60 procent av arbetstagarens lön.

I det föreslagna 3 mom. föreskrivs att utlänningens försörjning ska vara tryggad även under den tid denne är arbetslös. Försörjningen ska vara tryggad på det sätt som föreskrivs i 39 § i utlänningslagen, dvs. i enlighet med den allmänna försörjningsförutsättningen. Detta innebär samtidigt att en eventuell separat föreskriven lönegräns för uppehållstillståndet inte ska tillämpas under den arbetslöshetstid som avses i 1 mom. Vid prövningen av fortsatt tillstånd, då utkomstnivån bedöms retroaktivt, krävs således inte heller att den separata lönegränsen har uppfyllts varje månad under giltighetstiden för det föregående uppehållstillståndet till den del personen har varit arbetslös högst under den tidsperiod som avses i 1 mom.

I 4 mom. föreskrivs att Migrationsverket kan begära att utlänningen lägger fram utredning om att hans eller hennes försörjning är tryggad, om arbetslösheten varar i mer än tre månader. Regleringen tillämpas dock endast på 1 mom. 3 punkten. Syftet med regleringen är att säkerställa att en utlänning kan försörja sig själv även när han eller hon inte har arbete, så att han eller hon kan söka nytt arbete utan att ta hjälp av utkomststöd. Migrationsverket utreder i första hand en utlännings försörjning utifrån uppgifter från olika register, såsom inkomstregistret. Av denna anledning föreslås det att Migrationsverket ska kunna begära att en

utlänning lägger fram utredning, om ärendet inte kan utredas på något annat sätt. Eftersom det förmodligen inte är nödvändigt att begära utredningar i alla fall, bör Migrationsverket heller inte göra en begäran i varje fall, utan endast när utlänningens försörjning behöver utredas närmare och saken inte framgår tillräckligt tydligt av registret.

**71 b §. Arbetsgivarens informationsskyldighet.** Ordalydelsen i 3 mom. föreslås bli ändrad. I den gällande bestämmelsen föreskrivs det visserligen redan om hur arbetsgivare uträttar ärenden elektroniskt och på papper, men det föreslås att bestämmelserna preciseras. Ändringen innebär en större betoning av att arbetsgivaren i princip ska uträtta ärenden elektroniskt i Migrationsverkets webbtjänst. Arbetsgivaren ska av särskilda skäl få lämna uppgifterna på annat sätt än elektroniskt på en blankett som fastställts av Migrationsverket. Ett särskilt skäl kan föreligga i situationer där det inte skäligen kan krävas att uppgifterna lämnas elektroniskt, till exempel när arbetsgivaren inte har möjlighet att lämna uppgifter i webbtjänsten eller när det är omöjligt för arbetsgivaren att använda den på grund av ett tekniskt hinder.

**72 b §. Regionala riktlinjer för anlitandet av utländsk arbetskraft.** Enligt förslaget ska paragrafen ändras så att det i 1 mom. föreskrivs om regionala riktlinjer som utarbetas av närings-, trafik- och miljöcentralen, nedan *NTM-centralen*, eller flera NTM-centraler tillsammans. Riktlinjerna ska användas för att beskriva situationen på arbetsmarknaden och tillgången på arbetskraft inom NTM-centralens verksamhetsområde.

Tillgången på arbetskraft inom olika yrken och branscher varierar enligt strukturen och situationen på den regionala och lokala arbetsmarknaden. Syftet med de regionala riktlinjerna är att stödja tillgången på arbetskraft i NTM-centralernas verksamhetsområden med beaktande av särdragen för arbetsmarknaden i områdena. I riktlinjerna beskrivs kortfattat situationen på arbetsmarknaden och bedöms tillgången på arbetskraft. De regionala riktlinjerna hör samman med beviljandet av uppehållstillstånd för arbetstagare och bedömningen av tillgången på arbetskraft, och i dem fastställs det på yrkesklassnivå inom vilka branscher tillgången på arbetskraft har blivit mer problematisk.

När Migrationsverket behandlar en arbetstagares ansökan om uppehållstillstånd behöver man som stöd för bedömningen av tillgången på arbetskraft aktuella regionala riktlinjer från de områden där arbetet sker. Därför bör varje NTM-central ha en aktuell riktlinje som regelbundet, minst halvårsvis, uppdateras så att man i samband med den kan beakta de riksomfattande branscherna med brist på arbetskraft som avses i 72 c §. Arbetsmarknadsparterna deltar i utarbetandet av de regionala riktlinjerna. Samarbetet med arbetsmarknadsparterna är nödvändigt för att upprätthålla en nära koppling mellan uppehållstillstånd för arbetstagare och arbetsmarknaden, öka förutsägbarheten och enhetligheten i tillståndsbesluten samt normalisera ställningen och användningen av utländsk arbetskraft.

Enligt 3 § 1 mom. i lagen om närings-, trafik- och miljöcentralerna (897/2009), nedan *NTM-lagen*, sköter NTM-centralerna de uppgifter som särskilt föreskrivits för dem inom följande branscher och enligt 3 punkten fungerande arbetsmarknader, tillgången på arbetskraft och sysselsättningen. Dessutom ingår det bestämmelser om NTM-centralens uppgift i denna 72 b § i utlänningslagen. I 1 § i statsrådets förordning om närings-, trafik- och miljöcentralerna (1373/2018) föreskrivs det om NTM-centralernas namn, verksamhetsområden och verksamhetsställen. Enligt 1 mom. 2 punkten hör Egentliga Finlands och Ålands landskap till verksamhetsområdet för Närings-, trafik- och miljöcentralen i Egentliga Finland. Enligt 3 § 2 punkten i förordningen, som gäller fördelningen av ansvarsområdena mellan närings-, trafik- och miljöcentralerna samt centralernas verksamhetsområden, sköter Närings-, trafik- och miljöcentralen i Egentliga Finland de uppgifter som hör till ansvarsområdet för näringarna,

arbetskraften och kompetensen inom ämbetsverkets verksamhetsområde och, i fråga om de uppgifter som inte faller inom landskapet Ålands behörighet, även på Åland.

I fråga om Åland föreslås det att en separat förordning ska utfärdas av republikens president om skötseln av uppgiften att utarbeta en regional riktlinje för användningen av arbetskraft på Åland. Med stöd av denna överenskommelseförordning ska skötseln av uppgiften på Åland överlåtas till Ålands landskapsregering. Överenskommelseförordningen avses träda i kraft senast den 1 januari 2025, eftersom delbeslutsfattandet upphör dagen innan och överenskommelseförordning 809/2010, som gäller det, upphävs, men uppgiften att utarbeta regionala riktlinjer för användningen av utländsk arbetskraft kvarstår. Genom de regionala riktlinjer som utarbetas för Åland genomförs tillgångsprövningen på Åland.

**72 c §.** *Riksomfattande förteckning över branscher med brist på arbetskraft.* I paragrafen föreskrivs hur de i regeringsprogrammet avsedda branscherna där det har konstaterats råda verklig brist på arbetskraft ska fastställas och att de ska fastställas utan regional begränsning. Paragrafen innehåller även ett bemyndigande att utfärda förordning.

Enligt 1 mom. fastställer arbets- och näringsministeriet i samarbete med närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter (utvecklings- och förvaltningscentret) och med närings-, trafik- och miljöcentralerna (NTM-centralerna) de branscher med brist på arbetskraft där tillgången på arbetskraft är problematisk i hela landet.

Enligt förslaget ska arbets- och näringsministeriet poängsätta de NTM-områdesspecifika branscher med brist på arbetskraft som fastställts av utvecklings- och förvaltningscentret och de regionala NTM-centralerna samt med hjälp av dem upprätta en riksomfattande förteckning över branscher med brist på arbetskraft och motsvarande yrkesklassificeringar som används i uppehållstillståndsförfarandet. I bedömningen ska även Work in Finlands roll utnyttjas.

Fastställandet av de regionala branscherna med brist på arbetskraft görs i praktiken av utvecklings- och förvaltningscentret och NTM-centralen i samarbete med NTM-centralens viktigaste intressentgrupper samt utifrån NTM-områdesspecifika samtal. I uppgiften utnyttjas arbetsförvaltningens och Statistikcentralens statistiska material om antalet sysselsatta och arbetslösa samt lediga arbetsplatser med beaktande av de regionala riktlinjer som NTM-centralerna utarbetat och utarbetar på grundval av 72 b §. Fastställandet av branscher med brist på arbetskraft sker enligt regionernas kvalitativa syn, men baseras på arbetsförvaltningens och Statistikcentralens statistiska material. Antalet branscher med brist på arbetskraft fastställs utifrån statistiska material och samtal som förs med regionerna, och antalet kan i praktiken variera årligen.

I bestämmelsen föreskrivs inte om cykeln för fastställande av branscher med brist på arbetskraft, men med beaktande av förfarandena för fastställande och reglering av dessa kan en reglering en gång om året anses vara utgångspunkten. Eftersom regionala riktlinjer beaktas i fastställandet ska fastställandet ha samband med dem både innehållsmässigt och tidsmässigt. Regleringen hindrar dock inte att branscherna med brist på arbetskraft fastställs oftare, om det finns behov av det.

Bestämmelser om bemyndigande att utfärda förordning ingår i 2 mom. Det är motiverat med bestämmelser som utfärdas genom förordning av statsrådet, eftersom situationen på arbetsmarknaden varierar årligen och kan variera snabbt, och då är det inte ändamålsenligt att bestämmelserna utfärdas genom lag. Enligt förslaget ska förordningen i princip utfärdas på ovannämnda sätt en gång om året, och utfärdandet av den ska synkroniseras med de regionala

riktlinjerna. Bestämmelser om förteckningen utfärdas genom förordning av statsrådet, eftersom ett giltigt uppehållstillstånd för arbetstagare omfattar en utvidgning av rätten att arbeta inom de branscher som föreskrivs i förordningen och eftersom det i 81 c § 2 mom. i lagen föreskrivs om när rätten att arbeta inleds och upphör.

**78 §. Återkallande av certifiering för arbetsgivare.** Enligt förslaget görs det en lagteknisk ändring i paragrafen så att arbetsavtalslagens författningsnummer stryks i 1 mom. 4 punkten, eftersom lagen nämns för första gången i den nya 58 a § som föreslås i denna proposition. Ingen ändring föreslås i paragrafens innehåll. I 3 mom. görs dessutom författningsöversyn genom att formuleringen i den andra meningen ändras.

**81 a §. Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd.** Ändringarna i paragrafen görs som en ändring av hela paragrafen. Bestämmelserna i 1 mom. ändras inte. Likaså förblir 4 och 5 mom. i den gällande paragrafen oförändrade, även om de blir 3 och 4 mom. i den ändrade paragrafen.

Enligt förslaget ändras 2 mom. så att det i paragrafen regleras närmare hurdan rätten att arbeta på grundval av uppehållstillstånd som grundar sig på arbete är jämfört med situationerna i 1 mom. När det gäller tillstånd som grundar sig på arbete och som avses i momentet är rätten att arbeta mer begränsad än när det gäller tillstånd som avses i 1 mom. Dessutom struktureras momentet i form av en förteckning.

I 1 punkten föreskrivs om innehållet i 2 mom. i den gällande paragrafen. När uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas gäller rätten att arbeta en eller flera specifika branscher, varvid tillståndet är förenat med rätt att arbeta. Rätten att arbeta gäller inte en bransch som inte har anslutits till tillståndet, om den inte grundar sig på den riksomfattande förteckningen. Rätten att arbeta inom en viss bransch gäller inte enbart den NTM-centrals område vars regionala riktlinjer beviljandet av tillståndet grundar sig på, utan den berättigar till arbete även inom andra NTM-centralers område, vilket motsvarar det rådande rättsläget.

Enligt 1 punkten ska dessutom rätten att arbeta på grundval av uppehållstillstånd för arbetstagare utvidgas. Rätten att arbeta ska basera sig på branscher där det har konstaterats råda verklig brist på arbetskraft, vilka ska vara riksomfattande fastställda genom en förordning som utfärdats av statsrådet med stöd av 72 c §. Uppehållstillstånd för arbetstagare ska förknippas med en utvidgning av rätten att arbeta, så att rätten även gäller ett yrke som har fastställts som ett yrke där det råder brist på arbetskraft. Regleringen innebär att rätten att arbeta inom branscher med brist på arbetskraft anknyter till ett giltigt uppehållstillstånd för arbetstagare och utgör arbete som utförs utöver eller i stället för detta arbete, om arbetet har upphört i förtid. Om arbete inom en bransch med brist på arbetskraft blir den huvudsakliga formen av arbete, ska utlänningen ansöka om ett nytt uppehållstillstånd på grundval av arbetet senast i det skede då uppehållstillståndets giltighetstid upphör. Om en utlänning när uppehållstillståndet löper ut har både det ursprungliga arbetet, för vilket tillståndet beviljats, och ytterligare ett arbete som förvärvats genom den utvidgade rätten att arbeta, är båda föremål för tillståndsprövning när rätten till fortsatt uppehållstillstånd behandlas. Då har det inte någon inverkan om statsrådets förordning om de branscher som omfattas av den utvidgade rätten att arbeta ändras.

När en utlänning inleder ett sådant arbete berörs arbetsgivaren av bestämmelserna i 82 § 2 mom. 1 och 2 punkten om att lämna information när denne anställer en utlänning i enlighet med bestämmelserna.

Eftersom 1 mom. innehåller bestämmelser om situationer som berörs av obegränsad rätt att arbeta är det inte nödvändigt att utvidga rätten att arbeta till dessa situationer. Utvidgningen ska inte heller gälla uppehållstillstånd som beviljas av utrikesministeriet i enlighet med 4 mom.

Utvidgningen av rätten att arbeta innebär, precis som i andra arbetssituationer, att om det krävs i arbetet, ska den sökande ha handlingar om sin yrkeskompetens och dessutom för reglerade yrken de handlingar om särskild kompetens, tillstånd eller godkänt hälsotillstånd som krävs. Med reglerat yrke avses ett reglerat yrke enligt definitionen i artikel 3.1 a i Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG om erkännande av yrkeskvalifikationer. För reglerade yrken intygar handlingarna att sökanden uppfyller de förutsättningar enligt nationell lagstiftning som unionsmedborgare måste uppfylla för att kunna utöva det reglerade yrket. Med handlingar avses tillstånd att utöva ett yrke som beviljats av en behörig myndighet, med andra ord är det fråga om till exempel rätt att utöva ett yrke som beviljats av Tillstånds- och tillsynsverket för social- och hälsovården, beslut om erkännande/jämställande som utfärdats av Utbildningsstyrelsen eller ett beslut eller tillstånd som beviljats av en annan behörig myndighet. Endast den behöriga myndigheten för det reglerade yrket i fråga kan bedöma den sökandes behörighet för den reglerade uppgiften, dvs. huruvida de lagstadgade förutsättningarna för att utöva yrket uppfylls.

I 2 och 3 mom. föreskrivs det om innehållet i 3 mom. i den gällande paragrafen. I 2 mom. föreskrivs om rätt att arbeta med ett tillstånd som beviljats med stöd av 73 och 74 § i lagen. Rätten att arbeta är i enlighet med grunden för tillståndet. I 3 punkten föreskrivs om omfattningen av rätten att arbeta med ett tillstånd som berättigar till arbete och som beviljats på annat sätt än enligt 73 och 74 §. Rätten att arbeta gäller de arbeten som avses i 73 § och 74 § 1 mom. 4, 5 och 8–10 punkten i lagen.

Bestämmelserna i 3–5 mom. motsvarar bestämmelserna i 4, 5 och 7 mom. i den gällande lagen.

**81 c §. Rätt att inleda arbete samt rättens varaktighet.** Enligt förslaget ska paragrafen ändras och ändringen görs som en ändring av hela paragrafen, eftersom till paragrafen fogas ett nytt 2 mom. medan de övriga momenten i paragrafen förblir oförändrade.

I 2 mom. i paragrafen föreskrivs om rätt att arbeta inom branscher där det har konstaterats råda verklig brist på arbetskraft. Rätten att arbeta inom branscher med brist på arbetskraft ska alltid vara förknippad med ett giltigt uppehållstillstånd för arbetstagare och ska inte vara en separat rätt från uppehållstillståndet. Rätten börjar när ett uppehållstillstånd som ger rätt att arbeta har beviljats och upphör alltid när uppehållstillståndets giltighet upphör. Rätten att arbeta avses gälla de arbeten inom branscher med brist på arbetskraft som räknas upp i en förordning som utfärdats med stöd av 72 c §. I momentet föreskrivs dessutom att rätten att arbeta till denna del ska fortsätta även om förordningen ändras så att den ifrågavarande branschen med brist på arbetskraft tas bort från förteckningen. Då kvarstår rätten att arbeta i det gällande anställningsförhållandet tills uppehållstillståndets giltighetstid löper ut. Om anställningsförhållandet emellertid upphör innan uppehållstillståndets giltighetstid löper ut, ska den nya rätten att arbeta inom en bransch med brist på arbetskraft grunda sig på den förordning som gäller vid den tidpunkten. Med tanke på kontinuiteten i rätten att arbeta tillämpas 3 mom. i paragrafen i skedet för fortsatt uppehållstillstånd, vilket inte behöver ändras. Rätten att arbeta fortsätter inom branschen med brist på arbetskraft om den har börjat innan tillståndet upphört och ansökan om fortsatt uppehållstillstånd var anhängig. Alternativt ingår anställningen inom branschen med brist på arbetskraft i ansökan om fortsatt uppehållstillstånd, varvid det inte nödvändigtvis är fråga om att rätten fortsätter på ovannämnda sätt.

Enligt förslaget ska författningsunderhåll utföras på 3 mom. Det föreslås att ordet ”tidigare” tas bort från momentet, eftersom man i lagen inte får använda komparativ utan jämförelse. Tillämpningen av regleringen ändras inte på något sätt på grund av detta. Det är fråga om en ansökan om fortsatt uppehållstillstånd när ansökan om fortsatt uppehållstillstånd görs under ett uppehållstillståndets giltighetstid. Rätten att arbeta kvarstår då under det gällande

uppehållstillståndets giltighetstid, men också efter det, tills ett nytt uppehållstillstånd har beviljats eller tills ett avslagsbeslut har fattats och vunnit laga kraft.

Inga ändringar görs i 1 och 4–8 mom. i den reviderade paragrafen.

**82 §. Arbetsgivarens och uppdragsgivarens skyldigheter.** Enligt förslaget ska ändringen av paragrafen göras som en ändring av hela paragrafen, även om ingen ändring föreslås i de gällande bestämmelserna i 1 och 3–5 mom.

Det föreslås att 2 mom. ändras i fråga om arbetsgivarens informationsskyldighet och att de ärenden som skyldigheten omfattar anges i momentet.

Enligt 1 punkten ska arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter när en utländsk arbetstagare anställs bli ändrad så att arbetstimmar fogas till de uppgifter som ska lämnas. På så sätt får man bättre statistik om den utländska arbetskraften när det gäller med hur många arbetstimmar utlänningar anställs.

I 2 punkten föreskrivs om att underrätta förtroendemannen, förtroendeombudet och arbetarskyddsfullmäktigen på arbetsplatsen när arbetsgivaren anställer en sådan utlänning som avses i 1 punkten. Det föreslås ingen ändring i de uppgifter som ska lämnas, utan de ska även i fortsättningen vara namnet på utlänningen och det kollektivavtal som ska tillämpas.

I 3 punkten föreskrivs om arbetsgivarens informationsskyldighet i situationer där arbetstagaren har beviljats uppehållstillstånd på grund av arbete och arbetstagaren inte har börjat arbeta eller arbetstagarens arbete upphör innan uppehållstillståndets giltighetstid löper ut. På så sätt begränsas bestämmelsen så att den inte omfattar andra uppehållstillstånd som inkluderar rätt att arbeta, såsom permanent uppehållstillstånd och uppehållstillstånd på grundval av familjeband.

Informationsskyldigheten föreligger om arbetstagaren inte har inlett arbetet eller om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet på det sätt som avses i 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen, varvid anställningsförhållandet anses ha blivit hävt räknat från början av frånvaron. Informationsskyldigheten gäller också om arbetstagarens anställningsförhållande upphör eller har upphört eller om arbetstagaren av någon annan anledning har slutat arbeta innan uppehållstillståndets giltighetstid upphör. Arbetstagaren har kunnat sägas upp av arbetsgivaren eller han eller hon har själv kunnat säga upp sig. Arbetstagaren kan också ha slutat arbeta utan att meddela arbetsgivaren om det. Det avses inte ha någon betydelse om arbetstagaren har bytt arbetsgivare under tillståndets giltighetstid, eftersom även den nya arbetsgivaren ska ha kännedom om arbetstagarens rätt att arbeta och dess varaktighet. Informationsskyldigheten gäller på ovannämnda sätt situationer där Migrationsverket inte på förhand känner till att arbetet upphör, dvs. i praktiken situationer där arbetet inte utförs på det sätt som angetts i uppehållstillståndet och angetts i ansökan.

I 6 kap. i arbetsavtalslagen (55/2001) ingår allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal. I 2 § ingår allmänna bestämmelser om uppsägningstider och i 3 § bestämmelser om allmänna uppsägningstider. Anställningsförhållandet fortsätter under uppsägningstiden, men det är också möjligt att det upphör utan uppsägningstid, och med tanke på arbetsgivarens fullgörande av sin informationsskyldighet är anställningsförhållandets upphörande centralt, dvs. när arbetstagaren avslutar sitt arbete i dennes anställning, varifrån tiden som gäller för informationsskyldigheten börjar räknas.

Information ska lämnas i situationer där arbetstagaren har beviljats uppehållstillstånd på grundval av arbete, dvs. det grundar sig på 72 eller 73–75 §, och arbetstagaren blir arbetslös

innan uppehållstillståndets giltighetstid löper ut. Informationsskyldigheten gäller när arbetsgivaren säger upp eller häver en utländsk arbetstagares anställningsförhållande eller när arbetstagaren själv säger upp sig. När arbetets upphörande är känt uppstår informationsskyldigheten. Med tanke på fullgörandet av informationsskyldigheten är det avgörande vilken arbetstagarens sista arbetsdag är, eftersom dagen efter den är den första dagen av den skyddstid som regleras i 58 a §. Således ska informationen lämnas senast när anställningsförhållandet upphör till exempel i en uppsägningssituation där arbetstagaren fortfarande har arbetsskyldighet och arbetsgivaren lönebetalningsskyldighet under uppsägningstiden. Det är också möjligt att lämna informationen tidigare, varför det är fråga om den dag då informationen senast ska lämnas. På så sätt är det också möjligt att beakta till exempel arbetsgivarens sommarsemestertid eller brådsnande situationer.

Avgörande för informationsskyldigheten är tidpunkten för uppsägningstidens slut, dvs. arbetstagarens sista arbetsdag. Enligt förslaget finns det inte någon informationsskyldighet om arbetstagaren permitteras eller om en visstidsanställning som beaktats vid beviljandet av uppehållstillstånd upphör. Om en arbetstagare sägs upp under eller efter permitteringen, gäller informationsskyldigheten vid uppsägningstidens slut, såvida inte arbetet upphör i enlighet med vad som anges i uppehållstillståndet.

För att arbetstagaren ska kunna hittas i informationssystemet på grundval av underrättelsen och för att man ska veta om arbetstagaren har återstående tid för att söka nytt arbete i enlighet med 58 b §, och i så fall hur lång tid, ska arbetsgivaren i samband med underrättelsen lämna arbetstagarens identifieringsuppgifter, som Migrationsverket definierar i sitt system, samt information om tidpunkten för anställningsförhållandets upphörande. Enligt förslaget ska Migrationsverket således definiera vilka uppgifter det begär om arbetstagaren för att underrättelsen ska vara så enkel och smidig som möjligt även för arbetsgivaren. De uppgifter som efterfrågas är endast avsedda för att identifiera utlänningen och hitta dennes uppgifter i systemet.

Genom att informationen lämnas utövas tillsyn över vistelsen i landet och om utlänningen får en ny anställning eller om denne har någon annan grund för att ansöka om ett nytt uppehållstillstånd. Detta leder även till bättre information än tidigare om utlänningars sysselsättning. Dessutom kan man få mer detaljerad information om arbetets upphörande.

Enligt förslaget ska omnämnandet av arbetarskyddsmyndigheterna i 6 mom. ändras till singularform. Dessutom ska de felaktiga hänvisningarna till lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) och lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006) korrigeras i bestämmelsen.

Det föreslås ett nytt 7 mom. till paragrafen, där det föreskrivs om hur uppgifterna och underrättelsen ska lämnas och om tidsfristen. Enligt den ska de uppgifter och den underrättelse som avses i 2 mom. 1 och 2 punkten, när uppgifterna lämnas elektroniskt, göras senast den sjunde dagen efter att arbetstagaren har anställts. Det är fråga om uppgifter som gäller de så kallade arbetsgivaruppgifterna och lämnande av dessa. Enligt artikel 4.1 c i direktivet om sanktioner mot arbetsgivare ska medlemsstaterna ålägga arbetsgivarna att underrätta de behöriga myndigheter som utsetts av medlemsstaterna om inledandet av tredjelandsmedborgares anställning inom en period som varje medlemsstat själv ska fastställa. Enligt bestämmelserna ska uppgifterna lämnas till Migrationsverket. En mer exakt tidsfrist för underrättelsen fastställs än vad som för närvarande anges i den gällande bestämmelsen, eftersom den är tolkningsbar som en icke-exakt tidsangivelse. I stället för att arbetsgivaren ska lämna informationen "utan dröjsmål" ska den lämnas inom sju dagar. Tidsfristen på sju dagar anses

vara tillräcklig och motiverad på grund av att det på [arbetarskyddsmyndighetens webbplats](#) anges att inlämnande av information utan dröjsmål enligt lagen ska avse en vecka.

I momentet föreskrivs dessutom rörande den nya informationsskyldigheten att arbetsgivaren ska lämna underrättelse senast den fjortonde dagen efter det att arbetstagaren skulle ha inlett arbetet men inte har gjort det, arbetstagarens anställningsförhållande upphör eller har upphört eller arbetstagaren har upphört eller upphör att arbeta av någon annan anledning. Precis som i 71 b § 3 mom. ska regleringen även här betona att arbetsgivaren i princip ska lämna informationen elektroniskt i den webbtjänst som är avsedd för detta, när denne lämnar de uppgifter som avses i 2 mom. 1 och 3 punkten till Migrationsverket. Arbetsgivaren får av särskilda skäl lämna de uppgifter som avses i 1 och 3 punkten på annat sätt än elektroniskt på en blankett som fastställts av Migrationsverket. En särskild orsak kan vara situationer där det inte rimligen kan krävas att uppgifterna lämnas elektroniskt, till exempel när arbetsgivaren inte har möjlighet att lämna uppgifter elektroniskt eller när det är omöjligt för arbetsgivaren att lämna uppgifter elektroniskt på grund av ett tekniskt hinder. Dessutom föreskrivs det att uppgifterna enligt 2 mom. 1 punkten, dvs. de så kallade arbetsgivaruppgifterna, som lämnas på en blankett som fastställts av Migrationsverket, ska lämnas inom tio dagar i stället för inom sju dagar. När det är fråga om att lämna uppgifter om arbetets upphörande, dvs. underrättelse enligt 2 mom. 3 punkten, är tidsfristen för att lämna uppgifterna på den blankett som Migrationsverket fastställt också 14 dagar såsom för elektronisk underrättelse. Tidsfristen ska anses vara tillräcklig även för underrättelse på blankett, med beaktande av att det ovan i propositionen bedöms att elektronisk underrättelse tar cirka tio minuter för arbetsgivaren.

Vid beräkningen av tidsfristerna ska hänsyn tas till 2 § och 5 § 1 mom. i lagen om beräkning av laga tid (150/1930). I nämnda 2 § föreskrivs att om tid är bestämd i visst antal dagar efter angiven dag, må denna dag icke medräknas. I nämnda 5 § 1 mom. föreskrivs att om bestämd dag eller sista dagen av bestämd tid infaller på helgdag, självständighetsdagen, första maj, julaftonen, midsommaraftonen eller söckenlördag, må fullgörandet kunna ske första söckendagen därefter.

## **7.2 Lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning**

**9 §. Återkallelse av EU-blåkort eller beslut att inte förlänga EU-blåkort.** I praktiken ska 4 och 5 mom. ändras och ett nytt 6 mom. infogas. Ändringarna föreslås således som en ändring av hela paragrafen, varvid 1–3 mom. inte ändras, utan de behålls som sådana. Enligt förslaget föreskrivs det i 4 mom. att EU-blåkort inte ska återkallas eller ansökan om förlängning avslås på grundval av 1 mom. 2 och 4 punkten samt 2 mom. 3 punkten. Det är fråga om en situation där en innehavare av EU-blåkort har blivit arbetslös. Kortinnehavaren ska ha sex månader på sig att söka nytt arbete innan EU-blåkortet kan återkallas och ansökan om förlängning avslås. Ändringen är att de sex månaderna i fråga är tillgängliga oavsett hur länge kortinnehavaren tidigare hade haft ett EU-blåkort.

Enligt 5 mom. ska innehavaren av ett EU-blåkort ges tid att söka nytt arbete om det blir fråga om att återkalla tillståndet eller avslå ansökan om fortsatt tillstånd på grund av att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga arbetsgivar skyldigheter eller villkoren enligt tillämplig rätt inte uppfylls i anställningsförhållandet. Ändringen är att tiden direkt anges som sex månader. Det föreslås att förfarandet genomförs med en begäran om komplettering som skickas till kortinnehavaren. För åtgärden fastställs en tidsfrist som kan följas upp genom automatisering. Dessutom ska den automatiskt kunna beaktas i handläggningstidsräknaren, eftersom åtgärden tillfälligt avbryter handläggningstiden för ansökan om uppehållstillstånd. Impulser som kan

inleda det här förfarandet kan fås från till exempel inkomstregistret, fullgöranderapporteringen och arbetsgivarregistret. Återkallande av kortet kopplas till efterhandsövervakningen.

Enligt bestämmelserna i det nya 6 mom. inleds den arbetslöshetsperiod som avses i 4 mom. i denna paragraf först efter den avtalade bindningstiden enligt avtalet om en innehavare av EU-blåkort har ingått ett konkurrensförbudsavtal med sin arbetsgivare. Bestämmelser om konkurrensförbudsavtal finns i 3 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

Paragrafens 7 mom. motsvarar 6 mom. i den gällande lagen.

Den svenska ordalydelsen i det inledande stycket i 2 mom. ändras så att ordet ”får” ersätts med ordet ”kan”, som bättre hänvisar till utövandet av prövningsrätt vid tillämpningen av bestämmelsen.

**9 a §. Arbetsgivares skyldighet att lämna underrättelser.** Enligt förslaget ska till lagen fogas en ny paragraf om arbetsgivares skyldighet att lämna underrättelser samt om sättet och tidsfristerna för detta.

Enligt 1 mom. ska arbetsgivaren underrätta Migrationsverket om en innehavare av ett EU-blåkort blir arbetslös. Informationen ska lämnas senast den fjortonde dagen efter det att anställningsförhållandet upphört.

I 2 mom. föreskrivs om sättet att lämna informationen och om sättet och tidsfristen när informationen lämnas på annat sätt än elektroniskt. Arbetsgivaren ska underrätta Migrationsverket elektroniskt i den webbtjänst som är avsedd för detta. Syftet med bestämmelserna är att betona att arbetsgivaren i princip ska uträtta ärenden elektroniskt i Migrationsverkets webbtjänst. Arbetsgivaren får av särskilda skäl lämna uppgifterna på annat sätt än elektroniskt på en blankett som fastställts av Migrationsverket. En särskild orsak kan vara situationer där det inte rimligen kan krävas att uppgifterna lämnas elektroniskt i webbtjänsten, till exempel när arbetsgivaren inte har möjlighet att lämna uppgifter elektroniskt i webbtjänsten eller när det är omöjligt för arbetsgivaren att lämna uppgifter elektroniskt på grund av ett tekniskt hinder.

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

**9 a §. Grunder för att inte återkalla ICT-uppehållstillstånd.** Paragrafen är ny. I 1 mom. föreskrivs att en chef eller specialist i enlighet med ICT-lagen har en tidsfrist på sex månader att söka nytt arbete om denne blir arbetslös. På motsvarande sätt är tiden för en praktikant som avses i lagen tre månader och sex månader om praktikanten har haft uppehållstillstånd i minst två år. Innehavaren av ett ICT-uppehållstillstånd föreslås ha tre eller sex månader på sig att söka nytt arbete innan ICT-uppehållstillståndet kan återkallas. Uppehållstillståndet får inte återkallas på grundval av 9 § 3 mom. 1, 3 eller 4 punkten i lagen, om det är fråga om arbetsgivarens eller den mottagande enhetens försummelse av skyldigheter eller konkurs, som skulle ha lett till arbetslöshet för innehavaren av ICT-uppehållstillståndet. Uppehållstillståndet ska således vara giltigt minst så länge som nämnts för att det ska vara möjligt att söka nytt arbete.

I 2 mom. föreskrivs att om innehavaren av ett ICT-uppehållstillstånd har ingått ett konkurrensförbudsavtal med sin arbetsgivare, inleds den arbetslöshetsperiod som avses i 1 mom. 2 punkten först efter den avtalade bindningstiden enligt avtalet. Bestämmelser om konkurrensförbudsavtal finns i 3 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

**9 b §. Arbetsgivares skyldighet att lämna underrättelser.** En ny paragraf om arbetsgivarens informationsskyldighet, sättet att göra det och tidsfristerna föreslås läggas till i lagen.

Enligt 1 mom. ska arbetsgivaren underrätta Migrationsverket om en innehavare av ett ICT-uppehållstillstånd blir arbetslös. Informationen ska lämnas senast den fjortonde dagen efter att innehavaren av ICT-uppehållstillståndet blir arbetslös.

I 2 mom. föreskrivs om sättet att lämna informationen och om sättet och tidsfristen när informationen lämnas på annat sätt än elektroniskt. Regleringen motsvarar vad som föreskrivs om arbetsgivarens informationsskyldighet i 9 a § i lagen om förutsättningar för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för arbete som kräver hög kompetensnivå.

**31 §. Ändringssökande.** Bestämmelsen om ändringssökande i lagen och dess rubrik föreslås bli ändrad. På ändringssökande tillämpas lagen om rättegång i förvaltningsärenden och till tillämpliga delar bestämmelserna i 13 kap. i utlänningslagen. När det gäller bestämmande av behörig förvaltningsdomstol tillämpas 192 § 1 mom. i utlänningslagen. Eftersom familjeåterförening är möjlig enligt 13 § i ICT-lagen ska även 192 § 2 mom. tillämpas. Vid ändringssökande tillämpas dessutom 194 § i utlänningslagen om arbetsgivarens rätt att anföra besvär, 196 § 4 mom. om beviljande av besvärstillstånd till högsta förvaltningsdomstolen och 197 § 1 och 3 mom. om ingivande av besvärsskrift. I övrigt tillämpas lagen om rättegång i förvaltningsärenden på förvaltningsdomstolens besvärsförfarande.

#### **7.4 Lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning**

**23 §. Ändringssökande.** Bestämmelsen om ändringssökande i lagen och dess rubrik föreslås bli ändrad. På ändringssökande tillämpas lagen om rättegång i förvaltningsärenden och till tillämpliga delar bestämmelserna i 13 kap. i utlänningslagen. När det gäller bestämmande av behörig förvaltningsdomstol tillämpas 192 § 1 mom. i utlänningslagen. Enligt 13 § i säsongarbetslagen beviljas inte familjemedlemmar till säsongarbetare uppehållstillstånd på grund av familjeband, vilket innebär att 192 § 2 mom. i utlänningslagen inte ska tillämpas. Vid ändringssökande tillämpas dessutom 194 § i utlänningslagen om arbetsgivarens rätt att anföra besvär, 196 § 4 mom. om beviljande av besvärstillstånd till högsta förvaltningsdomstolen och 197 § 1 och 3 mom. om ingivande av besvärsskrift. Eftersom det i 21 och 22 § i lagen föreskrivs om avlägsnande ur landet och verkställigheten av det, ska dessutom 199 § i utlänningslagen tillämpas på avgörandet av en ansökan om verkställighet. Det är inte nödvändigt att i lagen föreskriva om ändringssökande i fråga om visum för säsongarbete, eftersom lagen om rättegång i förvaltningsärenden tillämpas på det. I övrigt tillämpas lagen om rättegång i förvaltningsärenden på förvaltningsdomstolens besvärsförfarande.

## **8 Ikraftträdande**

Lagarna föreslås träda i kraft i april 2025. Ikraftträdandet av de lagar som berörs av propositionen vid den nämnda tidpunkten förutsätter att systemutvecklingen som möjliggör tillämpningen av bestämmelserna görs tillräckligt färdig med tanke på tillämpningen av regleringen och dess funktion.

## **9 Verkställighet och uppföljning**

Propositionen bedöms ha konsekvenser för de grundläggande och mänskliga rättigheterna, varför det bör följas upp och beaktas i efterhandsutvärderingen hur regleringen fungerar och vilka dess konsekvenser blir för arbetsgivarna och arbetstagarna jämte familjemedlemmar. Granskningen ska omfatta hur regleringen om den så kallade skyddstiden och arbetsgivarens

informationsskyldighet fungerar och påverkar i praktiken. För att få heltäckande information om konsekvensbedömningarna är det meningsfullt att göra en uppföljning efter flera år, då man också kan upptäcka effekterna av bland annat konjunkturerna i ekonomin. Det föreslås således att konsekvenserna utvärderas fem år efter att lagändringarna har trätt i kraft.

## **10 Förhållande till andra propositioner**

Lagstiftningsprojektet för reformering av statens regionförvaltning ([VM114:00/2023](#)) innehåller ett förslag till lag om ändring av utlänningslagen. Särskilt i fråga om 72 b och 72 c § i utlänningslagen kan det finnas behov av att samordna regleringen.

## **11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning**

Enligt 9 § 4 mom. i grundlagen föreskrivs det genom lag om rätten för utlänningar att resa in i Finland och att vistas i landet. Med tanke på förslaget är det väsentligt med kravet enligt 2 § 3 mom. i grundlagen om att all utövning av offentlig makt ska bygga på lag och i all offentlig verksamhet ska lag noggrant iakttas. Med tanke på propositionen är det också centralt vad som föreskrivs i 6 § i grundlagen om jämlikhet, 10 § om skydd för privatlivet, 18 § om näringsfrihet och rätten till arbete, 21 § om rättsskydd och tryggnad av garantier för god förvaltning och 22 § om respekt för de grundläggande fri- och rättigheterna samt vad som föreskrivs i 80 § om utfärdande av bestämmelser om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter. Eftersom det i propositionen också föreskrivs om EU-direktivet, är även EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna av betydelse i detta avseende. Konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, nedan Europakonventionen, har också betydelse, särskilt när regleringen kan påverka skyddet av familjelivet.

Enligt förarbetena till 9 § 4 mom. i grundlagen utgår man från den gällande huvudregeln i internationell rätt, enligt vilken en utlänning allmänt taget inte har rätt att slå sig ned ett annat land (RP 309/1993 rd, GrUU 23/1998 rd). Grundlagen medför därför inte direkt några särskilda innehållskrav för lagstiftningen i fråga. Ur kravet på bestämmelser i lag kan man härleda dels ett förbud mot diskriminering och godtycklighet i behandlingen av utlänningar, dels ett krav på att kriterierna för och beslutsförfarandet vid ankomsten till Finland och vistelse här måste regleras med hänsyn till att utlänningarnas rättssäkerhet garanteras (GrUU 16/2000 rd). Enligt 5 § i utlänningslagen får en utlännings rättigheter inte begränsas mer än vad som är nödvändigt och enligt 6 § ska särskild uppmärksamhet i beslutsfattandet fästas vid barnets bästa. Enligt artikel 8 i Europakonventionen har var och en rätt att åtnjuta respekt för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens. Enligt den får myndigheter inte ingripa i denna rättighet annat än med stöd av lag och om det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt med hänsyn till den nationella säkerheten, den allmänna säkerheten eller landets ekonomiska välbefinnande, till förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter.

### *Återkallande av uppehållstillstånd och utresa eller avlägsnande från landet*

Bestämmelserna i 22 § i grundlagen förpliktar uttryckligen det allmänna att se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses. Denna skyldighet gäller såväl de grundläggande rättigheterna som tryggas i grundlagen, EU:s grundläggande rättigheter som de mänskliga rättigheterna som tryggas i internationella konventioner som förbinder Finland. I artikel 47 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna föreskrivs om rätten till effektiva rättsmedel och till en opartisk domstol. Den nämnda regleringen i grundlagen och i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna är central

för huruvida en utländsk arbetstagares och dennes familjemedlemmars uppehållstillstånd kan återkallas, huruvida de kan förpliktas eller tvingas att lämna landet om arbetstagarens arbete upphör och denne inte hittar nytt arbete inom den föreskrivna tiden. Dessutom föreskrivs det i artikel 24 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna om barnets rättigheter och i artikel 33 om familje- och arbetslivet, som blir en verkningsfull reglering i detta sammanhang. Enligt artikel 1.1 i Europakonventionens sjunde tilläggsprotokoll får en utlänning som lagligen är bosatt på en stats territorium utvisas därifrån endast efter ett i laga ordning fattat beslut och ska tillåtas a) framlägga skäl som talar mot utvisning en. b) få sin sak omprövad, och c) för dessa ändamål företräddas genom ombud inför vederbörande myndighet eller inför en eller flera av denna myndighet utsedda personer. Enligt 2 punkten i artikeln kan en utlänning emellertid utvisas när utvisningen är nödvändig i den allmänna ordningens intresse eller motiveras av hänsyn till den nationella säkerheten.

Migrationsverket som fattar beslut om återkallande av uppehållstillstånd och avlägsnande från landet och polisen som verkställer avlägsnandet från landet ska noggrant följa lagen och god förvaltningssed. I denna proposition föreslås inga ändringar i bestämmelserna om avlägsnande från landet. Om giltighetstiden för en utlännings uppehållstillstånd löper ut och personen inte har ansökt om ett nytt uppehållstillstånd innan dess, innebär det att personen vistas olagligt i landet. I en sådan situation ska utlänningen lämna landet. Om en utlänning inte lämnar landet frivilligt och av egen vilja, ska myndigheterna vidta åtgärder för att avlägsna personen ur landet. Även om det i propositionen inte föreslås någon reglering av avlägsnande ur landet, är det ändå bra att konstatera i samband med detta att beslutsfattandet om avlägsnande ur landet enligt utlänningslagen är en helhetsbedömning och att särskild uppmärksamhet ska fästas vid barnets bästa och skyddet av familjelivet i beslutsfattandet. I 10 § i grundlagen är det också fråga om skydd för privatlivet vid avlägsnande ur landet. I utlåtandet GrUU 47/2014 rd konstateras att utvisning — till skillnad från avvisning — i allmänhet sker i en situation där en utlänning kan ha vistats en längre tid i landet och knutit nära band till Finland. Enligt utlänningslagen är sådana omständigheter som annars ska beaktas vid bedömningen åtminstone hur länge och i vilket syfte utlänningen har vistats i landet samt karaktären hos det uppehållstillstånd som beviljats utlänningen, utlänningsens band till Finland samt hans eller hennes familjemässiga, kulturella och sociala anknytning till hemlandet.

Enligt internationella förpliktelser är barnets bästa både en subjektiv rätt och en styrande princip för tolkningar och åtgärder och vars innehåll tillämpas från fall till fall. Vid tillgodoseende av barnets bästa är det även alltid fråga om tillgodoseende av grundläggande och mänskliga rättigheter. Det handlar alltid om helhetsbedömning. Enligt artikel 12 i konventionen om barnets rättigheter ska konventionsstaterna tillförsäkra det barn som är i stånd att bilda egna åsikter rätten att fritt uttrycka dessa i alla frågor som rör barnet. Barnets åsikter ska beaktas i enlighet med barnets ålder och utvecklingsnivå, vilket också föreskrivs i 6 § i utlänningslagen. Enligt FN:s kommitté för barnets rättigheter, som övervakar genomförandet och verkställandet av barnkonventionen, förverkligas barnets bästa när barnets alla rättigheter som garanteras i konventionen förverkligas (CRC/GC/C/14, 21 punkten). För det första är det fråga om en materiell rättighet: barnet har rätt att få sitt bästa bedömt och beaktat i första hand vid granskningen av olika intressen för att kunna fatta ett beslut i ett aktuellt ärende, och garantier för att denna rättighet tillgodoses varje gång ett beslut fattas som gäller ett enda barn, en definierad eller odefinierad grupp av barn eller barn i allmänhet. För det andra handlar det om en grundläggande tolkningsprincip: om en bestämmelse i lagen kan tolkas på mer än ett sätt ska man välja den tolkning som bäst tjänar barnets bästa. För det tredje handlar det om en uppförandekod: varje gång det fattas ett beslut som påverkar ett visst barn, en viss grupp barn eller barn i allmänhet ska man i beslutsfattandet bedöma eventuella positiva eller negativa konsekvenser för barnet eller barnen i fråga. Bedömning och fastställande av barnets bästa

förutsätter förfarandegarantier. Dessutom ska det framgå av motiveringen till beslutet att rätten i fråga uttryckligen har beaktats.

Om rättigheterna står i strid med varandra ska större vikt fästas vid att barnets bästa tillgodoses. Dessutom ska det noteras att samhällsnyttan inte är en sådan rättighet vars förverkligande ska jämföras med prioriteten att tillgodose barnets bästa, utan i denna vägning handlar det uttryckligen om förverkligandet av grundläggande rättigheter och mänskliga rättigheter.

De föreslagna bestämmelserna är av betydelse med tanke på jämlikheten enligt 6 § i grundlagen samt skyddet för privatlivet enligt 10 § i grundlagen och det därtill hörande skyddet av familjelivet. Bestämmelser om skyddet av familjelivet ingår i artikel 8 i Europakonventionen och i artikel 7 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Enligt artikel 3 i konventionen om barnets rättigheter ska barnets bästa komma i främsta rummet vid alla åtgärder som rör barn, vare sig de vidtas av offentliga eller privata sociala välfärdsinstitutioner, domstolar, administrativa myndigheter eller lagstiftande organ (se även GrUU 17/2024 rd). Enligt artikel 10 i konventionen ska ansökningar från ett barn eller dess föräldrar om att resa in i eller lämna en konventionsstat i familjeåterföreningssyfte behandlas på ett positivt, humant och skyndsamt sätt av konventionsstaterna. Grundlagsutskottet har senast uttalat sig (GrUU 18/2024 rd) om detta i samband med regeringens proposition om kringgående av inresebestämmelserna (RP 26/2024 rd) och har i ärendet betonat vikten av att bestämmelsen tillämpas på behörigt sätt.

Även om de föreslagna skyddstiderna blir tre eller sex månader, har en person som redan en längre tid arbetat i landet ett bättre skydd än en arbetstagare som nyligen anlänt till landet. Regleringen av uppsägningstiden i arbetsavtalslagen innebär att skyddstiden för återkallande av uppehållstillstånd börjar först efter uppsägningstiden, liksom även i en situation där ett konkurrensförbudsavtal har ingåtts, då skyddstiden börjar efter avtalets bindningstid. Enligt lagen är uppsägningstiden längre ju längre anställningsförhållandet har varat, så att längre anställningsförhållanden ger ett längre skydd. Om arbetstagarens anställningsförhållande har pågått i mer än ett år, är uppsägningstiden från arbetsgivarens sida en månad, varvid regleringen i princip även beaktar bestämmelserna om återanställande av arbetstagare i 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen. Således kan tiden för att söka nytt arbete och därmed även säkerställa familjens och barnens ställning vara betydligt längre än den uttryckligen reglerade skyddstiden på tre eller sex månader under vilken uppehållstillståndet inte återkallas, beroende på anställningsförhållandets längd. Regleringen ger således berättigat mer skydd utifrån hur länge anställningsförhållandet och vistelsen i landet varat och banden uppkommit.

Högsta förvaltningsdomstolen har bedömt barnets bästa och skyddet av familjelivet i utvisningsärenden i allmänhet i situationer där ärendet har varit förknippat med bedömning mellan brottslig verksamhet och skydd i en helhetsbedömning, till exempel HFD:2022:29, HFD:2020:67. Framför allt finns det rättspraxis i fråga om 36 § 2 mom. i utlänningslagen, till exempel HFD:2016:31, HFD:2015:113 och även Helsingfors förvaltningsdomstols beslut 27.1.2020 19/1331/1, där det i ansökningsskedet hade förelagts en handling som med fog kunde misstänkas vara en förfälskning, och även om anställningsförhållandet var verkligt kunde det beslutas att utlännings skulle utvisas. Barnets bästa och skyddet av familjelivet har bedömts i HFD:s beslut HFD:2022:121, där det var fråga om hörande av en utländsk make/maka och barn samt banden till landet. I beslutet HFD:2022:91 har högsta förvaltningsdomstolen konstaterat att beaktandet av barnets bästa i prövningen av utvisning inte var begränsat till den tidpunkt då ärendet avgjordes vid Migrationsverket. I ärendet var det fråga om en situation där ändringssökanden och anknytningspersonen hade fått ett gemensamt barn medan besvären var anhängiga i förvaltningsdomstolen. Högsta förvaltningsdomstolen konstaterade att det i uppehållstillståndsärenden är vanligt att förhållandena ändras efter beslutsfattandet eller att det

annars kommer ny utredning i ärendet. Den konstaterade att ny utredning i allmänhet inte är en grund för att bevilja besvärstillstånd, men att ett barns födelse redan i rättspraxis hade konstaterats vara ett sådant nytt faktum som kan ha betydelse för helhetsbedömningen, även om det inte direkt innebär att uppehållstillståndet beviljas. Följaktligen innebär rättspraxis att förfarandena för återkallande av uppehållstillstånd och avlägsnande ur landet innebär en mycket bred och grundlig helhetsbedömning. Med tanke på denna proposition är det således centralt att regleringen tillämpas på ett ändamålsenligt sätt och att tillämpningen bedöms en tid efter att regleringen trätt i kraft.

Slutligen bör det konstateras att även om ett beslut om utvisning har fattats, kan verkställigheten fortfarande hindras av någon anledning, och polisen har också en skyldighet att under hela processen granska om förutsättningarna för utvisning till alla delar uppfylls och om det är möjligt att utvisa personen.

#### *Utvidgning av rätten att arbeta*

Enligt grundlagens 18 § 1 mom. har var och en rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt. Enligt 18 § 2 mom. ska det allmänna främja sysselsättningen och verka för att alla tillförsäkras rätt till arbete. I 18 § 1 mom. i grundlagen nämns också att det allmänna ska sörja för skyddet av arbetskraften. Bestämmelsen i fråga omfattar arbetarskydd i ordets vida bemärkelse. Detta inkluderar även arbetstidsskydd. Det allmänna ska se till att arbetsförhållandena är säkra och hälsosamma (GrUU 2/2014 rd, GrUU 8/2013 rd, GrUU 39/2001 rd). I propositionen föreslås det att man under en bestämd tid ska kunna söka nytt arbete utan rädsla för att uppehållstillståndet återkallas när utlänningen blir arbetslös, och dessutom innehåller propositionen ett förslag till reglering om utvidgning av rätten att arbeta med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare. Förslaget om en utvidgning av rätten att arbeta till branscher där det har konstaterats råda verklig brist på arbetskraft kan anses vara i god överensstämmelse med bestämmelserna i 18 § i grundlagen. Även i fortsättningen ska rätten att arbeta grunda sig på ett giltigt uppehållstillstånd, så propositionen föreslår ingen ändring av det. I bästa fall ger propositionen emellertid en utlänning som har beviljats uppehållstillstånd för arbetstagare möjlighet att utföra ytterligare arbete eller byta arbetsplats till en bransch med brist på arbetskraft, antingen av egen vilja eller på grund av tvång, om han eller hon har blivit arbetslös. Propositionen medför därmed bättre möjligheter för dessa utlänningar att få utkomst från det arbete eller yrke de valt. I regleringen är det centralt att se till att en sådan rätt till arbete är tydlig och enkel att konstatera för arbetstagaren själv, men även för arbetsgivaren och tillsynsmyndigheten, dvs. arbetarskyddet och polisen. Enligt propositionen ska regleringen gälla uppehållstillstånd för arbetstagare, eftersom bristen på arbetskraft i väsentlig grad är kopplad till de regionala riktlinjer för användning av utländsk arbetskraft som tillämpas på uppehållstillstånd för arbetstagare.

#### *Den så kallade tre- eller sexmånadersregeln*

I propositionen föreslås det att en så kallad skyddstid införs för situationer där arbetstagaren blir arbetslös. Det är fråga om en tid under vilken ett giltigt uppehållstillstånd inte får återkallas om grunden för tillståndet upphör att gälla i och med att utlänningen blir arbetslös. Regleringen påverkas av regeringsprogrammet, men framför allt av EU-regleringen, varvid den senare särskilt ska tas som utgångspunkt för att genomföra dess reglering på ett sätt som motsvarar EU-regleringen.

I artikel 11.4 i direktivet om ett kombinerat tillstånd föreskrivs det att arbetslöshet inte i sig ska utgöra ett tillräckligt skäl för återkallande av ett kombinerat tillstånd, under förutsättning att den

totala arbetslöshetsperioden inte överstiger tre månader under giltighetstiden för ett kombinerat tillstånd, eller sex månader om tredjelandsmedborgaren har varit innehavare av det kombinerade tillståndet i mer än två år. I artikel 11.4 andra stycket föreskrivs det att medlemsstaten får tillåta en innehavare av ett kombinerat tillstånd att vara arbetslös under en längre period. Regleringen i fråga i direktivet är en så kallad minimireglering, som måste genomföras nationellt åtminstone som sådan. Bestämmelserna i artikel 11.4 fjärde stycket i direktivet om granskning av försörjningsförutsättningen om arbetslösheten varar i mer än tre månader är frivilliga för medlemsstaterna. Enligt artikel 15.2 påverkar direktivet inte medlemsstaternas rätt att anta eller behålla bestämmelser som är förmånligare för de personer som omfattas av direktivet.

Nationellt har man beslutat att skyddstiden för vissa typer av uppehållstillstånd direkt ska vara sex månader. En motivering till denna regleringslösning är att det tar längre tid i synnerhet för högutbildade experter att få en ny anställning än när det gäller annat arbete. Enligt VATT:s rapport slutade arbetslösheten under granskningstiden dessutom i synnerhet för specialsakkunniga oftare med att personen lämnade landet än för dem som hade uppehållstillstånd för arbetstagare. Särskilt lämplighetstester, säkerhetsutredningar och urvalsförfaranden förespråkar dessutom en längre skyddstid på sex månader. Det är inte uteslutet att rekryteringen även i andra arbeten kan ta längre tid än tre månader, och samtidigt kan rekryteringen ofta ha påbörjats medan anställningsförhållandet fortfarande är i kraft. Dessutom har man i VATT:s rapport utrett arbetslöshet som varat i över tre och över sex månader. Eftersom de valda grupperna har ovannämnda särdrag, kan indelningen i tre och sex månader anses vara förenlig med kravet på jämlikhet i enlighet med 6 § i grundlagen. Det första uppehållstillståndet beviljas vanligen för ett år, så det torde inte vara särskilt sannolikt att en arbetstagare blir arbetslös mycket snart efter det att tillståndet har beviljats och arbetet inletts. Betydelsen av skyddet accentueras i fråga om fortsatta uppehållstillstånd, där tillståndets giltighetstid kan vara högst fyra år, varvid också arbetstagaren och dennes familj har börjat etablera sig och anpassa sig till Finland, och då bör det skyddas mer. Dessutom har man under beredningen kommit fram till att nationellt verkställa möjligheten att granska försörjningsförutsättningen om arbetslösheten varar i mer än tre månader och om utlänningen har sex månaders skydd efter att ha vistats i landet i minst två år. Det ska emellertid bedömas att de valda lösningarna är i enlighet med proportionalitetsprincipen och principen om likabehandling och står i rättvis proportion till den förmån som ska skyddas.

Regleringsförslaget ger utlänningar möjlighet att hitta nytt arbete och därmed en grund för att fortsätta vistas i landet. Regleringen är förenlig med 18 § i grundlagen, eftersom syftet med den är att det ska vara möjligt att fortsätta arbeta.

#### *Arbetsgivarens informationsskyldighet och hotet om sanktioner*

Både regeringsprogrammet och EU-regleringen medför att det i lagen ska föreskrivas om arbetsgivarens skyldighet att underrätta Migrationsverket om arbetstagarens arbete upphör. Regleringen av direktivet om kombinerat tillstånd skulle, om så väljs, också göra det möjligt att lämna information i en situation där informationsskyldigheten för arbetslöshetens upphörande föreskrivs. Detta är dock inte nödvändigt nationellt, eftersom arbetsgivaren ska lämna information om anställningen redan på grundval av det så kallade arbetsgivarsanktionsdirektivet när den utländska arbetstagaren åter sysselsätts, dvs. arbetslösheten upphör. Samtidigt, om en utlänning gör en ny ansökan om uppehållstillstånd, görs den till Migrationsverket, och arbetsgivaren har i den processen sin egen informationsskyldighet på det sätt som föreskrivs i 71 b § i lagen om utlänningar.

Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt den nya informationsskyldigheten och den eventuellt efterföljande processen för återkallande av uppehållstillstånd med tanke på arbetstagarens skydd. Högsta förvaltningsdomstolen har i sitt beslut HFD:2024:35 konstaterat att ett uppehållstillstånd för arbetstagare inte borde ha återkallats med stöd av 58 § 5 mom. i utlänningslagen utan att utreda om innehavaren av uppehållstillståndet uppfyllde förutsättningarna för beviljande av fortsatt tillstånd enligt 54 b § i utlänningslagen. Innehavaren av uppehållstillståndet hade berättat detaljer om sina arbetsförhållanden och sin arbetsgivares verksamhet som gav starka indikationer på att arbetsgivaren på ett betydande sätt försummat sina skyldigheter eller gjort sig skyldig till utnyttjande. Högsta förvaltningsdomstolen ansåg att förutsättningarna för beviljande av ett fortsatt tillstånd på grund av arbetsgivarens klandervärda förfarande enligt 54 b § i utlänningslagen var funktionellt kopplade till prövningen av att återkalla tillståndet så att bestämmelsen skulle beaktas när tillståndet återkallas på initiativ av myndigheten. I ärendet är det också av betydelse att prövningen av att återkalla uppehållstillståndet hade inletts efter att arbetsgivaren meddelat att arbetstagaren sagt upp sig från sitt arbete. En liknande bedömning hade gjorts i beslutet HFD:2023:107 som handlade om familjeband. Besluten innebär att arbetsgivarens informationsskyldighet och beviljandet av uppehållstillstånd till exempel enligt 54 b § i utlänningslagen ska uppmärksammas särskilt från fall till fall för att upptäcka eventuella missbruk och människohandel och för att skydda arbetstagaren.

Enligt skrivningen i regeringsprogrammet är hot om sanktioner kopplat till informationsskyldigheten. I praktiken innebär detta att arbetsgivarens avsiktliga eller oaktsamma underlåtenhet att lämna information om sin arbetstagares arbetslöshet kan leda till en sanktion. På grund av den nya informationsskyldigheten ska dock ingen ny sanktion föreskrivas, utan regleringen grundas på den gällande sanktionsregleringen i 186 och 187 § i utlänningslagen, som även reglerar hot om sanktioner om arbetsgivaren försummar att lämna information om anställning. Det är fråga om att utvidga de nämnda straffrättsliga och administrativa påföljderna till ny försummelse.

I 186 § 1 mom. 3 punkten i utlänningslagen föreskrivs det om utlänningsförseelse av arbetsgivare att försummelsen ska ha begåtts uppsåtligen eller av grov oaktsamhet. Försummelse av arbetsgivarens nya informationsskyldighet förutsätter således samma nivå av uppsåtlighet som för närvarande förutsätts när arbetsgivaren försummar skyldigheten att lämna information om en arbetstagare som anställts. Straffbestämmelser, med beaktande av gärningen och dess karaktär, avses inte automatiskt leda till påföljd utan förutsätta uppsåt eller grov oaktsamhet. Påföljden ska riktas mot den som begått förseelsen, dvs. arbetsgivaren eller dennes företrädare, och i 2 mom. föreskrivs det att bestämmelser om ansvarsfördelningen i fråga om straff mellan arbetsgivaren och dennes företrädare ingår i 47 kap. 7 § i strafflagen. För gärningen föreskrivs det böter i lagen, såvida inte strängare straff föreskrivs för gärningen någon annanstans i lagen. Påföljden i sig ska vara tillräcklig och proportionell med tanke på gärningen och dess karaktär.

Försummelse av arbetsgivarens nya informationsskyldighet kan leda till ett så kallat beslut om vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbete i enlighet med 187 § i utlänningslagen. Regleringen i fråga har ändrats genom de ändringar som trädde i kraft den 1 oktober 2021 och 23 februari 2023. Bestämmelserna har samtidigt ändrats i riktning mot att korrigera arbetsgivarens felaktiga verksamhet och vägleda denne, men också i riktning mot en strängare påföljd då den alltid fastställs för minst tre månader. Som det konstateras i RP 114/2022 rd föreskrivs det en väsentligt hög tröskel och klara förutsättningar för beslutet om vägran. En förutsättning är att arbetsgivaren eller dennes företrädare har lämnat myndigheten oriktig eller vilseledande information om de omständigheter som med anledning av denna proposition tydligt föreskrivs i lagen. Oriktiga och vilseledande information har således kopplats till de

materiella bestämmelserna i regleringen. Regleringen tillämpas i förekommande fall även på arbetsgivarens nya informationsskyldighet. Med beaktande av det administrativa förfarandet för styrning som ingår i regleringen och möjligheten att korrigera felaktig verksamhet innan en eventuell påföljd åläggs ska regleringen anses vara tillräcklig och proportionerlig.

Regleringen är således exakt och i enlighet med kravet på proportionalitet (GrUU 43/2013 rd, GrUU 10/2016 rd och GrUU 35/2016 rd). Regleringslösningen ska som helhet bedömd anses vara motiverad och proportionerlig med beaktande av 21 § i grundlagen om rättsskydd och garantier för god förvaltning och 22 § om respekt för de grundläggande fri- och rättigheterna samt med beaktande av gärningens, dvs. överträdelsens, karaktär och allvarlighetsgrad samt det bötesstraff som sannolikt följer därav.

#### *Bemyndigande att utfärda förordning*

I 80 § 1 mom. i grundlagen föreskrivs att republikens president, statsrådet och ministerierna kan utfärda förordningar med stöd av ett bemyndigande i denna grundlag eller i någon annan lag och bestämmelser ska utfärdas genom lag om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter samt om frågor som enligt grundlagen i övrigt hör till området för lag.

I propositionen föreslås att man genom förordning av statsrådet kan fastställa en förteckning över branscher med brist på arbetskraft på vilka den föreslagna utvidgningen av rätten att arbeta med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare grundar sig. I utlänningslagen föreskrivs om rätten att arbeta inom dessa branscher, dvs. om när rätten att arbeta inleds och upphör och hur länge den varar. Dessutom föreskrivs det i lagen att rätten alltid ska vara kopplad till ett giltigt uppehållstillstånd och inte vara en självständig rätt. Enligt förslaget ska branscherna fastställas i samarbete mellan arbets- och näringsministeriet och närings-, trafik- och miljöcentralen med beaktande av arbetsförvaltningens och Statistikcentralens statistiska material om antalet sysselsatta och arbetslösa samt lediga arbetsplatser och genom att beakta varje NTM-centrals regionala riktlinjer för användningen av utländsk arbetskraft.

Bestämmelsen om utfärdande av förordning och bemyndigandebestämmelsen ingår i den nya 72 c § i utlänningslagen som föreslås i lagen. Enligt bestämmelsen ska de branscher där det råder brist på arbetskraft fastställas utifrån arbetsförvaltningens och Statistikcentralens statistiska material om antalet sysselsatta och arbetslösa samt lediga arbetsplatser och med beaktande av de regionala riktlinjerna i 72 b §. I de regionala riktlinjerna ges riktlinjer om tillämpningen av tillgångsprövning på regional nivå och i den riksomfattande förteckningen är det fråga om tillämpningen av den i hela landet. Eftersom den riksomfattande förteckningen innebär rätt att arbeta inom en bransch som konstaterats ha brist på arbetskraft är det motiverat att föreskriva om branscherna genom en förordning av statsrådet. Det bör noteras att det i 24 § i säsongsarbetslagen föreskrivs om bemyndigande att utfärda förordningar om branscher som innefattar säsongsbunden verksamhet. Enligt den ska närmare bestämmelser om de branscher inom jordbruket och turismen som innefattar säsongsbunden verksamhet utfärdas genom förordning av statsrådet. Arbetsmarknadsparterna ska höras innan förordningen utfärdas. I förvaltningsutskottets betänkande (FvUB 19/2017 rd, s. 11) konstateras att 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 detta avseende är det motiverat att i 72 c § 2 mom. i utlänningslagen föreskriva om bemyndigande att utfärda förordning genom förordning av statsrådet.

Tolkningen av bemyndigandet och innehållet i de bestämmelser som utfärdas med stöd av den begränsas direkt av 80 § 1 mom. i grundlagen, enligt vilket det i lagen ska föreskrivas om grunderna för individens rättigheter och skyldigheter samt om frågor som enligt grundlagen i övrigt hör till området för lag (GrUU 19/2006 rd, GrUU 29/2004 rd, GrUUU 37/2005 rd). En förteckning över branscher med brist på arbetskraft ska ges genom förordning av statsrådet, eftersom en utlänning som har ett giltigt uppehållstillstånd för arbetstagare som berättigar till begränsat arbete ska ha rätt att dessutom arbeta inom de branscher som anges i förordningen utan skyldighet att ansöka om ett nytt uppehållstillstånd. Med beaktande av att de riksomfattande branscherna med brist på arbetskraft i princip ska fastställas en gång om året är det mest motiverat att utfärda förordningen på lagstiftningsnivå, så att cykeln för eventuella förändringar har en lämplig längd för en utländsk arbetstagare och även med tanke på tillsynen. Vid valet av lagstiftningsnivå bör man beakta att branscherna ska fastställas genom förordning och att det föreskrivs närmare i lagen om rätten att arbeta med stöd av uppehållstillstånd. Regleringsnivån bör således vara förordning av statsrådet. Det är inte motiverat att föreskriva om förteckningen i lag, eftersom det i förordningen föreskrivs om en förteckning över riksomfattande branscher med brist på arbetskraft och förteckningen kan ändras årligen och till och med snabbare. Förteckningen ska vid behov inom en relativt snabb tidsplan reagera på till exempel en plötsligt uppkommen brist på arbetskraft, som man inte enbart kan reagera på med en regional riktlinje.

Enligt grundlagen kan endast närmare bestämmelser ges genom förordning om ärenden som omfattas av lag. Genom förordning kan bestämmelser även utfärdas i andra frågor, om det i grundlagen eller i någon annan lag föreskrivs om bemyndigande att utfärda förordning. Genom förordning kan man inte avvika från lagens bestämmelser eller utfärda ”kompletterande” bestämmelser som i sak skulle innebära att lagens innehåll ändras. De föreslagna bestämmelserna som gäller bemyndigande att utfärda förordning och regelverket för utvidgning av rätten att arbeta, dvs. att det i lagen föreskrivs gränser för utövandet av rätten och i förordning de branscher som den lagstadgade rätten att arbeta ska tillämpas på, innebär således inte ett undantag från lagen eller en ändring av lagens innehåll genom förordning. Regleringen ska anses vara exakt och avgränsad.

På de grunder som anges ovan kan lagförslaget behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

*Kläm*

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

1.

## Lag

### om ändring av utlänningslagen

I enlighet med riksdagens beslut

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

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

#### 58 a §

##### *När uppehållstillstånd inte återkallas*

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

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

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

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

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

#### 71 b §

##### *Arbetsgivarens informationsskyldighet*

---

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

#### 72 b §

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

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

#### 72 c §

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

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

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

#### 78 §

##### *Återkallande av certifiering för arbetsgivare*

En arbetsgivares certifiering kan återkallas, om

1) arbetsgivaren inte längre uppfyller de förutsättningar för certifiering som föreskrivs i 76 § 1 mom. och i statsrådets förordning med stöd av 76 § 2 mom.,

2) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 §,

3) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har meddelats ett beslut om vägran enligt 187 §,

4) arbetsgivaren meddelas en påföljdsavgift enligt 11 a kap. 3 § i arbetsavtalslagen,

5) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare meddelas näringsförbud enligt lagen om näringsförbud (1059/1985),

6) arbetsgivaren döms till samfundsbot enligt 9 kap. i strafflagen, eller

7) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har åtalats eller dömts till bötes- eller fängelsestraff för ett i samband med näringsverksamhet begånget brott för vilket det föreskrivna maximistraffet är fängelse.

Påföljden, beslutet eller domen behöver inte ha vunnit laga kraft.

När ett ärende angående återkallande av certifiering har väckts och delgivits arbetsgivaren tillämpas inte 77 §. När ett beslut om återkallande har fattats tillämpas 77 § först när beslutet har vunnit laga kraft.

Certifiering kan beviljas på nytt tidigast

1) två år efter beslutet om återkallande, om beslutet baserar sig på 1 mom. 2 eller 3 punkten och den påföljd arbetsgivaren dömts till för utlänningsförseelse har avtjänats eller den tid som anges i ett beslut om vägran har löpt ut,

2) fem år efter beslutet om återkallande, om beslutet baserar sig på 1 mom. 4–7 punkten och påföljden har avtjänats, näringsförbudet har löpt ut eller straffet har avtjänats.

#### 81 a §

##### *Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd*

Obegränsad rätt att arbeta har en utlänning som har beviljats

- 1) permanent uppehållstillstånd, EU-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta enligt 56 a § eller kontinuerligt uppehållstillstånd på annan grund än arbete,
- 2) uppehållstillstånd på grund av familjeband,
- 3) tillfälligt uppehållstillstånd på grund av tillfälligt skydd eller annan humanitär invandring,
- 4) tillfälligt uppehållstillstånd med stöd av 52 a eller 52 d §,
- 5) uppehållstillstånd med stöd av 54 b eller 75 §,
- 6) uppehållstillstånd på grund av att utlänningen är förhindrad att lämna landet med stöd av 51 §.

Begränsad rätt att arbeta har en utlänning som har beviljats

- 1) uppehållstillstånd för arbetstagare, varvid rätten att arbeta gäller både en eller flera branscher enligt vad som bestäms i ett beslut enligt 72 § 3 mom. och sådana branscher med brist på arbetskraft som fastställts med stöd av 72 c §,
- 2) uppehållstillstånd för specialsakkunnig enligt 73 § eller något annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete enligt 74 §, varvid rätten att arbeta gäller i enlighet med grunden för tillståndet,
- 3) uppehållstillstånd för arbete som beviljats på någon annan grund än den som nämns i 1 punkten, varvid rätten att arbeta dessutom omfattar rätten att utföra arbete som avses i 73 § och 74 § 1 mom. 4, 5 och 8–10 punkten.

En utlänning som utrikesministeriet med stöd av 69 § 3 mom. har beviljat uppehållstillstånd för utförande av bygg-, reparations- eller underhållsarbete vid en beskickning har rätt att utföra det arbete för vilket uppehållstillståndet beviljats.

En utlänning som arbetar med stöd av uppehållstillstånd beviljas på ansökan rätt att arbeta utan begränsning av bransch eller någon annan begränsning, om det finns grundad anledning att misstänka att utlänningens arbetsgivare på ett betydande sätt har försummat sina skyldigheter som arbetsgivare eller på något annat sätt utnyttjat utlänningen och om utlänningens nya arbetsgivare till ansökan fogar de uppgifter som avses i 71 b § 1 mom. och, om Migrationsverket kräver det, de uppgifter som avses i 71 b § 2 och 3 mom.

Sådan rätt att arbeta som baserar sig på denna paragraf ska, med undantag av sådant uppehållstillstånd som avses i 3 mom., antecknas i anslutning till utlänningens uppehållstillstånd.

## 81 c §

### *Rätt att inleda arbete samt rättens varaktighet*

Rätten att arbeta inleds när ett uppehållstillstånd som ger den rätten har beviljats och upphör när uppehållstillståndets giltighetstid löper ut. Rätten enligt ett nytt uppehållstillstånd börjar gälla när tillståndet har beviljats.

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

Har en ansökan om fortsatt uppehållstillstånd gjorts medan ett uppehållstillstånd varit gällande, får utlänningen fortsätta arbeta i enlighet med tillståndet tills ett nytt uppehållstillstånd har beviljats enligt ansökan eller tills ett avslagsbeslut vunnit laga kraft.

Om en utlänning har beviljats uppehållstillstånd med stöd av 74 § 1 mom. 1–3 eller 11 punkten, upphör rätten att arbeta när tillståndets giltighetstid går ut.

Om en utlänning har rätt att arbeta grundar sig på visum eller visumfrihet, gäller rätten högst den tid som anges i 81 b §. Tiden för rätten att arbeta förlängs inte av att en ansökan om uppehållstillstånd görs medan visumet eller visumfriheten är gällande. Rätten att arbeta upphör

oberoende av vad som föreskrivs i 81 b § när ett beslut om avvisning av personen i fråga blir verkställbart.

Om rätten att arbeta grundar sig på uppehållstillstånd och personen i fråga utvisas, upphör rätten att arbeta när beslutet om utvisning blir verkställbart.

Om rätten att arbeta grundar sig på en ansökan om internationellt skydd, upphör rätten att arbeta när sökanden har fått del av Migrationsverkets beslut om avslag på ansökan om internationellt skydd eller när sökandens ansökan om internationellt skydd har förfallit. Om en ansökan om internationellt skydd har behandlats i ett normalt förfarande enligt denna lag, fortsätter rätten att arbeta dock att gälla den tid som rätten att söka ändring i beslutet gäller. Om ändring har sökts i ett beslut som fattats i ett normalt förfarande, fortsätter rätten att arbeta att gälla och upphör när sökanden har fått del av förvaltningsdomstolens beslut genom vilket besvär i ett ärende som gäller internationellt skydd har avslagits. Om högsta förvaltningsdomstolen återförvisar ett ärende om internationellt skydd som behandlats i ett normalt förfarande till Migrationsverket eller förvaltningsdomstolen, fortsätter rätten att arbeta att gälla och upphör i enlighet med vad som föreskrivs i detta moment.

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

## 82 §

### *Arbetsgivarens och uppdragsgivarens skyldigheter*

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

Arbetsgivaren ska

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

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

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

Arbetsgivaren ska på arbetsplatsen förvara uppgifter om anställda utlänningar och om grunderna för deras rätt att arbeta så att arbetarskyddsmyndigheten vid behov kan granska uppgifterna utan svårigheter. Arbetsgivaren ska förvara uppgifterna två år efter det att utlänningens anställningsförhållande upphört.

När arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete, som hyrd arbetskraft eller inom ramen för företagsintern förflyttning tillämpas 1 och 3 mom. samt skyldigheten enligt 2 mom. 2 punkten att lämna uppgifter till förtroendemannen, förtroendeombudet och arbetarskyddsfullmäktigen också på den som låter utföra entreprenaden eller underentreprenaden och den som låter utföra arbetet.

Huvudentreprenören eller en annan huvudsaklig utförare på en byggarbetsplats och den arbetsgivare som utövar huvudsaklig bestämmanderätt på ett varvsområde ska försäkra sig om att en utlänning som arbetar på området har rätt att arbeta. Arbetsgivarens förvaringsskyldighet som nämns i 3 mom. tillämpas även på huvudentreprenören och någon annan huvudsaklig utförare samt på den arbetsgivare som utövar huvudsaklig bestämmanderätt.

Bestämmelser om beställarens och avtalspartens skyldigheter när ett företag som etablerat sig i en annan stat utstationerar arbetstagare till Finland finns i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006). Bestämmelser om minimianställningsvillkor, det utstationerande företagets skyldigheter, beställarens skyldigheter, samarbete och befogenheter i fråga om arbetarskyddsmyndigheten samt statsgränsöverskridande verkställighet av ekonomiska administrativa sanktionsavgifter och böter finns i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016).

De uppgifter och den underrättelse som avses i 2 mom. 1 och 2 punkten ska lämnas senast den sjunde dagen efter det att arbetstagaren har anställts, och den underrättelse som avses i 2 mom. 3 punkten ska lämnas senast den fjortonde dagen efter det att arbetstagaren skulle ha inlett arbetet men inte har gjort det, det att arbetstagarens anställningsförhållande upphör eller har upphört eller det att arbetstagaren har upphört eller upphör att arbeta av någon annan anledning. De uppgifter som avses i 2 mom. 1 och 3 punkten ska lämnas till Migrationsverket elektroniskt i den webbtjänst som är avsedd för ändamålet. Om det finns särskilda skäl får arbetsgivaren lämna uppgifterna och underrättelserna på annat sätt än elektroniskt på en blankett som fastställts av Migrationsverket. Med avvikelse från vad som ovan föreskrivs om tidsfristerna är tidsfristen för lämnande av uppgifter när de lämnas på en blankett tio dagar i de fall som avses i 2 mom. 1 och 2 punkten.

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

## 2.

### Lag

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

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

#### 9 §

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

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

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

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

- 1) det är motiverat med hänsyn till allmän ordning, allmän säkerhet eller folkhälsan,
- 2) arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, skatter, arbetstagares rättigheter eller arbetsvillkor,
- 3) kortinnehavaren inte har tillräckliga medel för sin och, i tillämpliga fall, sina familjemedlemmars försörjning utan att behöva utnyttja systemet för social trygghet i medlemsstaten i fråga,
- 4) kortinnehavaren vistas i medlemsstaten i fråga för andra ändamål än för vilka denne beviljades uppehållstillstånd,
- 5) villkoren enligt tillämplig rätt, som anges i kollektivavtal eller fastställs enligt relevant branschpraxis för högkvalificerad anställning inte längre uppfylls, eller
- 6) kortinnehavaren inte uppfyller kraven för rörlighet enligt kapitel V i blåkortsdirektivet.

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

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

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

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

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

#### 9 a §

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

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

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

### 3.

## Lag

**om ändring av lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal**

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

#### 9 a §

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

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

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

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

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

#### 9 b §

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

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

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

#### 31 §

##### *Ändringssökande*

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

## Lag

### om ändring av 23 § i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (907/2017) 23 § som följer:

#### 23 §

##### *Ändringssökande*

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 17 oktober 2024

**Statsminister**

**Petteri Orpo**

Arbetsminister Arto Satonen

1.

## Lag

### om ändring av utlänningslagen

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

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

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

58 a §

*När uppehållstillstånd inte återkallas*

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

*1) tre månader och utlänningen har haft uppehållstillstånd i mindre än två år,*

*2) sex månader och utlänningen har ett i 73 § avsett uppehållstillstånd för specialsakkunnig eller ett i 74 § 1 mom. 4 punkten avsett uppehållstillstånd för skötsel av ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag, eller*

*3) sex månader och utlänningen i minst två år har haft ett annat uppehållstillstånd för arbete än ett sådant som avses i 2 punkten.*

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

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

*Gällande lydelse*

71 b §

*Arbetsgivarens informationsskyldighet*

Arbetsgivaren ska lämna den information som avses i denna paragraf elektroniskt med anlitande av Migrationsverkets elektroniska ärendehanteringssystem. Om detta inte är möjligt, får informationen lämnas i pappersform.

72 b §

*Regionala riktlinjer för anlitandet av utländsk arbetskraft*

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

*Föreslagen lydelse*

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

71 b §

*Arbetsgivarens informationsskyldighet*

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

72 b §

*Regionala riktlinjer för anlitandet av utländsk arbetskraft*

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

72 c §

*Riksomfattande förteckning över branscher med brist på arbetskraft*

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

## Gällande lydelse

### 78 §

#### *Återkallande av certifiering för arbetsgivare*

En arbetsgivares certifiering kan återkallas, om

1) arbetsgivaren inte längre uppfyller de förutsättningar för certifiering som föreskrivs i 76 § 1 mom. och i statsrådets förordning med stöd av 76 § 2 mom.,

2) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 §,

3) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har meddelats ett beslut om vägran enligt 187 §,

4) arbetsgivaren meddelas en påföljdsavgift enligt 11 a kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001),

5) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare meddelas näringsförbud enligt lagen om näringsförbud (1059/1985),

6) arbetsgivaren döms till samfundsbot enligt 9 kap. i strafflagen, eller

7) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har åtalats eller dömts till bötes- eller fängelsestraff för ett i samband med näringsverksamhet begånget brott för vilket det föreskrivna maximistraffet är fängelse.

Påföljden, beslutet eller domen behöver inte ha vunnit laga kraft.

När ett ärende angående återkallande av certifiering har väckts och delgivits arbetsgivaren tillämpas inte 77 §. När ett beslut om återkallande har fattats tillämpas inte 77 § före beslutet vinner laga kraft.

Certifiering kan beviljas på nytt tidigast

1) två år efter beslutet om återkallande, om beslutet baserar sig på 1 mom. 2 eller 3 punkten och den påföljd arbetsgivaren dömts till för utlänningsförseelse har avtjänats eller den tid som anges i ett beslut om vägran har löpt ut,

2) fem år efter beslutet om återkallande, om beslutet baserar sig på 1 mom. 4–7 punkten

## Föreslagen lydelse

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

### 78 §

#### *Återkallande av certifiering för arbetsgivare*

En arbetsgivares certifiering kan återkallas, om

1) arbetsgivaren inte längre uppfyller de förutsättningar för certifiering som föreskrivs i 76 § 1 mom. och i statsrådets förordning med stöd av 76 § 2 mom.,

2) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 §,

3) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har meddelats ett beslut om vägran enligt 187 §,

4) arbetsgivaren meddelas en påföljdsavgift enligt 11 a kap. 3 § i arbetsavtalslagen,

5) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare meddelas näringsförbud enligt lagen om näringsförbud (1059/1985),

6) arbetsgivaren döms till samfundsbot enligt 9 kap. i strafflagen, eller

7) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har åtalats eller dömts till bötes- eller fängelsestraff för ett i samband med näringsverksamhet begånget brott för vilket det föreskrivna maximistraffet är fängelse.

Påföljden, beslutet eller domen behöver inte ha vunnit laga kraft.

När ett ärende angående återkallande av certifiering har väckts och delgivits arbetsgivaren tillämpas inte 77 §. När ett beslut om återkallande har fattats tillämpas 77 § *först* när beslutet *har vunnit* laga kraft.

Certifiering kan beviljas på nytt tidigast

1) två år efter beslutet om återkallande, om beslutet baserar sig på 1 mom. 2 eller 3 punkten och den påföljd arbetsgivaren dömts till för utlänningsförseelse har avtjänats eller den tid som anges i ett beslut om vägran har löpt ut,

2) fem år efter beslutet om återkallande, om beslutet baserar sig på 1 mom. 4–7 punkten

### *Gällande lydelse*

och påföljden har avtjänats, näringsförbudet har löpt ut eller straffet har avtjänats.

### 81 a §

#### *Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd*

Obegränsad rätt att arbeta har en utlänning som har beviljats

1) permanent uppehållstillstånd, EU-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta enligt 56 a § eller kontinuerligt uppehållstillstånd på annan grund än arbete,

2) uppehållstillstånd på grund av familjeband,

3) tillfälligt uppehållstillstånd på grund av tillfälligt skydd eller annan humanitär invandring,

4) tillfälligt uppehållstillstånd med stöd av 52 a eller 52 d §,

5) uppehållstillstånd med stöd av 54 b eller 75 §,

6) uppehållstillstånd på grund av att utlänningen är förhindrad att lämna landet med stöd av 51 §.

*En utlänning som har beviljats uppehållstillstånd för arbetstagare har rätt att arbeta i en eller flera branscher enligt vad som bestäms i ett beslut enligt 72 § 3 mom.*

*En utlänning som har beviljats uppehållstillstånd för specialsakkunnig enligt 73 § eller något annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete enligt 74 § har rätt att arbeta i enlighet med grunden för tillståndet. En innehavare av uppehållstillstånd på någon annan grund har rätt att utföra sådant arbete som avses i 73 § och i 74 § 1 mom. 4, 5 och 8–10 punkten.*

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

### *Föreslagen lydelse*

och påföljden har avtjänats, näringsförbudet har löpt ut eller straffet har avtjänats.

### 81 a §

#### *Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd*

Obegränsad rätt att arbeta har en utlänning som har beviljats

1) permanent uppehållstillstånd, EU-uppehållstillstånd för varaktigt bosatta enligt 56 a § eller kontinuerligt uppehållstillstånd på annan grund än arbete,

2) uppehållstillstånd på grund av familjeband,

3) tillfälligt uppehållstillstånd på grund av tillfälligt skydd eller annan humanitär invandring,

4) tillfälligt uppehållstillstånd med stöd av 52 a eller 52 d §,

5) uppehållstillstånd med stöd av 54 b eller 75 §,

6) uppehållstillstånd på grund av att utlänningen är förhindrad att lämna landet med stöd av 51 §.

*Begränsad rätt att arbeta har en utlänning som har beviljats*

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

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

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

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

#### *Gällande lydelse*

beskickning har rätt att utföra det arbete för vilket uppehållstillståndet beviljats.

En utlänning som arbetar med stöd av uppehållstillstånd beviljas på ansökan rätt att arbeta utan begränsning av bransch eller någon annan begränsning, om det finns grundad anledning att misstänka att utlänningens arbetsgivare på ett betydande sätt har försummat sina skyldigheter som arbetsgivare eller på något annat sätt utnyttjat utlänningen och om utlänningens nya arbetsgivare till ansökan fogar de uppgifter som avses i 71 b § 1 mom. och, om Migrationsverket kräver det, de uppgifter som avses i 71 b § 2 och 3 mom.

*(6 mom. har upphävts genom L 3.5.2024/225.)*

Sådan rätt att arbeta som baserar sig på denna paragraf ska, med undantag av sådant uppehållstillstånd som avses i 4 mom., antecknas i anslutning till utlänningens uppehållstillstånd.

#### 81 c §

##### *Rätt att inleda arbete samt rättens varaktighet*

Rätten att arbeta inleds när ett uppehållstillstånd som ger den rätten har beviljats och upphör när uppehållstillståndets giltighetstid löper ut. Rätten enligt ett nytt uppehållstillstånd börjar gälla när tillståndet har beviljats.

Har en ansökan om fortsatt uppehållstillstånd gjorts medan det tidigare uppehållstillståndet varit gällande, får

#### *Föreslagen lydelse*

beskickning har rätt att utföra det arbete för vilket uppehållstillståndet beviljats.

En utlänning som arbetar med stöd av uppehållstillstånd beviljas på ansökan rätt att arbeta utan begränsning av bransch eller någon annan begränsning, om det finns grundad anledning att misstänka att utlänningens arbetsgivare på ett betydande sätt har försummat sina skyldigheter som arbetsgivare eller på något annat sätt utnyttjat utlänningen och om utlänningens nya arbetsgivare till ansökan fogar de uppgifter som avses i 71 b § 1 mom. och, om Migrationsverket kräver det, de uppgifter som avses i 71 b § 2 och 3 mom.

Sådan rätt att arbeta som baserar sig på denna paragraf ska, med undantag av sådant uppehållstillstånd som avses i 3 mom., antecknas i anslutning till utlänningens uppehållstillstånd.

#### 81 c §

##### *Rätt att inleda arbete samt rättens varaktighet*

Rätten att arbeta inleds när ett uppehållstillstånd som ger den rätten har beviljats och upphör när uppehållstillståndets giltighetstid löper ut. Rätten enligt ett nytt uppehållstillstånd börjar gälla när tillståndet har beviljats.

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

Har en ansökan om fortsatt uppehållstillstånd gjorts medan ett

### *Gällande lydelse*

utlännningen fortsätta arbeta i enlighet med *det tidigare* tillståndet tills uppehållstillstånd har beviljats enligt *den nya* ansökan eller tills ett avslagsbeslut vunnit laga kraft.

Om en utlännings rätt att arbeta grundar sig på visum eller visumfrihet, gäller rätten högst den tid som anges i 81 b §. Tiden för rätten att arbeta förlängs inte av att en ansökan om uppehållstillstånd görs medan visumet eller visumfriheten är gällande. Rätten att arbeta upphör oberoende av vad som föreskrivs i 81 b § när ett beslut om avvisning av personen i fråga blir verkställbart.

Om rätten att arbeta grundar sig på uppehållstillstånd och personen i fråga utvisas, upphör rätten att arbeta när beslutet om utvisning blir verkställbart.

Om rätten att arbeta grundar sig på en ansökan om internationellt skydd, upphör rätten att arbeta när sökanden har fått del av Migrationsverkets beslut om avslag på ansökan om internationellt skydd eller när sökandens ansökan om internationellt skydd har förfallit. Om en ansökan om internationellt skydd har behandlats i ett normalt förfarande enligt denna lag, fortsätter rätten att arbeta dock att gälla den tid som rätten att söka ändring i beslutet gäller. Om ändring har sökts i ett beslut som fattats i ett normalt förfarande, fortsätter rätten att arbeta att gälla och upphör när sökanden har fått del av förvaltningsdomstolens beslut genom vilket besvär i ett ärende som gäller internationellt skydd har avslagits. Om högsta förvaltningsdomstolen återförvisar ett ärende om internationellt skydd som behandlats i ett normalt förfarande till Migrationsverket eller förvaltningsdomstolen, fortsätter rätten att arbeta att gälla och upphör i enlighet med vad som föreskrivs i detta moment.

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

### *Föreslagen lydelse*

*uppehållstillstånd* varit gällande, får utlännningen fortsätta arbeta i enlighet med tillståndet tills *ett nytt* uppehållstillstånd har beviljats enligt ansökan eller tills ett avslagsbeslut vunnit laga kraft.

Om en utlännings rätt att arbeta grundar sig på visum eller visumfrihet, gäller rätten högst den tid som anges i 81 b §. Tiden för rätten att arbeta förlängs inte av att en ansökan om uppehållstillstånd görs medan visumet eller visumfriheten är gällande. Rätten att arbeta upphör oberoende av vad som föreskrivs i 81 b § när ett beslut om avvisning av personen i fråga blir verkställbart.

Om rätten att arbeta grundar sig på uppehållstillstånd och personen i fråga utvisas, upphör rätten att arbeta när beslutet om utvisning blir verkställbart.

Om rätten att arbeta grundar sig på en ansökan om internationellt skydd, upphör rätten att arbeta när sökanden har fått del av Migrationsverkets beslut om avslag på ansökan om internationellt skydd eller när sökandens ansökan om internationellt skydd har förfallit. Om en ansökan om internationellt skydd har behandlats i ett normalt förfarande enligt denna lag, fortsätter rätten att arbeta dock att gälla den tid som rätten att söka ändring i beslutet gäller. Om ändring har sökts i ett beslut som fattats i ett normalt förfarande, fortsätter rätten att arbeta att gälla och upphör när sökanden har fått del av förvaltningsdomstolens beslut genom vilket besvär i ett ärende som gäller internationellt skydd har avslagits. Om högsta förvaltningsdomstolen återförvisar ett ärende om internationellt skydd som behandlats i ett normalt förfarande till Migrationsverket eller förvaltningsdomstolen, fortsätter rätten att arbeta att gälla och upphör i enlighet med vad som föreskrivs i detta moment.

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

## 82 §

*Arbetsgivarens och uppdragsgivarens  
skyldigheter*

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

En arbetsgivare som anställer en icke-unionsmedborgare, en därmed jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa ska utan dröjsmål lämna Migrationsverket information om den arbetstagare som anställts, anställningsförhållandets längd, lönen och det kollektivavtal som ska tillämpas samt för förtroendemannen, förtroendeombudet och arbetarskyddsfullmäktigen på arbetsplatsen uppge utlänningens namn och det kollektivavtal som ska tillämpas. Uppgifterna ska lämnas med anlitande av det elektroniska ärendehanteringssystemet eller, om det inte är möjligt, i pappersform.

Arbetsgivaren ska på arbetsplatsen förvara uppgifter om anställda utlänningar och om grunderna för deras rätt att arbeta så att arbetarskyddsmyndigheten vid behov kan granska uppgifterna utan svårigheter. Arbetsgivaren ska förvara uppgifterna två år efter det att utlänningens anställningsförhållande upphört.

När arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete, som hyrd arbetskraft eller inom ramen för företagsintern förflyttning tillämpas 1 och 3 mom. samt skyldigheten enligt 2 mom. att lämna information till förtroendemannen,

## 82 §

*Arbetsgivarens och uppdragsgivarens  
skyldigheter*

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

*Arbetsgivaren ska*

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

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

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

Arbetsgivaren ska på arbetsplatsen förvara uppgifter om anställda utlänningar och om grunderna för deras rätt att arbeta så att arbetarskyddsmyndigheten vid behov kan granska uppgifterna utan svårigheter. Arbetsgivaren ska förvara uppgifterna två år efter det att utlänningens anställningsförhållande upphört.

När arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete, som hyrd arbetskraft eller inom ramen för företagsintern förflyttning tillämpas 1 och 3 mom. samt skyldigheten enligt 2 mom. 2 punkten att

#### *Gällande lydelse*

förtroendeombudet och  
arbetarskyddsfullmäktigen också på den som  
låter utföra entreprenaden eller  
underentreprenaden och den som låter utföra  
arbetet.

Huvudentreprenören eller en annan  
huvudsaklig utförare på en byggarbetsplats  
och den arbetsgivare som utövar huvudsaklig  
bestämmanderätt på ett varvsområde ska  
försäkra sig om att en utlänning som arbetar  
på området har rätt att arbeta. Arbetsgivarens  
förvaringsskyldighet som nämns i 3 mom.  
tillämpas även på huvudentreprenören och  
någon annan huvudsaklig utförare samt på den  
arbetsgivare som utövar huvudsaklig  
bestämmanderätt.

Bestämmelser om skyldigheterna för  
beställaren och avtalsparten när ett företag  
som är etablerat i en annan stat utstationerar  
arbetstagare till Finland finns i *lagen om  
utstationering av arbetstagare (447/2016)*.  
Bestämmelser om minimianställningsvillkor,  
det utstationerande företagets skyldigheter,  
beställarens skyldigheter, samarbete mellan  
arbetarskyddsmyndigheterna och  
befogenheter för dem samt verkställighet över  
statsgränserna av ekonomiska administrativa  
sanktionsavgifter och böter finns i *lagen om  
beställarens utredningsskyldighet och ansvar  
vid anlitande av utomstående arbetskraft  
(1233/2006)*.

#### *Föreslagen lydelse*

lämna uppgifter till förtroendemannen,  
förtroendeombudet och  
arbetarskyddsfullmäktigen också på den som  
låter utföra entreprenaden eller  
underentreprenaden och den som låter utföra  
arbetet.

Huvudentreprenören eller en annan  
huvudsaklig utförare på en byggarbetsplats  
och den arbetsgivare som utövar huvudsaklig  
bestämmanderätt på ett varvsområde ska  
försäkra sig om att en utlänning som arbetar  
på området har rätt att arbeta. Arbetsgivarens  
förvaringsskyldighet som nämns i 3 mom.  
tillämpas även på huvudentreprenören och  
någon annan huvudsaklig utförare samt på den  
arbetsgivare som utövar huvudsaklig  
bestämmanderätt.

Bestämmelser om *beställarens och  
avtalspartens skyldigheter* när ett företag som  
*etablerat sig* i en annan stat utstationerar  
arbetstagare till Finland finns i *lagen om  
beställarens utredningsskyldighet och ansvar  
vid anlitande av utomstående arbetskraft  
(1233/2006)*. Bestämmelser om  
minimianställningsvillkor, det utstationerande  
företagets skyldigheter, beställarens  
skyldigheter, *samarbete och befogenheter i  
fråga om arbetarskyddsmyndigheten samt  
statsgränsöverskridande verkställighet* av  
ekonomiska administrativa sanktionsavgifter  
och böter finns i *lagen om utstationering av  
arbetstagare (447/2016)*.

*De uppgifter och den underrättelse som  
avses i 2 mom. 1 och 2 punkten ska lämnas  
senast den sjunde dagen efter det att  
arbetstagaren har anställts, och den  
underrättelse som avses i 2 mom. 3 punkten  
ska lämnas senast den fjortonde dagen efter  
det att arbetstagaren skulle ha inlett arbetet  
men inte har gjort det, det att arbetstagarens  
anställningsförhållande upphör eller har  
upphört eller upphör att arbeta av någon  
annan anledning. De uppgifter som avses i 2  
mom. 1 och 3 punkten ska lämnas till  
Migrationsverket elektroniskt i den  
webbtjänst som är avsedd för ändamålet. Om  
det finns särskilda skäl får arbetsgivaren  
lämna uppgifterna och underrättelserna på  
annat sätt än elektroniskt på en blankett som*

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

*fastställts av Migrationsverket. Med avvikelse från vad som ovan föreskrivs om tidsfristerna är tidsfristen för lämnande av uppgifter när de lämnas på en blankett tio dagar i de fall som avses i 2 mom. 1 och 2 punkten.*

*Denna lag träder i kraft den 20 .*

## 2.

### Lag

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

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

*Gällande lydelse*

9 §

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

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

1) det EU-blåkort eller de handlingar som läggs fram har erhållits på ett bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats,

2) tredjelandsmedborgaren inte längre har ett giltigt anställningsavtal för högkvalificerad anställning,

3) tredjelandsmedborgaren inte längre har de kvalifikationer som avses i 5 § 1 mom. 2 eller 3 punkten, eller

4) tredjelandsmedborgaren har en lön som inte längre stämmer överens med det som anges i 5 § 1 mom. 1 punkten.

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

*Föreslagen lydelse*

9 §

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

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

1) *EU-blåkortet* eller de handlingar som läggs fram har erhållits på ett bedrägligt sätt, förfalskats eller ändrats,

2) tredjelandsmedborgaren inte längre har ett giltigt anställningsavtal för högkvalificerad anställning,

3) tredjelandsmedborgaren inte längre har de kvalifikationer som avses i 5 § 1 mom. 2 eller 3 punkten, eller

4) tredjelandsmedborgaren har en lön som inte längre stämmer överens med det som anges i 5 § 1 mom. 1 punkten.

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

#### *Gällande lydelse*

1) det är motiverat med hänsyn till allmän ordning, allmän säkerhet eller folkhälsan,

2) arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, skatter, arbetstagares rättigheter eller arbetsvillkor,

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

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

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

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

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

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

*1) tre månader och innehavaren har haft ett EU-blåkort i mindre än två år, eller*

*2) sex månader och innehavaren har haft ett EU-blåkort i minst två år.*

Om Migrationsverket tillämpar 2 mom. 2 eller 5 punkten, ska verket höra innehavaren av EU-blåkort och ge en tidsfrist på minst tre månader för att söka nytt arbete. *Perioden för att söka arbete ska vara minst sex månader, om kortinnehavaren tidigare har varit anställd under minst två år.*

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

#### *Föreslagen lydelse*

1) det är motiverat med hänsyn till allmän ordning, allmän säkerhet eller folkhälsan,

2) arbetsgivaren inte har uppfyllt sina rättsliga skyldigheter beträffande social trygghet, skatter, arbetstagares rättigheter eller arbetsvillkor,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

*9 a §*

*Arbetsgivares skyldighet att lämna  
underrättelser*

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

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

---

*Denna lag träder i kraft den 20 .*

---

**3.**

## **Lag**

**om ändring av lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal**

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

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

*9 a §*

*Grunder för att inte återkalla ICT-  
uppehållstillstånd*

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

*1) innehavaren av ett ICT-  
uppehållstillstånd för en praktikant i*

## *Gällande lydelse*

## *Föreslagen lydelse*

anställningsförhållande blivit arbetslös och arbetslösheten har varat högst tre månader, eller högst sex månader om praktikanten har haft uppehållstillståndet i minst två år, eller

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

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

## *9 b §*

### *Arbetsgivares skyldighet att lämna underrättelser*

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

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

## *31 §*

### *Besvär*

Sådana beslut av Migrationsverket som avses i denna lag får överklagas genom besvär hos förvaltningsdomstolen på det sätt som anges i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

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

## *31 §*

### *Ändringssökande*

Vid sökande av ändring tillämpas i fråga om bestämmande av behörig förvaltningsdomstol 192 § 1 och 2 mom. i utlänningslagen. Vid sökande av ändring tillämpas dessutom bestämmelserna om arbetsgivarens besvär rätt i 194 § i den lagen, bestämmelserna om beviljande av besvärstillstånd hos högsta förvaltningsdomstolen i 196 § 4 mom. i den

*Gällande lydelse*

*förvaltningsdomstolen  
besvärstillstånd.*

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

*Föreslagen lydelse*

*lagen och bestämmelserna om ingivande av  
besvärsskrift i 197 § 1 och 3 mom. i den lagen.  
I övrigt tillämpas vid sökande av ändring i  
förvaltningsdomstol lagen om rättegång i  
förvaltningsärenden (808/2019).*

*Denna lag träder i kraft den 20 .*

#### 4.

### Lag

#### om ändring av 23 § i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för  
säsongsanställning (907/2017) 23 § som följer:

*Gällande lydelse*

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.*

*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.*

*Föreslagen lydelse*

23 §

*Ändringssökande*

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

*Gällande lydelse*

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

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

*Föreslagen lydelse*

*Denna lag träder i kraft den 20 .*

## **Statsrådets förordning**

### **om branscher med riksomfattande brist på arbetskraft**

I enlighet med statsrådets beslut föreskrivs med stöd av 72 c § i utlänningslagen (301/2004):

#### **1 §**

De branscher där tillgången på arbetskraft är problematiskt i hela landet är

- 1) sjukskötare,
- 2) närvårdare,
- 3) allmänläkare,
- 4) barnträdgårdslärare,
- 5) hemvårdare (hemvårdstjänster),
- 6) applikationsplanerare,
- 7) specialister inom socialt arbete,
- 8) speciallärare.

#### **2 §**

Denna förordning träder i kraft den 20 .