

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

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås ändringar i utlänningslagen, lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal, lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning, barnbidraglagen, lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn, lagen om specialsjukvård, folkhälsolagen samt lagen om ordnande av social- och hälsovård.

I enlighet med regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering är syftet med propositionen att främja en snabb och smidig behandling av arbetsbaserade uppehållstillstånd och målet är att den genomsnittliga behandlingstiden ska vara en månad.

Enligt propositionen ska bestämmelserna om arbete och företagande i utlänningslagen ändras. I lagen bibehålls indelningen i uppehållstillstånd genom ett förfarande i två steg, uppehållstillstånd för arbetstagare som inbegriper delbeslutsprövning och andra uppehållstillstånd som beviljas på grund av arbete. Till lagen fogas nya bestämmelser om certifiering för arbetsgivare. Bestämmelserna preciseras också så att praxis som baserar sig på etablerad tolkning av lagen skrivs in i lagen.

Också bestämmelserna om muntligt hörande av utlänningar ändras, och det föreskrivs i lagen om möjligheten att verkställa hörandet med hjälp av fjärrförbindelse. I övrigt är ändringarna i huvudsak tekniska.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 15 december 2022.

---

**INNEHÅLL**

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL.....	1
MOTIVERING .....	5
1 Bakgrund och beredning.....	5
1.1 Bakgrund.....	5
1.1.1 Finlands befolkningsutveckling och arbetskraftsbrist.....	5
1.1.2 Mål för arbets- och utbildningsrelaterad invandring.....	9
1.1.3 Utredningar för utveckling av systemet med uppehållstillstånd .....	10
1.2 Beredning.....	12
2 Nuläge och bedömning av nuläget.....	14
2.1 Bestämmelserna om arbete och näringsutövning i utlänningslagen .....	14
2.1.1 Om strukturen i utlänningslagens 5 kap.....	14
2.1.2 Upphållstillstånd för arbetstagare.....	14
2.1.2.1 Hur uppehållstillstånd för arbetstagare påverkar andra uppehållstillstånd .....	14
2.1.2.2 Delbeslut .....	15
2.1.2.3 Förhandsbesked.....	15
2.1.2.4 Tillgångsprövning och riktlinjer för anlitaandet av utländsk arbetskraft.....	16
2.1.2.5 Upphållstillstånd för arbetstagare är arbetsgivarspecifikt .....	17
2.1.3 Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete .....	19
2.1.4 Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd.....	23
2.1.5 Rätt att arbeta utan uppehållstillstånd .....	25
2.1.6 Näringsutövning.....	26
2.1.7 Upphållstillstånd för företagare.....	26
2.1.8 Upphållstillstånd för tillväxtföretagare.....	28
2.1.9 Rätt för den som ansökt om tillfälligt skydd att förvärvsarbeta och utöva näring ..	29
2.2 Certifierade arbetsgivare .....	30
2.3 Handläggningsordningen för ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare och företagare .....	30
2.4 Externa tjänsteleverantörers roll i uppehållstillståndsprocessen.....	31
2.4.1 Bestämmelser om överföring av uppgifter.....	31
2.4.2 Överföring av uppgifter.....	31
2.4.3 Uppgifter som får läggas ut.....	32
2.4.4 Övervakning av verksamhet som lagts ut .....	33
2.5 Tillsyn och tröskeln för arbetarskyddsmyndighetens anmälan till polisen .....	33
2.6 Arbetsgivarens och uppdragsgivarens uppgifter .....	36
2.7 Beslut om vägran .....	37
2.8 Straffbestämmelser.....	39
2.9 Om handläggningstiderna för ansökningar om uppehållstillstånd .....	39
2.10 Muntligt hörande samt tillsyn över provtagning för DNA-analys och säkerställande av provgivarens identitet.....	41
2.11 Lagen om behandling av personuppgifter i migrationsförvaltningen .....	43
3 Målsättning .....	43
4 Förslagen och deras konsekvenser.....	44
4.1 De viktigaste förslagen.....	44
4.1.1 Allmänt om förslagen i propositionen.....	44

## RP 114/2022 rd

4.1.2 En större roll för arbetsgivaren .....	44
4.1.3 Närmare bestämmelser .....	44
4.1.4 Certifiering för arbetsgivare .....	45
4.1.5 Behandlingsordningen för ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare och företagare .....	46
4.1.6 Muntligt hörande .....	47
4.1.7 Tillsyn .....	47
4.1.8 Beslut om vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbete .....	47
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna .....	48
4.2.1 Ekonomiska konsekvenser .....	48
4.2.1.1 Konsekvenser för den kommunala ekonomin samt regionala konsekvenser .....	51
4.2.2 Konsekvenser för företagen och sysselsättningen .....	52
4.2.3 Konsekvenser för individens ställning .....	53
4.2.4 Konsekvenser för könen .....	55
4.2.5 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet .....	55
4.2.5.1 Migrationsverket .....	55
4.2.5.2 Arbets- och näringsbyråerna fattar delbeslut .....	58
4.2.5.3 Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland .....	60
4.2.5.4 Innovationsfinansieringsverket Business Finland .....	61
4.2.5.5 Utrikesförvaltningen .....	61
4.2.5.6 Arbetarskyddsmyndigheterna .....	62
4.2.5.7 Konsekvenser mellan myndigheter .....	62
4.2.6 Övriga samhällsliga konsekvenser .....	64
4.2.7 Konsekvenser för brottsbekämpning och säkerhet .....	64
4.2.8 Konsekvenser för informationshanteringen .....	65
5 Alternativa handlingsvägar .....	67
5.1 Alternativen och deras konsekvenser .....	67
5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet .....	70
5.2.1 Sverige .....	70
5.2.2 Norge .....	71
5.2.3 Danmark .....	72
5.2.4 Estland .....	73
5.2.5 Nederländerna .....	74
5.2.6 Tyskland .....	75
5.2.7 Förenade kungariket .....	76
5.2.8 Kanada .....	78
5.2.9 Nya Zeeland .....	80
6 Remissvar .....	82
7 Specialmotivering .....	83
7.1 Utlänningslagen .....	83
7.2 Lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal .....	119
7.3 Lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning .....	120
7.4 Barnbidragslagen .....	120

## RP 114/2022 rd

7.5 Lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn .....	120
7.6 Lagen om specialiserad sjukvård .....	120
7.7 Folkhälsolagen .....	120
7.8 Lagen om ordnande av social- och hälsovård .....	120
8 Bestämmelser på lägre nivå än lag .....	120
9 Ikraftträdande .....	121
10 Verkställighet och uppföljning .....	121
11 Förhållande till andra propositioner .....	121
12 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning .....	122
12.1 Inledning .....	122
12.2 Bestämmelser om arbete och näringsutövning .....	123
12.3 Certifiering av arbetsgivare .....	124
12.4 Beslut om vägran .....	127
12.5 Hörande och övervakning av provtagning för DNA-analys utförda av en person i arbetsavtalsförhållande .....	128
12.6 Hörande på distans .....	131
12.7 Prioritering av externa tjänsteleverantörer vid utläggning av en beskiknings uppgifter som berör uppehållstillstånd .....	133
12.8 Tillsyn .....	134
12.9 Ändringssökande .....	134
12.10 Slutsats .....	135
LAGFÖRSLAG .....	136
1. Lag om ändring av utlänningslagen .....	136
2. Lag om ändring av lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal .....	151
3. Lag om ändring av lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning .....	152
4. Lag om ändring av 1 a § i barnbidragslagen .....	153
5. Lag om ändring av 3 a § i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn .....	154
6. Lag om ändring av 3 § i lagen om specialiserad sjukvård .....	155
7. Lag om ändring av 14 § i folkhälsolagen .....	156
8. Lag om ändring av 56 § i lagen om ordnande av social- och hälsovård .....	157
BILAGOR .....	159
PARALLELLTEXTER .....	159
1. Lag om ändring av utlänningslagen .....	159
2. Lag om ändring av lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för före-tagsintern förflyttning av personal .....	189
3. Lag om ändring av lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning .....	190
4. Lag om ändring av 1 a § i barnbidragslagen .....	192
5. Lag om ändring av 3 a § i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn .....	193
6. Lag om ändring av 3 § i lagen om specialiserad sjukvård .....	194
7. Lag om ändring av 14 § i folkhälsolagen .....	196
8. Lag om ändring av 56 § i lagen om ordnande av social- och hälsovård .....	198

## MOTIVERING

### 1 Bakgrund och beredning

#### 1.1 Bakgrund

##### 1.1.1 Finlands befolkningsutveckling och arbetskraftsbrist

Utbildnings- och arbetsrelaterad invandring är av ökande befolkningspolitisk, men också sysselsättnings-, närings- och innovationspolitisk betydelse för stärkandet av Finlands kompetenskapital och konkurrenskraft samt för uppkomsten av nya arbetsplatser och innovationer. Finland behöver invandring av studerande och arbetskraft för att trygga en hållbar välfärd.

Finlands allt långsammare befolkningstillväxt, snabbt åldrande befolkningsstruktur och åldrande befolkning i arbetsför ålder medför utmaningar för försörjningskvoten, tillgången till arbetskraft och motandet av hållbarhetsunderskottet. Finlands befolkning och antalet sysselsatta ökar endast genom invandring. Enligt Statistikcentralens befolkningsprognos börjar Finlands befolkningstal minska i början av 2030-talet. Utan nettoinvandring minskar Finlands befolkning i arbetsför ålder med mer än 150 000 personer fram till 2030. Om den årliga nettoinvandringen ökar med en tredjedel, börjar Finlands befolkningstal minska först vid ingången av 2040-talet. Om nettoinvandringen ökar med hälften, är befolkningstalet nästan oförändrat till 2060.<sup>1</sup>

Enligt finansministeriet<sup>2</sup> är tillgången till kunnig arbetskraft ett betydande hinder för tillväxt. Bland OECD-länderna lider Finland störst brist på högskoleutbildad arbetskraft.<sup>3</sup> Med beaktande av förändringen i befolkningsstruktur och den sjunkande nativiteten bör antalet sysselsatta öka med omkring 160 000 för att sysselsättningsmålet på 75 % ska kunna uppnås.<sup>4</sup> Enligt arbets- och näringsministeriets bedömning gick ca 65 000 anställningsförhållanden förlorade 2019 till följd av brist på kunnig arbetskraft.<sup>5</sup>

Bristen på kunnig arbetskraft accelererar, och den är global. En utredning av efterfrågan och tillgång på kunnig arbetskraft i viktiga branscher i 20 länder i olika delar av världen utmynnade i slutsatsen att den globala bristen på kunnig arbetskraft (*talent deficit*) uppgår till 85 miljoner

---

<sup>1</sup> Anna Rotkirch (2021): Syntyvyyden toipuminen ja pitenevä elinikä. Riktlinjer för befolkningspolitiken på 2020-talet (på finska). <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162920> Huvudpunkterna på svenska: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162920/Huvudpunkterna\\_VNK\\_2021\\_2.pdf?sequence=9&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162920/Huvudpunkterna_VNK_2021_2.pdf?sequence=9&isAllowed=y) <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162920>

<sup>2</sup> Förutsättningar för ekonomisk tillväxt i framtiden – utgångspunkter, riktningar och lösningar (på finska). Stenborg, Markku; Ahola, Ilari; Palmén, Olli; Pääkkönen, Jenni. Finansministeriets publikationer 2021:6. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-504-9>.

<sup>3</sup> OECD 2019. Investing in Youth in Finland

<sup>4</sup> ANM (2019): Arbets- och näringsministeriets syn på arbetsmarknaden i Finland 2019 <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161398>.

<sup>5</sup> TEM (2020): Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2019? <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162692/Minne%20uudet%20ty%C3%B6paikat%20syntyiv%C3%A4t%20vuonna%202019.pdf>

personer 2030. I de branscher där utbildningssystemet inte i tillräcklig mån möter behovet av kunnig arbetskraft möter arbetsgivarna kraftig konkurrens vid internationella rekryteringar.

Endast folkrika, växande stater, såsom Indien, kan förlita sig på en tillräcklig inhemsk tillgång till kunnig arbetskraft. I synnerhet i alla västländer ökar klyftan mellan efterfrågan och utbud på nödvändigt kunnande kontinuerligt. Specialsakkunniga kan välja var de vill etablera sig.<sup>6</sup>

Enligt prognosen i rapporten Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035<sup>7</sup> (endast tillgänglig på finska) blir ca 1,15 miljoner arbetsplatser lediga i Finland under perioden 2017–2034 till följd av det ökande antalet sysselsatta och minskningen i arbetskraft. I medeltal blir 60 600 arbetsplatser lediga per år. Den arbetskraft de unga årskullarna erbjuder kan endast tillfredsställa 80–85 % av det arbetskraftsbehov de lediga arbetsplatserna innebär.<sup>8</sup> Resterande 15–20 % måste fås från andra källor. Fram till 2035 minskar den sysselsatta arbetskraften i genomsnitt med mer än 54 600 personer per år. Enligt rapporten torde den unga arbetskraften räcka till för att ersätta minskningen i arbetskraft, men inte för att svara mot den ökande efterfrågan till följd av behovet av arbetskraft, vilket innebär att bristen på kunnig arbetskraft blir ett hinder för tillväxt.

Regeringsprogrammet förutsätter en klar ökning i invandringen av kunnig arbetskraft. Målet är att öka den arbetsbaserade invandringen av kunnig arbetskraft i synnerhet till branscher där arbetskraftsbrist råder samt till spets- och tillväxtbranscher inom forskning, utveckling och innovationer.

Finlands ekonomiska försörjningskvot kommer att försämrats betydligt under de kommande åren. Utan invandring minskar Finlands arbetsföra befolkning med tiotusentals personer om året och på 2000-talet hade antalet arbetstagare sjunkit om det inte varit för den utländska arbetskraften. Invandringen förbättrar den ekonomiska försörjningskvoten om sysselsättningsgraden bland de inflyttade ligger på cirka 60 % eller mer. Sysselsättningsgraden bland dem som inflyttat av arbetsskäl är självklart nära 100 % och därmed betydligt högre än bland majoritetsbefolkningen, men påverkas dock av eventuell medföljande make och dennes sysselsättningsmöjligheter.

Enligt finansministeriets bedömning av hållbarhetsutskottet hösten 2019 skulle en ökning av nettoinvandringen med 7 500 personer per år minska hållbarhetsunderskottet med 0,8 procentenheter redan med rådande sysselsättningsgrad som inbegriper samtliga invandringsskäl. Pensionsskyddscentralen har bedömt att en minskad invandring skulle försvaga finansieringen av pensionsskyddet. En minskning av nettoinvandringen till 5 000 personer per år leder till att antalet pensionstagare i förhållande till de sysselsatta ökar, och man blir då tvungen att höja arbetspensionsavgiften redan på 2030-talet.

Global konkurrens råder om toppexperter som stärker företagets tillväxt. Bland OECD-länderna lider Finland den största bristen på arbetstagare med hög kompetensnivå. I en jämförelse av länder som publicerats av OECD placerade sig Finland på adertonde plats när det gäller att locka till sig högkvalificerad arbetskraft. Alla andra nordiska länder och Estland placerade sig

---

<sup>6</sup> Korn Ferry: Future of Work: The Global Talent Crunch, 2019.

<sup>7</sup> OPH (2020): Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035 - <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/koulutus-ja-tyovoiman-kysynta-2035>.

<sup>8</sup> Baseras på Statistikcentralens befolkningsprognoser med en nettoinvandring på 15 000 personer.

högre än Finland. Likaså har OECD i sin landsutvärdering av innovationsverksamheten i Finland framhållit behovet av att göra innovationsverksamheten mer internationell genom mänskligt kapital.

Enligt ett flertal studier är mångformiga arbetsgemenskaper och företag i genomsnitt mer innovativa och produktiva än andra. Det har påvisats att experter som rekryterats från andra länder gör företag mer internationella och bidrar till ökade investeringar.

Arbets- och utbildningsrelaterad invandring är ett av de viktigaste sätten att effektivt påverka den ekonomiska försörjningskvoten. Enligt finansministeriet<sup>9</sup> skulle en permanent höjning i nettoinvandringen med 25 000 personer bromsa minskningen av invånarantalet och åldrandet av befolkningsstrukturen. Också i ett sådant fall skulle försörjningskvoten förr eller senare bli sämre, då även invandrarna åldras. I ministeriets bedömning av försörjningskvoten skulle en ökad nettoinvandring med 50 %, dvs. 7 500 personer per år, minska hållbarhetsutskottet med 0,8 %-enheter, förutsatt att sysselsättningsgraden för invandrare är densamma som för hela befolkningen.

De ekonomiska effekterna av invandring är till stor del beroende av inflyttarnas sysselsättningsgrad.<sup>10</sup> Var och en som flyttar till Finland för att arbeta inverkar i genomsnitt positivt på den offentliga ekonomin i Finland och den ekonomiska försörjningskvoten och bidrar till att minska hållbarhetsunderskottet. En permanent högre nettoinvandring stärker den offentliga ekonomin, om invandringen i huvudsak är arbets- eller utbildningsbaserad och de inflyttades genomsnittliga sysselsättnings- och lönenivå inte på ett avgörande sätt avviker från den infödda befolkningens sysselsättningsgrad.<sup>11</sup> Enligt arbets- och näringsministeriets bedömning har invandringen på lång sikt en positiv effekt på den ekonomiska försörjningskvoten, om sysselsättningen bland de inflyttade är över 60 %.<sup>12</sup> Detta framhåller betydelsen av övergripande åtgärder i syfte att rätta till försörjningskvoten som även ska innefatta en bättre integration till arbetslivet för alla inflyttare samt en allmän beredskap på arbetsmarknaden att utnyttja kunskaper hos människor med varierande bakgrund.

Invandrarernas sysselsättning är förknippad med orsaken till inflyttningen och vistelsetiden i landet. De som flyttat in på grund av arbete eller studier har den högsta sysselsättningen, och därför bör den målmedvetna ökningen av invandring ur ekonomisk synpunkt inriktas på dessa grupper. Forskning visar att de som flyttat till Finland för att arbeta eller studera etablerar sig väl i arbetslivet: arbetsbaserade invandrare har strax efter inflyttningen en rentav högre sysselsättningsgrad än majoritetsbefolkningen och den kvarstår på samma nivå. De som inflyttat för att studera har en högre sysselsättningsgrad än majoritetsbefolkningen när 5–10 år förflutit från inflyttningen. Sysselsättningen bland dem som flyttat in av andra orsaker förblir lägre än bland majoritetsbefolkningen, men stiger med tiden ju längre de vistas i landet.

---

<sup>9</sup> VM (2020): De offentliga finansernas hållbarhet i Finland (på finska) <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-287-1>.

<sup>10</sup> Sysselsättningsgraden i Finland i januari 2021 var cirka 72 %, varvid cirka 43 % av hela befolkningen var sysselsatta ( $0,72 \cdot 0,6 = 0,43$ ). Till följd av en förmånligare åldersstruktur skulle alltså en sysselsättningsgrad på cirka 55 % ( $0,55 \cdot 0,8 = 0,44$ ) bland samtliga nya inflyttare vara tillräcklig på kort sikt för att åstadkomma en bättre försörjningskvot. På lång sikt bör man dock beakta befolkningens nativitet och dödlighet.

<sup>11</sup> Suomen julkisen talouden kestävyys. Talousnäkömät. (på finska) Finansministeriets publikationer – 2020:59

<sup>12</sup> Antti Kaihovaara ja Liisa Larja, TEM, 2019.

Bland arbetsbaserade invandrare är sysselsättningsgraden högre än för invånare med finländsk bakgrund (redan definitionsmässigt närmare 100 %), men helheten av arbetsbaserad invandring påverkas av huruvida den medföljande familjen tillträder arbetsmarknaden eller hamnar utanför den. Eftersom inflyttarnas makar har svagare sysselsättning än den arbetsbaserade inflyttaren är den arbetsbaserade invandringens positiva effekt på den ekonomiska försörjningskvoten som helhet bedömd mindre än i sådana fall där även alla eller nästan alla makar flyttar på basis av arbete. En förbättrad ekonomisk försörjningskvot förutsätter dock inte att invandrare som helhet har en lika hög sysselsättningsgrad som majoritetsbefolkningen, eftersom inflyttarna mest tillhör yngre åldersklasser. Av personer med finländskt ursprung är cirka 60 % och av invandrarna cirka 80 % i arbetsför ålder.

Branscherna är olika i fråga om hur utbildningsbehovet för den arbetskraft de behöver utvecklas. Fram till 2035 blir flest arbetsplatser lediga inom hälsovårdstjänster, utbildning, jord- och vattenbyggande, fastighetsbranschen, socialservice samt tillverkning av metallprodukter, maskiner och fordon. Expertuppgifternas och de ledande uppgifternas andel av arbetskraften förutspås öka i nästan alla branscher. Exempelvis inom teknologibranschen ökar utbildningsbehovet framöver med nästan 40 % och en övervägande del av ökningen gäller högskoleutbildade.<sup>13</sup> Fram till 2035 bedöms det att ca 200 000 nya arbetstagare behövs i social- och hälsovårdsbranschen.<sup>14</sup> Bristen på kunnig arbetskraft uppvisar regionala skillnader, men behov av kunnig arbetskraft finns överallt i Finland, också utanför de största stadsregionerna.

Enligt färdplanen för forsknings-, utvecklings- och innovationsverksamhet (FUI)<sup>15</sup> ska Finland, utöver att den inhemska kompetens- och utbildningsnivån höjs, vara alltmer attraktivt för internationella forskare, sakkunniga och FUI-proffs. Arbets- och utbildningsrelaterad invandring och mobilitet mellan sektorer bör underlättas. Vår kompetens samt våra forsknings- och innovationsmiljöer bör också attrahera internationell forskningsfinansiering och investeringar från utlandet. Vägkartan har följande strategiska mål: 1) Ett globalt sett intressant och lockande Finland 2) Världens bästa erfarenhet av invandring samt 3) Internationell kompetens som skapare av livskraft.

I slutrapporten *Kestävä talouskasvu ja hyvinvointimme tulevaisuus* (endast tillgänglig på finska) som behandlar hållbar ekonomisk tillväxt och framtiden för vårt välbefinnande<sup>16</sup> konstateras det att bristen på kunnig arbetskraft bildar en flaskhals för Finlands ekonomiska tillväxt och produktivitetsutveckling vars konsekvenser kan ses både på kort och lång sikt. Arbetskraftsbristen bromsar redan nu företagets tillväxt och den ekonomiska återhämtningen från coronarecessionen. På lång sikt kan en ökning av experter och kunnig arbetskraft konstateras vara den mest betydande faktorn som påverkar företagets internationella konkurrens- och innovationsför-

---

<sup>13</sup> OPH (2020): Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035 - <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/koulutus-ja-tyovoiman-kysynta-2035> (på finska)

<sup>14</sup> RP 241/2020 rd, s. 187, regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om inrättande av välfärdsområden och om en reform av ordnandet av social- och hälsovården och räddningsväsendet samt till lämnande av underrättelse enligt artiklarna 12 och 13 i Europeiska stadgan om lokal självstyrelse.

<sup>15</sup> FUI-färdplanen: *Kestävän ja kehittyvän yhteiskunnan ratkaisuja tuottava Suomi, 2020* (själva färdplanen endast på finska). <https://okm.fi/sv/fui-fardplan> <https://minedu.fi/tki-tiekartta>

<sup>16</sup> Arbets- och näringsministeriets publikationer 2022:37 – *Kestävä talouskasvu ja hyvinvointimme tulevaisuus* – slutrapport (på finska), publicerad 6.5.2022: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164048/TEM\\_2022\\_37.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164048/TEM_2022_37.pdf)



måga, tillväxtekosystem och intresset för investeringar. I en global ekonomi tenderar arbetskapande kapital och investeringar att följa högkvalificerad arbetskraft. I Finland är situationen inte lätt, eftersom vår demografiska utveckling hör till de mest utmanande i Europa.

#### 1.1.2 Mål för arbets- och utbildningsrelaterad invandring

Ett mål för statsminister Sanna Marins regering är att främja arbets- och utbildningsrelaterad invandring. Enligt regeringsprogrammet ska prioriteringen för arbetskraftsinvandringen ligga på att få arbetskraft till branscher där det råder brist på sådan samt att få experter, studerande och forskare till spets- och tillväxtbranscher inom forskning, utveckling och innovationer (FUI).

Vid regeringens halvtidsöversyn våren 2021 angavs riktlinjer för att förnya Finlands migrationspolitik på ett livskraftigt sätt, och dessutom ställdes det upp kvantitativa mål för den utbildnings- och arbetsrelaterade invandringen. Regeringen har som mål att åtminstone fördubbla arbetskraftsinvandringen från den nuvarande nivån före 2030 så att den totala ökningen med minst 50 000 invandrare som förutsätts enligt färdplanen för hållbarhet uppnås. Syftet är att tredubbla antalet nya utländska examensstuderande före 2030 och samtidigt öka andelen studerande som sysselsätts och stannar kvar i Finland till 75 %.

För att nå målen krävs det att servicesystemet utvecklas långsiktigt ur ett helhetsperspektiv. I samband med budgetåret 2021 publicerade regeringen en färdplan för utbildnings- och arbetsrelaterad invandring, som sträcker sig till 2035. Färdplanen kompletterar målen för främjande av invandring av sakkunniga i regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering. Genom målen och åtgärderna i färdplanen byggs och stärks Finlands globala attraktionskraft för arbete och studier. Servicestigarna för invandring för sakkunniga och för deras integrering i Finland förutsätter förvaltningsövergripande, nära samarbete och investeringar.

Under denna regeringsperiod genomförs färdplanen för arbets- och utbildningsrelaterad invandring genom det förvaltningsövergripande åtgärdsprogrammet Talent Boost. Syftet med åtgärdsprogrammet Talent Boost är att internationella experter ska stärka sysselsättningsgraden i Finland, högskolornas kvalitet, mångfald och internationalisering, företagens och FUI-verksamhetens tillväxt, internationalisering och förnyelse samt möjligheterna att få investeringar till Finland.

I enlighet med regeringsprogrammet främjas i programmet Talent Boost tillgången till kunnig arbetskraft vid rätt tidpunkt så att den svarar mot behoven på arbetsmarknaden, genom arbetsrelaterad invandring. Viktiga åtgärder är att locka kunnig arbetskraft, förkorta handläggningstider för ansökningar om uppehållstillstånd och stödja etablering och integrering för arbetsrelaterade invandrare. Med hjälp av en modell för internationell rekrytering samt genomförandet av färdplanen för arbets- och utbildningsrelaterad invandring och utveckling av kommunikationen om Finlandsbildens eftersträvas ökad flexibilitet vid internationella rekryteringar och stärkt rekryteringskunskande.

Det görs lättare för utländska forskare, personer som studerar eller avlagt högskoleexamen i Finland samt deras familjer att stanna i landet genom att processerna för uppehållstillstånd och andra myndighetstjänster görs smidigare, företagstjänster för internationell rekrytering inrättas, arbetslivet görs mer mottagligt och fler mötesplatser skapas mellan internationella experter som redan befinner sig i Finland och företag. Dessutom görs det lättare att nå och identifiera utländska offer för arbetskraftsexploatering.

Smidiga processer för uppehållstillstånd är en viktig faktor för att locka experter samt med tanke på rekrytering, invandring, kompetensutnyttjande och integrering. Långsamma tillståndprocesser förhindrar tillgång till experter från utlandet vid rätt tidpunkt som svarar mot företagens och FUI-verksamhetens behov, och utgör en imageförlust bland företag och experter.

### 1.1.3 Utredningar för utveckling av systemet med uppehållstillstånd

Under perioden 2018–2020 har flera utredningar genomförts om utmaningar och flaskhalsar vid handläggningen av uppehållstillstånd för arbetstagare. De långa handläggningstiderna för uppehållstillstånd för experter från tredjeländer har redan under flera års tid identifierats som en utmaning, som man försökt lösa på olika sätt. Arbets- och näringsministeriet, inrikesministeriet och finansministeriet har beställt utredningar för att identifiera de viktigaste utvecklingsområdena så att utvecklingsåtgärderna i de förvaltningsövergripande processerna inriktas så effektivt som möjligt på de viktigaste problemområdena.

Sommaren 2018 beställde arbets- och näringsministeriet och inrikesministeriet en förstudie av Owl Group Oy<sup>17</sup> om flaskhalsarna i handläggningen av alla uppehållstillstånd för arbetstagare. Uppdraget berörde det befintliga tillståndssystemet och handlägningsprocesserna enligt det. I förstudien identifierades ett flertal flaskhalsar i tillståndshandläggningen, och de är delvis gemensamma för alla tillståndskategorier. Till dem hör bland annat det stora antalet bristfälliga ansökningar, betydande fördröjningar när ärendet anhängiggörs och tillståndshandläggningen inleds vid en beskickning samt bristen på gemensam ledning och koordinering av förvaltningsövergripande tillståndshandläggningar. Till stöd för genomförandet av utvecklingsförslagen i rapporten tillsatte arbets- och näringsministeriet och inrikesministeriet en styrgrupp, den så kallade flaskhalsarbetsgruppen, med uppgift att styra och koordinera genomförandet av utvecklingsförslagen inom ramen för det befintliga tillståndssystemet. Koordineringen berörde alla uppehållstillstånd som beviljas för arbete.

Den så kallade "flaskhalsarbetsgruppen", som bestod av flera myndigheter, verkade från hösten 2018 till utgången av 2019. Under senare delen av 2019 beställde inrikesministeriet av Owl Group Oy en sammanhållen sakkunniganalys av hur åtgärderna för att utveckla uppehållstillstånd som beviljas för arbete har framskridit. Enligt slutsatserna i rapporten<sup>18</sup> har utvecklingsåtgärderna utan tvekan haft flera positiva effekter, men ingen betydande inverkan på handläggningstiderna. Författarna till rapporten anser att en betydande förkortning av handläggningstiden endast är möjlig om den partiella automatiseringens andel vid handläggningen av ansökningar utökas betydligt och en betydande del av ansökningarna behandlas i en lättare process än i nuläget. Samtidigt bör dock riskprofileringen, stickproven och fastställandet av sanktioner för arbetsgivare utvecklas samt efterhandstillsynen ges en starkare roll.

I ett projekt som finansministeriet startade i augusti 2018 granskades invandringsprocesserna som helhet, och valdes omfattande processer som överskrider organisationsgränserna ut för

---

<sup>17</sup> Owl Group Oy:s Förstudie om flaskhalsar i handläggningen av uppehållstillstånd som beviljas på grund av arbete (slutrapport på finska 31.8.2018, arbets- och näringsministeriets publikationer 28/2018)

<sup>18</sup> Owl Group Oy:s finskspråkiga rapport Ulkopuolinen asiantuntijanäkemyksen työnteen perusteella myönnettävien oleskelulupien käsittelyn nopeuttamisesta (13.12.2019, Inrikesministeriet)

## RP 114/2022 rd

granskning. Fyra viktiga processer för uppehållstillstånd valdes ut för granskning: familjeåterförening samt processerna för uppehållstillstånd för arbetstagare, företagare inklusive uppstarts-företagare och studerande. Slutrapporten över arbetet blev klar i december 2018.<sup>19</sup>

Under sommaren 2020 utfördes i projektet en upphandling enligt LEAN-metoder till stöd för utvecklingen av processerna för arbets- och utbildningsbaserade uppehållstillstånd. I utvecklingsarbetet med förfaranden och systemutveckling genomfördes ett LEAN-projekt under ledning av Flovvio Oy. I projektet genomfördes en nulägesanalys av alla förvaltningsområden, som låg till grund för processutvecklingen. De viktigaste utmaningar i den nuvarande tillståndsprocessen som identifierades under projektet var

- 1) att kundens och näringslivets behov identifieras i tillräcklig grad,
- 2) att det är komplicerat att ansöka om uppehållstillstånd och att det ibland också är svårt för en myndighet att fastställa grunden för tillståndet, till exempel i en hybridsituation eller vid förändrade förhållanden,
- 3) att ansökningar med låg och hög risk inte i tillräcklig mån styrs till olika handläggningsförlopp,
- 4) att avsaknaden av en omfattande processbeskrivning och gemensamma indikatorer gör det utmanande att utveckla processerna som helhet,
- 5) att utvecklingsarbetet hittills i huvudsak har inriktats på enskilda organisationsbundna arbetsskeden eller tekniska lösningar, inte på att få helheten att fungera bättre,
- 6) att systemutvecklingen och processutvecklingen delvis är oberoende av varandra och suboptimeras.
- 7) att bedömningarna av och indikatorerna för kostnadseffektivitet är bristfälliga för automatis- och processutveckling samt för ledning och utveckling i övrigt, och
- 8) att modellerna för smidig utveckling och daglig ledning är bristfälliga, i synnerhet i fråga om uppdatering av datainnehåll.

I projektet skapades också planeringsprinciper för en målbild för tillståndsprocessen. Projektet slutfördes i november 2020, och den 4 november 2020 presenterades de viktigaste slutsatserna<sup>20</sup> och en förändringsplan för styrgruppen för projektet för utveckling av utlänningslagstiftningen och tillståndsförfarandena. Styrgruppen konstaterade enhälligt att tillståndsprocessen ska omformas enligt de riktlinjer som framförs i projektsammanfattningen. Omformningen av processen framskred enligt följande principer:

---

<sup>19</sup> Broad Scope Management Consulting Oy:s finskspråkiga utredning Maahantuloprosessien kehittämisen sekä automatiikan, robotiikan ja tekoälyn hyödyntäminen (slutrapport december 2018, finansministeriets projekt)

<sup>20</sup> Flovv.io Solutions Oy:s finskspråkiga analys Työ- ja opiskeluperusteisten oleskelulupaprosessien nopeuttaminen –analyysi (sammandrag av projektet 4.11.2020, ett projekt beställt av arbets- och näringsministeriet)

## RP 114/2022 rd

- 1) Antagandet är att en betydande del av sökandena får ett positivt beslut (under perioden 2018–2020 avgjordes 86 % av alla ansökningar positivt). Det möjliggör en enkel process och stödjer partiell automatisering.
- 2) Ett enhetligt mål för handläggningstiden införs, vilket bidrar till att processen leds som en helhet. Det stödjer verksamhetsstyrningen och uppföljningen, samt ger ett tydligt servicelöfte.
- 3) En transparent process byggs upp, i vilken arbetsskedena är tydliga för alla parter. Onödigt arbete avskaffas, vilket stödjer rådgivning och uppföljning.
- 4) Arbetsgivarnas och läroinrättningarnas roll stärks. Processen inleds med framförhållning, onödigt och överlappande arbete avskaffas.
- 5) Beskickningarnas roll minskas så att de primärt ansvarar för lokalkännedomen. Det förkortar kötiderna för identifiering och hörande.
- 6) Antalet ansökningstyper minskas och i processen avgörs typen av tillstånd enligt basuppgifterna. Det underlättar ansökan och rådgivningen samt ökar jämlikheten.
- 7) Det investeras i en höjning av kvaliteten på inmatningsuppgifterna, och uppdateringen av blanketterna görs smidigare. Det frigör från onödigt arbete och minskar behovet att begära tilläggsutredningar.

I denna proposition ingår de förslag till ändringar i lagstiftningen som man under utvecklingsprojektet har beslutat göra på lagstiftningens nivå. I propositionen ingår också förslag till nya bestämmelser och till uppdatering av lagstiftningen så att den bättre motsvarar kraven på exakt-  
het i bestämmelserna, men också så att ansökningsförfarandena görs mer rätlinjiga och automa-  
tisering utnyttjas vid beslutsfattandet.

### 1.2 Beredning

Den 17 april 2020 tillsatte kanslicheferna för arbets- och näringsministeriet, inrikesministeriet, utrikesministeriet och undervisnings- och kulturministeriet ett projekt för utveckling av utlän-  
ningslagstiftningen och tillståndsförfarandena för att utveckla bestämmelserna om och förfaran-  
dena för invandring i enlighet med regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins rege-  
ring.

Utvecklingsprogrammet organiserades i fem arbetsgrupper. Av dem har arbetsgruppen för lag-  
stiftning och arbetsgruppen för myndighetsförfaranden och digitala lösningar samband med te-  
matiken för denna proposition. De andra arbetsgrupperna berör inresa för studerande och fors-  
kare (RP 232/2021 rd), inresa för säsongarbetare (RP 294/2021 rd, FFS 294/2021), förhindrande  
av utnyttjande av utländsk arbetskraft (RP 253/2020 rd, FFS 554/2021) och tryggheten av na-  
turbärsplockares ställning (RP 42/2021 rd, FFS 487/2021), och om var och en av de frågorna  
har en särskild regeringsproposition redan getts. Utvecklingsprojektet utgör en helhet i vilken  
flera frågor hänger samman och påverkar varandra. Det är också viktigt att Ärendehanterings-  
systemet för utlänningsärenden UMA samtidigt utvecklas och att andra informationssystem  
gränssnitt ansluts till den, samt att informationsgången mellan myndigheterna och verksam-  
heten hos andra instanser som berörs av tillståndsärendena, såsom arbetsgivare och läroinrät-  
ningar, säkras. Under beredningen sammanfördes lagstiftningsgruppen och gruppen för myn-  
dighetsförfaranden och digitala lösningar, och de fortsatte arbetet tillsammans.

## RP 114/2022 rd

Enligt regeringsprogrammet ska en snabb och smidig handläggning av uppehållstillstånd på grund av arbete säkerställas med målet att den genomsnittliga handläggningstiden ska vara en månad. Handläggningen ska effektiviseras och göras snabbare genom att man stärker nätverket av beskickningar och på basis av utredningar undanröjer flaskhalsar i processerna. Det ska säkerställas att de som kommer till Finland för att arbeta kommer till landet med ett tillstånd som är avsett för förvärvsarbete (bland annat ska användning av turistvisum motarbetas). I reformerna beaktas bekämpning av utnyttjande av utländsk arbetskraft. Arbetarskyddstillsynen ska anvisas mer resurser för att säkerheten i arbetet, bekämpningen av grå ekonomi, tillsynen över anställningsvillkor samt tillsynen över utländsk arbetskraft ska effektiviseras. Informationsgången mellan myndigheterna ska förbättras. För att säkerställa arbetskraftens rörlighet och matchningen på arbetsmarknaden samt för att göra tillgångsprövningen flexiblere ska det göras en bedömning av behovet av att slå samman förfarandena för regionala riktlinjer för arbetstillstånd till större helheter. Vid arbetskraftsinvandring ska tillgångsprövning tillämpas på arbetskraft från länder utanför EU- och EES-området i enlighet med hur den tillämpas generellt i Europa.

Förslagen i denna proposition har beretts i en arbetsgrupp som letts av arbets- och näringsministeriet. Inrikesministeriet, utrikesministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, Migrationsverket, arbets- och näringsbyråerna i Nyland, Birkaland, Norra Österbotten och Sydöstra Finland, närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland, Regionförvaltningsverket i Södra Finland, Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS), Gränsbevakningsväsendet och Business Finland har deltagit i beredningen.

De utredningar som nämns ovan har beaktats vid beredningen.

Under projektet har följande höranden och diskussioner hållits om propositionens innehåll och målsättningar:

1. Rundabordsdiskussioner om arbetsbaserad invandring den 1 september 2020 och den 1 mars 2021, med företrädare för Turism- och restaurangförbundet Mara rf, Finlands post- och logistikunion PAU, FFC, Fastighetsarbetsgivarna rf, Företagarna i Finland rf, Akava rf, AKT rf, Teknologindustri rf, Servicefacket PAM, Industriförbundet rf, Centralhandelskammaren, EK, Handels förbund och Tehy rf.

2. Diskussion med företagsrådet vid Helsingforsregionens handelskammare den 7 februari och den 27 september 2021 samt den 17 januari 2022. Under perioden 2021–2023 omfattar företagsrådet Barona It Oy, Barona HoReCa Oy, Barona sote, Paulig/Gold&Green, HOK-Elanto, Compass Group FS Finland Oy, EEX Global, VTT, Lidl Suomi Oy, Arctic HR Oy, Finland Relocation Oy, Varuboden-Osla, Krapihovi Oy, Inission Lohja Oy, Wärtsilä Abp, Arffman, Nokia, FinVector Oy, Charles River Discovery Research Services Finland Oy, Industrins Kraft Abp, HT Laser, Skanska Talonrakennus Oy, SOL, ISS Palvelut Oy, Planmeca, Nordics at GE Healthcare och Supercell. Företagsrådets koordinatörer kommer från Helsingforsregionens handelskammare, arbets- och näringsministeriet och Migrationsverket.

3. Styrgruppen för Talent Boost. Ordförande för styrgruppen är kanslicheferna vid arbets- och näringsministeriet och undervisnings- och kulturministeriet, och gruppen består av företrädare för ANM, UKM, IM, FM, UM, SHM, Helsingfors, Esbo, Vanda, Tammerfors och Åbo städer, Business Finland, de ekonomiska regionerna, NTM-centralerna, arbets- och näringsbyråerna samt från och med 2021 Migri, UBS och Myndigheten för digitalisering och befolkningsdata. Utvecklingsprojektet har behandlats vid möten den 25 maj 2020, den 2 februari 2021 och den 22 september 2021.

4. Arbets- och näringsministeriets arbetsgrupper: ledningsgruppen för sysselsättning, som är en intern arbetsgrupp vid ministeriet, den 16 juni och den 15 december 2021, samt arbetsgruppen för tjänster, förmåner och delaktighet, som består av företrädare för Kommunförbundet, Kommunarbetsgivarna, EK, Företagarna i Finland rf, Akava rf, FFC och STTK, den 17 juni och den 8 december 2021.

Propositionen har behandlats i delegationen för kommunal ekonomi och kommunalförvaltning den 8 juni 2022.

## 2 Nuläge och bedömning av nuläget

### 2.1 Bestämmelserna om arbete och näringsutövning i utlänningslagen

#### 2.1.1 Om strukturen i utlänningslagens 5 kap.

I 5 kap. i utlänningslagen föreskrivs det om uppehållstillstånd som beviljas utlännningar för arbete och om arbete som sker med visum eller visumfritt. I samma kapitel föreskrivs det också om EU-blåkort. Bestämmelserna i kapitlet härstammar i huvudsak från 1991 års utlänningslag, även om olika delar av kapitlet under årens lopp har ändrats bland annat till följd av EU-bestämmelser.

I början av kapitlet föreskrivs det om systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare och dess syfte. Ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare avgörs i ett tvåstegsförfarande, i vilket arbets- och näringsbyrån först fattar ett delbeslut på ansökan och Migrationsverket därefter fattar det slutliga beslutet. Migrationsverket avgör andra arbetsbaserade ansökningar om uppehållstillstånd utan någon delbeslutsprövning vid arbets- och näringsbyrån. I kapitlet föreskrivs det också om arbete utan uppehållstillstånd, det vill säga på basis av visum eller visumfrihet. Också ansökningar om uppehållstillstånd för företagare avgörs i ett tvåstegsförfarande, där närings-, trafik- och miljöcentralen, nedan kallad *NTM-centralen*, först fattar ett delbeslut på ansökan och Migrationsverket därefter fattar det slutliga beslutet. I fråga om uppehållstillstånd för tillväxtföretagare, om vilket det föreskrivs i 4 kap., avviker förfarandet från det som anges ovan så att Innovationscentralen Business Finland först ger ett utlåtande, och om det är positivt ska tillväxtföretagaren inom utsatt tid lämna in en ansökan om uppehållstillstånd som avgörs av Migrationsverket.

#### 2.1.2 Uppehållstillstånd för arbetstagare

##### 2.1.2.1 Hur uppehållstillstånd för arbetstagare påverkar andra uppehållstillstånd

Bestämmelserna om uppehållstillstånd för arbete i det gällande 5 kap. i utlänningslagen baseras i stor utsträckning på systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare och tvåstegsprocessen för det. Kapitlets struktur innebär att om det inte särskilt och uttryckligen föreskrivs att ett annat uppehållstillstånd kan beviljas för arbetet, beviljas en arbetstagare uppehållstillstånd för arbetstagare. Om det föreskrivs om någon annan uttrycklig grund för arbete, beviljas ett annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete vilket innebär att processen inte innefattar någon delbeslutsprövning vid arbets- och näringsbyrån utan att ansökningen enbart handläggs och avgörs vid Migrationsverket.

### 2.1.2.2 Delbeslut

För beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare förutsätts det att arbets- och näringsbyrån har fattat ett positivt delbeslut om ansökan, utifrån vilket Migrationsverket beviljar uppehållstillstånd för arbetstagare.

Vid delbeslutsprövningen ska det enligt 73 § 1) utredas om det är möjligt att inom en rimlig tid få sådan arbetskraft som lämpar sig för det aktuella arbetet och som står till förfogande på arbetsmarknaden, 2) ses till att beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare inte hindrar en person som avses i 1 punkten att få arbete, 3) säkerställas att uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas endast personer som uppfyller villkoren, om det för arbetet krävs särskild kompetens eller ett godkänt hälsotillstånd, och 4) säkerställas att de utredningar, den information och den försäkran arbetsgivaren fogat till ansökan stämmer överens med vad som föreskrivs i 72 §. 1 och 2 punkten innebär att lagen utgår från en tillgångsprövning, som enligt en skrivning i regeeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering ska kvarstå.

För delbeslutsprövningen ska arbetsgivaren enligt 72 § till en ansökan om uppehållstillstånd för en arbetstagare foga 1) sådan information om de centrala villkoren i arbetet som avses i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (55/2001), 2) en försäkran om att villkoren stämmer överens med gällande bestämmelser och kollektivavtalet i fråga eller, om det inte finns något kollektivavtal som ska tillämpas, svarar mot den praxis som gäller arbetstagare som är verksamma i motsvarande uppgifter på arbetsmarknaden, och 3) om arbets- och näringsbyrån kräver det, en utredning om att arbetsgivaren har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare.

Enligt 74 § bestäms det i delbeslutet om uppehållstillståndet för arbetstagare ska berättiga till anställning inom en bransch eller flera, eller av särskilda skäl att det begränsas till arbete i anställning inom en bransch eller flera hos en viss arbetsgivare.

Enligt 83 § 1 mom. avgör arbets- och näringsbyrån förutsättningarna enligt 73 § för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare och avgör om arbetet är tillfälligt eller fortgående.

Handläggningen av ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare har koncentrerats till arbets- och näringsbyråerna i Nyland, Birkaland, Norra Österbotten och Sydöstra Finland. På Åland behandlas ansökningarna av Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet. Behöriga för uppgifter som anges i utlänningslagen är enligt 85 § arbets- och näringsbyråerna i de kommuner som är mest betydande med tanke på den utländska arbetskraftens rörlighet, så som närmare föreskrivs genom förordning av arbets- och näringsministeriet.

### 2.1.2.3 Förhandsbesked

I 75 § i utlänningslagen föreskrivs det om förhandsbesked om förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare. Enligt den paragrafen ger arbets- och näringsbyrån på skriftlig ansökan av arbetsgivaren eller uppdragsgivaren ett skriftligt förhandsbesked om förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare i det ärende som ansökan avser. Arbets- och näringsbyrån ska ge förhandsbeskedet utan dröjsmål. När uppehållstillstånd för arbetstagare söks ska arbets- och näringsbyrån på arbetsgivarens yrkande iaktta förhandsbeskedet under den tid som nämns i förhandsbeskedet.

I regeringens proposition (RP 28/2003 rd, s. 174) motiveras förhandsbeskedet i specialmotiveringen med att det av många olika skäl är nödvändigt att paragrafen kompletterar det system med uppehållstillstånd för arbetstagare som föreslås. Möjligheten att snabbt få förhandsbesked

om förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd gör att systemet effektivare kan användas i arbetsgivarens planering i personalärenden. Ett arbetsavtal kan ingås först när det presenterats sådan entydig information om villkoren för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare som Arbetskraftsbyrån förbinder sig till på arbetsgivarens begäran. Förhandsbeskedet minskar också arbetsmängden hos myndigheterna. Sådana ansökningar som inte har förutsättningar att gå igenom blir inte gjorda, och därför blir de inte heller en belastning för det egentliga systemet för beslutsfattande.

Under 2018 gav arbets- och näringsbyråerna sammanlagt 97 förhandsbesked, därpå följande år 100 och 2020 sammanlagt 97. Största delen av förhandsbeskeden ges av arbets- och näringsbyrån i Nyland, där trenden för antalet ansökningar om förhandsbesked varit avtagande med följande riktgivande antal: 66 st. 2017, 59 st. 2018, 57 st. 2019 och 32 st. 2020.

Ingen statistik är tillgänglig över hur många ansökningar om förhandsbesked som leder till en ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare. Bedömningen är dock att de flesta som inte får ett negativt förhandsbesked ansöker. Största delen av förhandsbeskeden är inte negativa eller positiva, vilket innebär att nyttan av förhandsbesked för ansökningsprocessen är väldigt liten i förhållande till den arbetsinsats handläggningen kräver. Handläggningen av ett förhandsbesked tar nästan lika länge som handläggningen av en ansökan. Dessutom lämnar också de som ansökt om förhandsbesked in bristfälliga ansökningar. Endast beskrivning av arbetsplatsen för tillgångsprövningen och i fråga om rekryteringsutredningen bedöms genomföras något bättre för dem som ansöker om förhandsbesked. Rådgivning och handledning för kunderna kan ersätta ansökningarna om förhandsbesked och frigöra experternas arbetstid för mer produktivt arbete.

#### 2.1.2.4 Tillgångsprövning och riktlinjer för anlitandet av utländsk arbetskraft

Enligt 70 § i utlänningslagen är syftet med systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare att systematiskt, snabbt och smidigt främja tillgången på arbetskraft med beaktande av arbetsgivarens och utländska arbetstagares rättssäkerhet samt möjligheterna för den arbetskraft som redan finns på arbetsmarknaden att få arbete. Tillgångsprövningen genomförs enligt 73 § 1 mom. 1 och 2 punkten. I sin delbeslutsprövning ska arbets- och näringsbyrån utreda möjligheten att inom rimlig tid få sådan arbetskraft som lämpar sig för det aktuella arbetet och som står till förfogande på arbetsmarknaden och se till att beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare inte hindrar en sådan person att få arbete. Tillgångsprövningen sker i det enskilda fallet, och vanligen under förutsättning att arbetsplatsen har varit publicerad i arbets- och näringsförvaltningens informationssystem i minst två veckors tid. arbets- och näringsbyrån kan också på annat sätt utreda tillgången till arbetskraft på arbetsmarknaden, till exempel utifrån statistik över arbetssökande under en viss tid eller i ett visst område eller med beaktande av ett förfarande enligt regionala riktlinjer för arbetstillstånd. De viktigaste branscherna som berörs av tillgångsprövningen är riskbranscher för utnyttjande av utländsk arbetskraft. Till dem hör bland annat byggnads-, städ-, restaurang-, varvs- och jordbruksbranschen. I flera av de branscherna erbjuds anställningsförhållanden på deltid och för korta tidsperioder. Tillgångsprövningen gäller inte inresa för specialsakkunniga. I normala fall gäller tillgångsprövningen inte heller när utlänningar som redan finns på arbetsmarknaden ansöker om fortsatt tillstånd.

Enligt 73 § 2 mom. ska de riktlinjer som avses i 71 § beaktas vid delbeslutsprövningen. Den 10 november 2012 angavs i ett beslut av statsrådet riksomfattande riktlinjer för de allmänna villkoren beträffande anlitandet av utländsk arbetskraft. I beslutet konstateras det att riktlinjerna inte är rättsregler, utan att avsikten med dem är att ge information om vad tjänstemannen som handlägger ansökan ska beakta, när beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare eller något annat tillstånd som ger rätt att arbeta provas. En bedömning av riktlinjernas betydelse för beslutsfattandet ger vid handen att sådan information i nuläget ska ges i lagen, i motiveringarna



till den och i regionala riktlinjer, i vilka det föreskrivs om beslutsfattandet och vilka omständigheter som ska beaktas. I beslutet konstateras det också att riktlinjerna syftar till att ge information om kontaktytan mellan uppehållstillstånd för arbetstagare och andra tillstånd som beviljas för arbete. I nuläget kan sådan information bättre och i mer aktuell form ges bland annat på myndigheternas webbplatser.

Närings-, trafik- och miljöcentralerna, nedan NTM-centralerna, som är 15 till antalet, ger regionala riktlinjer i fråga om utländsk arbetskraft. Det finns 12 regionala riktlinjer, eftersom NTM-centralerna i Södra Österbotten, Österbotten, Norra Österbotten och Kajanaland har en gemensam. Varje NTM-central uppdaterar sina regionala riktlinjer om de allmänna kraven för anlitaandet av utländsk arbetskraft. De arbets- och näringsbyråer som centralt behandlar ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare behöver stöd av uppdaterade regionala riktlinjer för de regioner där arbetet utförs. För att riktlinjerna ska hållas aktuella krävs det att de uppdateras regelbundet. Arbetsmarknadsparterna deltar i utarbetandet av regionala riktlinjer. För att undvika överlappning och inkonsekvens bör de frågor som ingår i de riksomfattande riktlinjerna inte behandlas i de regionala riktlinjer som utfärdas genom beslut av NMT-centralerna, utan det är ändamålsenligt att i dem ge anvisningar för hur de som handlägger uppehållstillstånd för arbetstagare ska beakta tillgången till arbetskraft och den regionala arbetsmarknadens särdrag.

Våren 2020 utredde arbets- och näringsministeriet behovet att sammanföra de regionala riktlinjerna för arbetstillstånd till större helheter. Enligt utredningen bör strukturen och innehållet i de regionala riktlinjerna för arbetstillstånd förenhetligas, till exempel med hjälp av en gemensam modellriktlinje samt en enhetlig klassificering av yrken och annan terminologi. Under hösten 2020 har synpunkter på behovet att förenhetliga de regionala riktlinjerna samlats in från arbets- och näringsbyråernas arbetstillståndsservice, och möjligheterna att automatisera de regionala riktlinjernas innehåll för ett smidigare beslutsfattande har utretts.

Våren 2021 skapades ett utkast till modell för regionala riktlinjer för NMT-centralernas bruk, utifrån vilket regionerna regelbundet en gång i halvåret granskar och uppdaterar sina riktlinjer för anlitaandet av utländsk arbetskraft. Syftet med de regionala riktlinjerna är att främja tillgången till arbetskraft inom NMT-centralens område, och i riktlinjerna utvärderas tillgången till arbetskraft i olika branscher.

Den enhetliga strukturen och innehållsbasen planerades så att de regionala riktlinjerna ska vara tillräckligt heltäckande och informativa i förhållande till kunderna och arbets- och näringsbyråerna, samt lättare att jämföra sinsemellan. Samtidigt är informationen i sådan form att den kan införas i Ärendehanteringssystemet för utlänningsärenden UMA. En viktig förändring är att ISCO-yrkesklassificeringen tillämpas i riktlinjerna. Med hjälp av automatisering kan informationen utnyttjas vid handläggningen av ansökningar, vilket försnabbar handläggningen. Med hjälp av automatisering identifierar systemet om den bransch ansökan gäller ingår i de regionala riktlinjerna för sökandens blivande arbetsregion.

#### 2.1.2.5 Uppehållstillstånd för arbetstagare är arbetsgivarspecifikt

Enligt den gällande 74 § i utlänningslagen berättigar uppehållstillstånd för arbetstagare till anställning inom en bransch eller flera. Av särskilda skäl kan uppehållstillstånd för arbetstagare begränsas till arbete i anställning inom en bransch eller flera hos en viss arbetsgivare.

Enligt förarbetena till lagen (RP 28/2003 rd) kan ett uppehållstillstånd begränsas till arbete hos en viss arbetsgivare endast av särskilda skäl, t.ex. om arbetet är bundet till ett leveransavtal eller ett kortvarigt entreprenadavtal. Ett särskilt skäl för att begränsa ett uppehållstillstånd för arbetstagare till en viss arbetsgivare är till exempel att arbetet är bundet till ett leveransavtal eller ett

## RP 114/2022 rd

kortvarigt entreprenadavtal. Begränsningen av ett uppehållstillstånd för arbetstagare till en viss arbetsgivare bör ha samband med syftet med systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare.

I statsrådets beslut av den 10 november 2012 om riksomfattande riktlinjer för de allmänna villkoren beträffande anlitaandet av utländsk arbetskraft specificeras tillämpningen av arbetsgivar-specifika tillstånd. Enligt riktlinjerna är särskilda skäl på basis av vilka ett uppehållstillstånd för arbetstagare kan begränsas så att det gäller endast en viss arbetsgivare 1) att personen är en utstationerad arbetstagare som ska utföra tillfälligt arbete, och 2) att arbetstagaren inte bor i Finland. Vid tillfällig utstationering är det fråga om arbete som utförs av en arbetstagare som en arbetsgivare med säte utomlands stationerar i Finland. Grunderna för branschvis begränsning innebär att utlänningslagen inte utgår från att ett uppehållstillstånd för arbetstagare som beviljas en utstationerad arbetstagare i regel ska begränsas till en viss arbetsgivare. En utstationerad arbetstagare som kommer till Finland för ett fortlöpande arbete kan beviljas ett uppehållstillstånd för arbetstagare som i regel är i kraft inom en bransch eller flera. Om det är tydligt att arbetet är temporärt, kan tillståndet dock begränsas till att gälla en viss arbetsgivare. I 2 punkten nämns att arbetstagaren inte bor i Finland. Sådana personer som arbetar i Finland kan inte anses vara på den finländska arbetsmarknaden så att ett tillstånd som endast gäller en viss bransch är befogat.

Uppgifter från arbets- och näringsbyråerna om antalet tillstånd som endast gäller en viss arbetsgivare, och för vilka arbetsuppgifter de beviljats (2021, uppföljning till den 30 september):

Antal	Sydöstra Finland	Nyland	Birkaland	Norra Österbotten
Arbetsgivar-specifika tillstånd	178	440	405	175
Branschspecifika tillstånd	982	4 270	2 119	1 875

### *Arbets- och näringsbyrån i Sydöstra Finland*

Mellan den 1 januari och den 30 september 2021 fattade arbets- och näringsbyrån i Sydöstra Finland sammanlagt 1 160 delbeslut, av vilka 178 endast gällde en viss arbetsgivare. De största yrkesgrupperna för detta slags tillstånd är lastbils- och specialfordonsförare (111 delbeslut), medhjälpare, jordbruk (52 delbeslut) samt svetsare och gasskärare (24 delbeslut). Förarna är den grupp som arbetar i gränsöverskridande trafik och inte bor i Finland. Delbeslut för dem fattas antingen enligt uppdragsavtalets varaktighet eller B 12–48 mån. Svetsarna är utstationerade arbetstagare, och jordbruksmedhjälparna är inhyrd arbetskraft som utländska arbetsgivare importerar. Största delen av de övriga arbetsgivar-specifika delbesluten gäller stödpersonal för bärplockning eller enstaka delbeslut för olika branscher.

### *Arbets- och näringsbyrån i Norra Österbotten*

Till och med den 30 september fattade arbets- och näringsbyrån i Norra Österbotten 2 050 delbeslut. Av dem gällde 175 endast en viss arbetsgivare. Av de arbetsgivar-specifika besluten gällde 129 stödpersonal för naturbärsplockning, av vilka en del var utstationerade arbetstagare. Ytterligare 46 arbetstagare representerade andra branscher.

## RP 114/2022 rd

Till följd av uppgiftens korta varaktighet (ca 3 mån.) och arbetets särdrag fattas arbetsgivarspecifika delbeslut för stödpersonal för naturbärsplockning, också om de inte är utstationerade arbetstagare. De arbetar i plockarnas läger till exempel med matlagning, fastighetsskötsel, fordonsservice, lokalisering av skörden och bokföring. I övrigt har arbetsgivarspecifika delbeslut i huvudsak fattats i fråga om svetsaruppgifter i industrin hos ryska underleverantörsföretag.

### *Arbets- och näringsbyrån i Birkaland*

Till och med den 30 september fattade arbets- och näringsbyrån i Birkaland 2 524 delbeslut. Av dem gällde 405 endast en viss arbetsgivare. Största delen av de arbetsgivarspecifika delbesluten gällde yrkesbranscherna svetsare och gasskärare, rörmokare, grovplåtslagare och stålkonstruktionsmontörer samt sprutmålare och sprutlackare. I sådana fall är det fråga om arbetstagare som utstationeras för temporärt arbete, i synnerhet vid varven i Åbo och Raumo. Arbetsgivaren är vanligen ett ryskt eller ukrainskt företag eller en arbetsgivare med säte i något annat EU-land.

Dessutom fattades 40 arbetsgivarspecifika delbeslut för jordbruks- och trädgårdsbranschen. De har gällt arbetstagare som ett ukrainskt personaluthyrningsföretag har stationerat ut för sex månaders arbete inom jordbruks-, trädgårds- och fjäderfabriksbranscherna.

### *Arbets- och näringsbyrån i Nyland*

Till och med den 30 september fattade arbets- och näringsbyrån i Nyland 5 469 delbeslut. Av dem gällde 440 endast en viss arbetsgivare. Största delen av de arbetsgivarspecifika delbesluten gällde lastbilsbranschen samt flygtrafiken. För flygtrafiken fattades 96 delbeslut.

De arbetsgivarspecifika tillstånden gällde i huvudsak kortvarigt eller gränsöverskridande arbete. Omkring 10 % av de positiva delbesluten gällde endast en viss arbetsgivare.

Utstationerade arbetstagare som beviljas uppehållstillstånd med stöd av 77 § i utlänningslagen (till exempel utstationerade specialsakkunniga) beviljas inte ett arbetsgivarspecifikt tillstånd, utan enligt 5 kap. i utlänningslagen är endast uppehållstillstånd för arbetstagare arbetsgivarspecifika.

### 2.1.3 Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete

I 77 § i utlänningslagen föreskrivs det om annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete. Enligt definitionen i 3 § 6 a punkten i utlänningslagen avses med annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete ett uppehållstillstånd för förvärvsarbete som beviljas utlänningar utan föregående delbeslut av arbets- och näringsbyrån. Det innebär i praktiken att bestämmelserna om tillgångsprövning inte tillämpas på tillstånd som beviljas med stöd av denna paragraf. Det innebär också att det inte föreskrivs särskilt om vilka uppgifter som behövs för att tillstånd ska kunna beviljas, i vilken utsträckning arbetsvillkoren granskas och av vem uppgifter begärs, arbetsgivaren eller arbetstagaren. Arbetsgivaren har inte heller på samma sätt som i fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare någon rätt att söka ändring i beslutet. Alla de grunder som nämns i paragrafen har sammanförts genom lag 1218/2013 (RP 139/2013 rd). Grunderna är av olika slag, och förteckningen har upplevts som förvirrande. Det framgår inte för alla grundens del av förarbetena varför de ursprungligen har ansetts vara sådana för vilka inget delbeslut ska fattas. Enligt 25 § 4 mom. i den gamla utlänningslagen (378/1991) föreskrevs det genom förordning om de yrken, befattningar eller uppgifter för vilka utlänningar inte behöver arbetstillstånd. I 18 § i utlänningsförordningen (142/1994) angavs några uppgifter för vilka uppehållstillstånd för arbetstagare inte

## RP 114/2022 rd

krävdes, och med stöd av den utfärdades arbetsministeriets anvisning om uppgifter och befattningar för vilka inget arbetstillstånd krävs (M/3/99 TM), på vilket en del av branscherna baseras. En del branscher och uppgifter har också motiverats i samband med totalöversynen av utlänningslagen (RP 28/2003 rd).

Ett ytterligare problem är att trots att paragrafen i enlighet med sin rubrik gäller förvärvsarbete, som i 3 § 8 punkten i utlänningslagen definieras som arbete i anställnings- och tjänsteförhållande och annan anställning där arbete utförs mot vederlag, har det med stöd av en del punkter i paragrafen också beviljats tillstånd för sådana personer som inte har ett anställningsförhållande utan verkar som företagare. Med annan anställning avses enligt lagens förarbeten (RP 28/2003 rd) förutom anställning också andra former av arbete mot ersättning, såsom arbete i tjänsteförhållande eller annat offentligrättsligt anställningsförhållande samt arbete i egenskap av ett av gemenskaperna lagstadgat organ. Bland annat verkställande direktörer arbetar i egenskap av ett lagstadgat organ.

Också i internationella avtal som binder Finland ingår förteckningar över sådana yrkeskategorier som ska beviljas uppehållstillstånd utan tillgångsprövning. De inkluderar också sådana kategorier som utför arbete i egen regi och inte i ett anställningsförhållande.

Enligt gällande bestämmelser beviljas annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete en utlänning som i enlighet med 1 punkten sköter ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag eller utför sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens. I fråga om personer som sköter ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag eller utför sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens baseras rätten att arbeta utan arbetsmarknadsprövning för uppehållstillstånd för arbetstagare på avtalet om tjänstehandel (GATS), som Finland har undertecknat.

Enligt Migrationsverkets etablerade tillämpningspraxis bör företagets storlek vara sådan att olika ledningsnivåer kan särskiljas för att arbetet ska kunna betraktas som ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå. Utöver företagets storlek har också ledningsuppgifterna i företaget betydelse. Ledningsuppgifter är till exempel planering, koordinering och ledning av företagets verksamhet samt beslutsfattande om investeringar och arbetssätt. Vanligen ansvarar ledningen också för utvecklingen av företagets personal, teknik och resultat. Ledningsuppgifterna varierar med företagets bransch och storlek, men ju mer rutinartade och presterande uppgifter som ingår, desto mer sannolikt är det att de kräver uppehållstillstånd för arbetstagare. Vid bedömningen av ledningsuppgifter i företaget kan det begäras en utredning av sökanden till exempel över arbetsavtalet, uppgiftsbeskrivningen och lönen samt företagets storlek och verksamhet.

Enligt etablerad förvaltningspraxis har till exempel experter på datateknik, experter inom någon annan specialbransch som avlagt högskoleexamen, språklärare och professorer på universitetsnivå samt andra personer som avlagt högskoleexamen och som kommer till Finland för att utföra krävande uppgifter som kräver en sådan examen och högtstående specialkunnande ansetts utföra sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens enligt 77 § 1 punkten i utlänningslagen. Vid bedömningen av specialkunnandet har det till exempel beaktats om arbetet kräver särskild utbildning eller kompetens som skaffats i arbetet, arten av de sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens samt vilken lön som betalas för arbetet. Kravet på högskoleexamen avgör inte ensamt om arbetet ska betraktas som sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens, men det har kunnat beaktas som en faktor som inverkar på helhetsbedömningen. Om högskoleexamen saknas har specialkunnandet kunnat påvisas på annat sätt, till exempel med arbetsintyg eller intyg över annan utbildning än högskolestudier.

Specialkunnet bedöms särskilt för varje sökande utifrån en helhetsbedömning som både beaktar uppgiftsbeskrivningen och den lön som betalas för arbetet. Lönen kan till exempel jämföras med medel- och medianinkomsterna för löntagare i Finland. Vanligen kan lönen för ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå samt för sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens antas vara klart högre än medel- och medianinkomsterna. Enligt etablerad förvaltningspraxis kan arbetet vanligen inte anses uppfylla kraven enligt 77 § 1 punkten om bruttolönen är under 3 000 euro per månad. Vid bedömningen av lönen kan vanligen de skattepliktiga naturaförmåner arbetsgivaren erbjuder, såsom bil- eller bostadsförmån, beaktas. Dock beaktas vanligen inte dagtraktamenten eller andra sådana ersättningar till arbetstagaren för verkliga kostnader för resor eller för vistelse i Finland, eller för ökade levnadskostnader.

De omständigheter som nämns ovan i fråga om sakkunniguppdrag och bedömningen av det främjar inte kravet på tydlighet i förvaltningen eller nyttan med automatisering. Den så kallade löneutvecklingen i samband med tillståndet, eller brist på sådan, och avsaknaden av regler om den talar för att bestämmelserna ses över. Eftersom det ankommer på arbetsgivaren att definiera specialkompetens och sakkunskap finns det inget skäl att de kvarstår som förutsättning för tillstånd på ett sådant sätt att tillståndsmyndigheten kräver utredning om den, utom vid behov i exceptionella fall.

Enligt 2 punkten kan tillstånd beviljas en utlänning som är idrottare, tränare eller idrottsdomare, om verksamheten är yrkesmässig. Under beredningen har inget samband identifierats mellan den grunden och någon internationell förpliktelse som binder Finland utan den hänger samman med arbetsgivarens personliga specialkompetens, och att bedöma tillgången till arbetskraft på arbetsmarknaden bör därför inte anses ändamålsenligt.

Det förutsätts att idrottares, tränares och idrottsdomares verksamhet ska vara yrkesmässig. Enligt förarbetena till utlänningslagen (RP 28/2003 rd, s. 175) bedöms yrkesmässigheten i tillämpliga delar på samma sätt som i fråga om konstnärlig och kulturell verksamhet. Som yrkesmässig konstnär betraktas en person som uppfyller minst två av följande kriterier: utbildning på en institution för konstnärlig utbildning, medlemskap i en organisation för konstnärer, yrkesmässig arbetshistoria inom konsten eller utkomst från arbete inom konsten. I statsrådets beslut av den 11 oktober 2012 om riksomfattande riktlinjer för de allmänna villkoren beträffande anlitandet av utländsk arbetskraft bestäms vad de kriterier som nämns ovan innebär bland annat i fråga om utlänningar som arbetar inom området för idrott och vetenskap. Enligt det beslutet kan professionalismen för den som arbetar inom idrotten påvisas genom att minst två av följande kriterier uppfylls: utbildning på en institution för utbildning i idrott, medlemskap i en idrottsförening, yrkesmässig arbetshistoria inom idrotten eller utkomst från arbete inom idrotten.

Enligt 3 punkten kan tillstånd beviljas en utlänning som är anställd hos ett religiöst eller ideologiskt samfund. Under beredningen har inget samband identifierats mellan den grunden och någon internationell förpliktelse som binder Finland utan den hänger samman med arbetsgivarens personliga specialkompetens, och att bedöma tillgången till arbetskraft på arbetsmarknaden bör därför inte anses ändamålsenligt.

Enligt 4 punkten kan tillstånd beviljas en utlänning som yrkesmässigt verkar inom kultur eller konst med undantag av forskare och restaurangmusiker. Under beredningen har inget samband identifierats mellan den grunden och någon internationell förpliktelse som binder Finland utan den hänger samman med arbetsgivarens personliga specialkompetens, och att bedöma tillgången till arbetskraft på arbetsmarknaden bör därför inte anses ändamålsenligt. Det är inte möjligt att entydigt ange någon orsak till att restaurangmusiker är undantagna. Enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån ansöks det främst om sådana tillstånd för arbete ombord på kryss-

## RP 114/2022 rd

ningsfartyg, och antalet ansökningar är litet. Under 2018 fattades 4 delbeslut för restaurangmusiker i Finland, av vilka två var negativa och två positiva. Med beaktande av arbets- och näringsbyråernas områden har inga delbeslut för sådana uppgifter fattats vid arbets- och näringsbyråerna för Sydöstra Finland och Norra Österbotten under perioden 2019–2021. Inte heller i Birkaland, vars verksamhetsområde omfattar Egentliga Finland och därmed fartygsrutten från Åbo till Stockholm, fattades några delbeslut för restaurangmusiker under perioden 2019–2021. Under 2019 fattade arbets- och näringsbyrån i Nyland två delbeslut, av vilka ett var negativt och ett positivt; sedan dess har inga ansökningar inkommit. Avsaknaden av ansökningar under 2020 och 2021 beror sannolikt på covid-19-pandemin, men också under åren före den var antalet ansökningar litet.

Enligt regeringens proposition (RP 28/2003 rd) bedöms professionalismen i fråga om konstnärer genom tillämpning av det betänkande som utarbetats av kommissionen för konstnärernas sociala och ekonomiska ställning (undervisningsministeriets arbetsgruppspromemoria 10:1995). Som en professionell konstnär betraktas en person som uppfyller minst två av följande kriterier: utbildning på en institution för konstnärlig utbildning, medlemskap i en organisation för konstnärer, yrkesmässig arbetshistoria i någon konststart eller utkomst från ett konstnärligt arbete.

Det kan vara fråga om vilken konstgren som helst, bara det konstnärliga arbetet kan betraktas som yrkesmässigt. Typiska exempel är i praktiken yrkesmusiker samt balett-, opera- och cirkuskonstnärer. Vid bedömningen bör särskild vikt fästas vid arbetets innehåll, det vill säga att sökanden uttryckligen har för avsikt att utföra konstnärligt arbete och förtjäna sitt uppehälle genom det.

Inom konstbranschen beviljas tillstånd med stöd av denna punkt också för annat än förvärvsarbete. Konstnärers försörjning består till exempel av stipendier eller freelanceruppdrag för vilka arvode betalas. Också musikers utkomst består ofta av arvoden för spelningar, och det är alltså inte fråga om arbete som utförs i anställningsförhållande utan om uppdrag. Det är typiskt för branschen att utkomsten är splittrad och härrör från flera källor.

Enligt 5 punkten kan tillstånd beviljas en utlänning som arbetar i en internationell organisation eller utför uppgifter som hänför sig till mellanstatligt officiellt samarbete. Punkten bör granskas tillsammans med 69 § om utrikesförvaltningen som uppehållstillståndsmyndighet. Enligt 3 mom. i den paragrafen beviljar utrikesministeriet tillfälligt uppehållstillstånd för dem som hör till personalen vid diplomatiska beskickningar och konsulat som representerar den utsändande staten i Finland samt för dem som hör till personalen vid en internationell organisations organ i Finland och för sådana personers familjemedlemmar samt för dem som är i privat tjänst hos personalen och som är medborgare i den utsändande staten. Dock finns det också situationer, såsom till exempel vissa länders kulturcentrum med verksamhet i Finland, som inte verkar inom ramen för landets diplomatiska beskickning eller konsulat utan är särskilda statliga organ utan någon diplomatisk status. Utrikesministeriet beviljar inte uppehållstillstånd för utländska arbetstagare vid dessa centrum, utan prövningen för beviljande av uppehållstillstånd hör till Migrationsverkets behörighet.

Enligt 6 punkten kan tillstånd beviljas en utlänning som är yrkesmässigt verksam inom masskommunikation, om inte hans eller hennes arbets- eller uppdragsgivare har verksamhetsställe i Finland.

Enligt 7 punkten kan tillstånd beviljas en utlänning som undersöker marknaden, förbereder ett företags etablering i Finland, förhandlar om beställningar, skaffar beställningar eller övervakar hur beställningar verkställs eller sköter andra motsvarande uppgifter, om inte hans eller hennes

## RP 114/2022 rd

arbets- eller uppdragsgivare har verksamhetsställe i Finland. Under beredningen har ett samband identifierats mellan denna grund och förpliktelserna enligt EU:s handelsavtal GATS och andra frihandelsavtal som ingåtts senare inom EU, senast frihandelsavtalet mellan EU och Storbritannien.

Enligt 8 punkten kan tillstånd beviljas en utlänning som har avlagt examen eller slutfört forskning i Finland och det huvudsakliga syftet med vistelsen i landet är att arbeta. Med stöd av denna punkt beviljas uppehållstillstånd för personer som avlagt examen eller slutfört forskning i Finland och som efter att ha hittat en arbetsplats ansöker om uppehållstillstånd. Personen beviljas då uppehållstillstånd utan deltillståndsprovning, och tillståndet innefattar också obegränsad rätt att arbeta.

Paragrafens 1 mom. 9–11 punkten gäller tidsmässigt begränsade situationer.

Enligt 9 punkten kan tillstånd beviljas en utlänning som utifrån en inbjudan eller ett avtal arbetar som gästande lärare, föreläsare, utbildare eller konsult, om arbetet pågår högst ett år. Inresa för konsulter baseras på förpliktelserna enligt EU:s handelsavtal GATS och de flesta andra frihandelsavtal som ingåtts senare inom EU, senast frihandelsavtalet mellan EU och Storbritannien.

Enligt 10 punkten kan tillstånd beviljas en utlänning som utför ett arbete som ingår i ett leveransavtal om enskilda maskiner, anordningar, produktionslinjer eller expertsystem som importerats till Finland eller som ska exporteras till utlandet, om arbetet pågår högst sex månader. Under beredningen har ett samband identifierats mellan denna grund och förpliktelserna enligt EU:s handelsavtal GATS och de flesta andra frihandelsavtal som ingåtts senare inom EU, senast frihandelsavtalet mellan EU och Storbritannien.

Enligt 11 punkten kan tillstånd beviljas en utlänning som utför arbete som ingår i ett mellanstatligt avtal eller medborgarorganisationers utbytesprogram, om arbetet pågår högst 18 månader. Enligt regeringens proposition RP 28/2003 rd har denna grund närmast samband med de så kallade Working Holiday -avtal som Finland i nuläget har med Nya Zeeland och Australien. Tre nya avtal som har slutits med Sydkorea, Kanada och Japan torde träda i kraft under 2022. I regeringens proposition RP 232/2021 rd föreslås det i fråga om förutsättningar för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (719/2018) att det föreskrivs om ett särskilt Working Holiday-tillstånd. Därför kan tillstånd med stöd av denna bestämmelse i utlänningslagen beviljas också enligt andra internationella avtal, om ingen annan lämplig tillståndsgrund finns.

I nuläget kan tillstånd med stöd av denna bestämmelse inte beviljas för medborgarorganisationers utbytesprogram, eftersom utlänningens utkomst ska vara tryggad genom förvärvsarbete för att ett sådant tillstånd ska kunna beviljas. Det är inte möjligt i praktiken. I den regeringsproposition som nämns ovan föreslås det också att det föreskrivs i den nämnda lagen om uppehållstillstånd som beviljas på grund av praktik, vilket också omfattar medborgarorganisationers utbytesprogram.

### 2.1.4 Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd

I 78 § i utlänningslagen föreskrivs det om rätt att arbeta med stöd av ett uppehållstillstånd som redan beviljats.

I 1 mom. föreskrivs det att en utlänning som har beviljats uppehållstillstånd för arbetstagare har rätt att arbeta i en eller flera branscher eller i en eller flera branscher för en viss arbetsgivare. I

arbets- och näringsbyråns beslut bestäms det om uppehållstillståndet är begränsat till en viss bransch eller arbetsgivare.

I 2 mom. föreskrivs det att en utlänning som har beviljats annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete, alltså ett uppehållstillstånd med stöd av 77 §, har rätt att arbeta enligt kriterierna för tillståndet. I momentet föreskrivs det också att också den som har beviljats uppehållstillståndet enligt andra kriterier har rätt att utföra arbete som avses i 77 § 1 mom. 1–5 punkten, oberoende av på vilken grund uppehållstillståndet beviljats. Ett annat uppehållstillstånd ger alltså rätt att 1) sköta ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag eller utföra sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens, 2) vara professionell idrottare, tränare eller idrottsdomare, 3) vara anställd hos ett religiöst eller ideologiskt samfund, 4) yrkesmässigt verka inom vetenskap, kultur eller konst med undantag av forskare och restaurangmusiker, och 5) arbeta i en internationell organisation eller utföra uppgifter som hänför sig till mellanstatligt officiellt samarbete.

I 3 mom. föreskrivs det om så kallad obegränsad rätt att arbeta i olika situationer. Obegränsad rätt att arbeta ingår i permanent uppehållstillstånd, EU-uppehållstillstånd och kontinuerligt uppehållstillstånd för varaktigt bosatta tredjelandsmedborgare som beviljats på någon annan grund än arbete, tillfälligt eller kontinuerligt uppehållstillstånd på grund av familjeband, tillfälligt uppehållstillstånd på grund av tillfälligt skydd eller annan humanitär inresa, uppehållstillstånd som beviljas offer för människohandel, uppehållstillstånd som beviljas en person som vistats och arbetat olovligt i landet och uppehållstillstånd som beviljas på grund av hinder för avlägsnande ur landet. I momentets sista punkt föreskrivs det dessutom på ett något ologiskt sätt att en sådan utlänning har rätt att arbeta, som utrikesministeriet har beviljat uppehållstillstånd för att utföra byggnads-, reparations- eller servicearbete vid en beskickning, och då gäller rätten att arbeta endast de uppgifterna och är inte obegränsad på samma sätt som i de övriga situationer som avses i momentet.

I 4 mom. föreskrivs det att en utlänning som arbetar med stöd av uppehållstillstånd på ansökan beviljas rätt att arbeta utan begränsning av bransch eller någon annan begränsning, om det finns grundat skäl 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 72 § 1 och 2 punkten och, om Migrationsverket kräver det, de uppgifter som avses i 3 punkten. Bestämmelsen har trätt i kraft den 1 oktober 2021. Enligt förarbetena till lagen (RP 253/2020 rd, s. 18) är det i bestämmelsen fråga om rätt att direkt övergå i anställning hos en ny arbetsgivare. Rätten att arbeta varar så länge som det befintliga uppehållstillståndet är i kraft. Om det är fråga om ett fortsatt tillstånd kan denna rätt vara i kraft upp till fyra år. Rätten att arbeta förutsätter att en ansökan lämnas in till Migrationsverket. Under tiden för handläggningen av ansökan fortsätter utlänningens rätt att arbeta i enlighet med det gällande uppehållstillståndet. När en utlänning hittar ett nytt arbete eller inleder företagsverksamhet och på den grunden ansöker om fortsatt tillstånd ska rätten att arbeta fortsätta under tiden för handläggningen av ansökan med stöd av 80 § 1, 2 eller 3 mom. i utlänningslagen. Utlänningen får ett intyg om utvidgad rätt att arbeta av Migrationsverket när en betydande försummelse av arbetsgivarens skyldigheter eller annat utnyttjande har konstaterats. Utlänningen kan visa upp intyget för sin nya arbetsgivare som bevis på rätt att arbeta.

I 5 mom. föreskrivs det om rätten att arbeta i fråga om offer för utnyttjande av arbetskraft som fått uppehållstillstånd. En utlänning som har beviljats uppehållstillstånd enligt 54 b § får efter att ha hittat ett arbete börja arbeta eller inleda företagsverksamhet. Också denna bestämmelse trädde i kraft den 1 oktober 2021 (RP 253/2020 rd).



I 6 mom. föreskrivs det att sådan rätt att arbeta som baserar sig på denna paragraf med undantag av sådant uppehållstillstånd som avses i 3 mom. 7 punkten ska antecknas i anslutning till utlännings uppehållstillstånd.

#### 2.1.5 Rätt att arbeta utan uppehållstillstånd

I 79 § i utlänningslagen föreskrivs det om rätt att arbeta utan uppehållstillstånd. I 1 mom. föreskrivs det om situationer när en utlänning har rätt att förvärvsarbeta utan uppehållstillstånd. I praktiken har det föranlett oklarhet att det inte anges för alla punkter i bestämmelsen hur länge rätten att arbeta varar. Specialmotiveringen är inte heller exakt till alla delar, vilket gjort det nödvändigt att i samarbete mellan myndigheter överväga om arbete är tillåtet med stöd av visum eller visumfrihet, eller om det till exempel förutsätter en ansökan om uppehållstillstånd enligt 77 §. Det ankommer inte på en viss myndighet att tolka hur paragrafen ska tillämpas, och det finns ingen rättspraxis som styr tillämpningen.

Rätt att förvärvsarbeta utan uppehållstillstånd har enligt 79 § 1 mom. 1 punkten en utlänning som utifrån en inbjudan eller ett avtal kommer som tolk, lärare, sakkunnig eller idrottsdomare för högst tre månader. Vid tillämpningen av denna punkt har det orsakat förvirring hur termen sakkunnig ska definieras och hur den avviker från termen sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens som används i 77 § 1 mom. 1 punkten.

I 2 punkten i samma moment föreskrivs det om utläningar som utifrån en inbjudan eller ett avtal kommer som yrkeskonstnär eller idrottare för högst tre månader, inbegripet biträdande personal, servicepersonal och träningspersonal.

I 3 punkten föreskrivs det om utläningar som arbetar som sjöman antingen på ett fartyg som är inskrivet i förteckningen över handelsfartyg eller, efter att ha anställts någon annanstans än i Finland, på ett fartyg som huvudsakligen går i trafik mellan utländska hamnar,

Momentets 4 punkt grundar sig på EG-domstolens prejudikat i ärendet Vander Elst (C-43/93). Enligt 4 punkten har en sådan utlänning rätt att förvärvsarbeta utan uppehållstillstånd, som är ordinarie arbetstagare hos ett företag som driver verksamhet i en annan stat inom Europeiska unionen eller i en stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och som kommer för att utföra tillfälligt leverans- eller underleveransarbete som omfattas av friheten att tillhandahålla tjänster, om han eller hon i nämnda stat har tillstånd som berättigar till vistelse och arbete och som är i kraft efter det att arbetet i Finland har upphört.

Den praktiska tillämpningen av 4 punkten har inte varit entydig, bland annat i fråga om genomförandet av utlänningsstillsynen. I motiveringen till den gällande lagen (RP 28/2003) anges det att Europaparlamentets och rådets direktiv om utstationering av arbetstagare från tredje land i samband med tillhandahållande av tjänster över gränserna samt rådets direktiv om en utvidgning av friheten att tillhandahålla tjänster över gränserna till att även omfatta tredjelandsmedborgare som har etablerat sig inom gemenskapen är under beredning. Det anges också att direktiven kommer att röra den situation som avses i bestämmelsen. Direktiven har dock aldrig trätt i kraft. Däremot har det bildats rättspraxis i frågan hos EU-domstolen.

Domstolen har ansett att de tilläggsvillkor som vissa medlemsstater ställer upp för utstationering av arbetstagare från tredjeländer är oskäliga. I ärendet kommissionen mot Tyskland (C-244/04) ansåg EG-domstolen att villkoret i Tysklands lagstiftning att arbetstagare från tredjeländer som utstationeras av företag med säte i andra medlemsstater ska ha varit anställda hos företaget i fråga i minst ett år för att få uppehållstillstånd inte är i enlighet med artikel 49 EG. I ärendet

kommissionen mot Luxemburg (C-445/03) ansåg domstolen att kravet i lagstiftningen på anställningsavtal som sluts minst sex månader innan arbetstagarna utstationeras till en annan medlemsstat går utöver vad som för det sociala skyddsändamålet kan krävas som ett nödvändigt villkor för utstationering av arbetstagare som är medborgare i tredje land, och därför inte är befogat. I den sistnämnda domen har domstolen likaså avvisat kravet på arbetsavtal som gäller tills vidare.

I 79 § 2 mom. i utlänningslagen föreskrivs det om rätten att arbeta för en utlänning som sökt internationellt skydd. Enligt det momentet har en utlänning efter att ha sökt internationellt skydd eller lämnat in en sådan ny ansökan som avses i 102 § rätt att förvärvsarbeta utan uppehållstillstånd då han eller hon visat upp ett sådant dokument som avses i 11 § 1 mom. 1 punkten och efter att ha lämnat in ansökan har vistats i landet i tre månader eller då han eller hon efter att ha lämnat in ansökan har vistats i landet i sex månader.

I 79 § 3 mom. föreskrivs det om förvärvsarbete utan uppehållstillstånd i högst tre månader när arbetsgivaren eller uppdragsgivaren inte har något verksamhetsställe i Finland och utlänningen arbetar som demonstratör eller filmarbetare. I bestämmelsen föreskrivs det inte om hur länge rätten att arbeta varar om utlänningen arbetar som medlem av personalen på ett motorfordon i utländsk ägo eller besittning, när utlänningen framför ett fordon med vilket en gränsöverskridande transport förs till bestämmelseorten eller avhämtas från utgångsorten eller när trafikeringen i Finland hänför sig till regelbunden reguljärtrafik mellan orter av vilka åtminstone en är belägen utomlands och utlänningen inte är bosatt i Finland. Det föreskrivs inte heller om hur länge rätten att arbeta varar för utläningar som arbetar som reseledare för en sällskapsresa från utlandet till Finland.

#### 2.1.6 Näringsutövning

Enligt Migrationsverkets etablerade praxis har en tredjelandsmedborgare som vistas i landet med uppehållstillstånd rätt att utöva näring. Det strider dock mot 1 § 1 mom. i lagen angående rättighet att idka näring (122/1919), enligt vilken laglig och med god sed förenlig näring på de villkor som stadgas i denna lag får idkas av fysiska personer som är bosatta inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Enligt förarbetena till lagen (RP 259/1992 rd) avses här med boningsort stadigvarande boende i någon stat inom det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och med stadigvarande boende hemkommunen enligt lagen om hemkommun. Alla som vistas i landet med uppehållstillstånd har alltså inte rätt att idka näring, utan den rätten tillkommer enbart dem som har en hemkommun i Finland.

I 18 § i grundlagen föreskrivs det om näringsfrihet. Det är fråga om en mer omfattande helhet än enbart grundandet av ett företag eller en juridisk person. En del näringar är fria, och för att utöva dem krävs alltså inget särskilt tillstånd av någon myndighet eller anmälan till någon. En del näringar är tillståndspliktiga eller anmälningspliktiga. Sådana näringar får utövas fritt, som utövas för egen utkomst, samt sådana näringar som inte utövas för egen försörjning men som inte förutsätter något särskilt tillstånd.

#### 2.1.7 Uppehållstillstånd för företagare

Från och med den 1 april 2018 föreskrivs det i utlänningslagen om en tillståndstyp som kallas uppehållstillstånd för företagare (RP 129/2017 rd). Tidigare föreskrivs det om uppehållstillstånd för näringsidkare. Före lagändringen behandlades ansökningar från så kallade aktiebolagsföretagare, det vill säga utläningar som inte var personligt ansvariga för företagsverksamheten, som uppehållstillstånd för arbetstagare så att arbets- och näringsbyrån fattade ett delbeslut om

## RP 114/2022 rd

ansökan. Lagändringens syfte var att göra det möjligt att bevilja uppehållstillstånd för företagande oberoende av bolagsform, och att göra det möjligt att på grund av företagande bevilja uppehållstillstånd också för andra än närings- eller yrkesutövare. Avsikten var att göra det möjligt att bevilja uppehållstillstånd också för företagare som grundat aktiebolag. I övrigt kvarstod förfarandet oförändrat.

Upphållstillstånd för företagare beviljas i ett förfarande i två steg. Närings-, trafik- och miljöcentralen prövar om förutsättningarna för att bevilja uppehållstillstånd för företagare enligt 76 § uppfylls. Efter ett positivt delbeslut från närings-, trafik- och miljöcentralen beviljar Migrationsverket utlänningen uppehållstillstånd, om inte något annat följer av 36 §.

Enligt 76 § baserar sig beviljandet av uppehållstillstånd för företagare på en prövning där man ska säkerställa att företagsverksamheten har förutsättningar att vara lönsam. Närings-, trafik- och miljöcentralen tar också ställning till om företagsverksamheten är tillfällig eller kontinuerlig. Utlänningens försörjning ska vara tryggad genom förvärvsarbete, företagsverksamhet eller på något annat sätt under den tid som uppehållstillståndet gäller. Det framgår inte tydligt av bestämmelsen vad prövningen baserar sig på, och det förklaras inte heller i förarbetena till lagen. Närings-, trafik- och miljöcentralen har omfattande prövningsrätt i frågan, och det är inte säkert att sökanden vet vad som granskas.

Upphållstillstånd för företagare hör till de ärenden som är svåra att automatisera; det gäller till exempel affärsplanen. Samma tillståndsgrund gäller också olika företagsformer för vilka tillståndsprövningen ser olika ut; det finns redan verksamma företag och företag under bildning, vilket också medför olika informationsbehov.

Kännetecknande för uppehållstillstånd för företagare är det stora antalet negativa beslut.

Antalet ansökningar och beslut under perioden 2017–2021:

	2017	2018	2019	2020	2021
Ansökningar					
Första	186	292	371	301	262
Fortsatta	259	295	368	452	576
<b>Sammanlagt</b>	<b>445</b>	<b>587</b>	<b>739</b>	<b>753</b>	<b>838</b>
Beslut					
Första	115	188	418	399	413
Fortsatta	202	236	427	480	797
<b>Sammanlagt</b>	<b>317</b>	<b>424</b>	<b>845</b>	<b>879</b>	<b>1 210</b>

Beslut som fattats år 2021:

	Positiva beslut	Negativa beslut	Negativa beslut, %
Första	110	279	72 %
Fortsatta	552	222	29 %
<b>Sammanlagt</b>	<b>662</b>	<b>501</b>	<b>43 %</b>

### 2.1.8 Uppehållstillstånd för tillväxtföretagare

Bestämmelserna om uppehållstillstånd för tillväxtföretagare trädde i kraft den 1 april 2018 (RP 129/2017 rd). Tidigare har inga sådana bestämmelser funnits. Enligt regeringens proposition föreslogs det bli skapat ett eget förfarande för tillväxtföretagare som beaktar tillväxtföretagandets särdrag till skillnad från uppehållstillstånd för företagare.

I enlighet med internationella modeller skulle affärsverksamhet i anslutning till tillväxtföretagande i stället för av uppehållstillståndsmyndigheterna evalueras av en instans som känner bättre till tillväxtföretagande och dess omvärld. Enligt propositionen är avsikten att den sökande ska skaffa ett positivt utlåtande från dåvarande Tekes, nuvarande Business Finland redan innan han eller hon ansöker om uppehållstillstånd. Detta betraktades som förnuftigt därför att det är långt ifrån alla tillväxtföretagare som utifrån internationella erfarenheter slutligen ansöker om uppehållstillstånd, även om de fått sin affärsmodell godkänd. Migrationsverket omvärderar inte tillväxtföretagets affärsmodell, utan beviljar med stöd av ett positivt utlåtande uppehållstillstånd om de allmänna villkoren enligt utlänningslagen uppfylls.

Enligt 47 g § i utlänningslagen betraktas som tillväxtföretagare en utlänning som har för avsikt att på heltid inneha en ansvarsställning i ett sådant företag som är registrerat eller ska registreras i Finland och vars affärsmodell och den personliga kompetensen bland de personer som är verksamma inom företaget uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstarts företag med stor tillväxtpotential.

Enligt specialmotiveringen i regeringens proposition (s. 22) skapas inga nya kriterier för att värdera tillväxtföretagande för syftena i utlänningslagen utan här utnyttjas Innovationsfinansieringsverket Business Finlands (nedan BF) etablerade verksamhet och sakkunskap. BF evaluerar redan nu tillväxtföretag som en del av sin Tempo-finansiering, som bygger på lagen om allmänna förutsättningar för stöd som beviljas för ekonomisk verksamhet (429/2016), statsrådets förordning om finansiering av forsknings-, utvecklings- och innovationsverksamhet (1444/2014) och BF:s etablerade och offentliggjorda praxis som kompletterar dessa.

Enligt 47 h § i utlänningslagen beviljas en utlänning kontinuerligt uppehållstillstånd, om han eller hon har fått ett utlåtande där Innovationsfinansieringsverket Business Finland förordar verksamheten som tillväxtföretagare. Beviljande av uppehållstillstånd förutsätter dessutom att utlänningen uppfyller de övriga villkoren i detta kapitel för beviljande av uppehållstillstånd. I den paragrafen föreskrivs det också att till ansökan om uppehållstillstånd ska fogas ett utlåtande från Innovationsfinansieringsverket Business Finland som har getts högst två månader innan ansökan om uppehållstillstånd anhängiggörs.

I praktiken har det visat sig att alla utlänningar inte hinner ansöka om uppehållstillstånd inom de två månader utlåtandet är giltigt, vilket medför extra arbete för BF som blir tvunget att uppdatera utlåtandena. Dessutom har det varit oklart vad som ska göras inom fristen på två månader. Den nuvarande tolkningen är att ansökan ska lämnas in på nätet inom två månader, men den måste inte vara betald och identifieringen behöver inte vara genomförd. Ibland är det oklart om beskickningen tolkar saken likadant.

Enligt 53 § 10 mom. i utlänningslagen får det första tidsbegränsade uppehållstillståndet för tillväxtföretagare beviljas för två år. Uppehållstillstånd kan också beviljas för två år, om det beviljas en familjemedlem till en utlänning som avses i de paragraferna. Det föreskrivs om beviljande av fortsatt uppehållstillstånd i 54 a § och om det fortsatta tillståndets längd i 55 §, enligt vars 1 mom. det beviljas för högst fyra år.

I internationell jämförelse beviljas det första tillståndet för tillväxtföretagare till exempel i Frankrike för fyra år. När en utlänning startar upp som företagare i ett nytt land är ett eller två år en kort tid för att inleda verksamheten (flytta, öppna ett bankkonto, grunda ett företag och andra administrativa åtgärder). Uppehållstillstånd för tillväxtföretagare får beviljas för högst två år, men i praktiken har det vanligen endast beviljats för ett år eftersom sökanden inte kan påvisa tillräcklig försörjning för två år. För att giltighetstiden för det första uppehållstillståndet ska kunna förlängas bör kravet på försörjning justeras. Om kravet på försörjning inte ändras men tillståndets giltighetstid förlängs, drar endast den mycket lilla del av sökandena nytta av det som har stora tillgångar. I fråga om kraven på försörjning bör det också övervägas vilka inkomster som beaktas när försörjning påvisas.

I fråga om fortsatt uppehållstillstånd för tillväxtföretagare avgör Migrationsverket i regel ansökningsutgången utan något utlåtande från BF, eftersom Migrationsverket enligt 54 a § 2 mom. om uppehållstillstånd för tillväxtföretagare kan begära utlåtande från BF om en ansökan om fortsatt uppehållstillstånd. I det skedet har det ofta blivit problematiskt att pröva huruvida företaget längre uppfyller kriterierna för tillväxtföretagare. Det tydligaste vore att utlåtandet också i fråga om fortsatt tillstånd alltid är en obligatorisk bilaga till ansökan, vilket innebär att det inte behöver övervägas om det ska begäras och att rätt instans bedömer om kriterierna för tillväxtföretagare uppfylls. En mer omfattande fråga är hur länge ett företag kan vara ett tillväxtföretag och när det blir ett så kallat normalt företag.

#### 2.1.9 Rätt för den som ansökt om tillfälligt skydd att förvärvsarbeta och utöva näring

I rådets direktiv (2001/55/EG) om miniminormer för att ge tillfälligt skydd vid massiv tillströmning av fördrivna personer och om åtgärder för att främja en balans mellan medlemsstaternas insatser för att ta emot dessa personer och bära följderna av detta, nedan *direktivet om tillfälligt skydd*, föreskrivs det om medlemsstatens skyldigheter gentemot personer som åtnjuter tillfälligt skydd. Enligt artikel 12 i direktivet ska medlemsstaterna under en tid som inte ska vara längre än den som gäller för det tillfälliga skyddet, tillåta personer som åtnjuter tillfälligt skydd att utföra arbete, med beaktande av de bestämmelser som reglerar verksamheten, som anställda eller som egenföretagare och att ta del av utbildningsmöjligheter för vuxna, yrkesutbildning och praktisk arbetsplatsorientering. Direktivet utgår ifrån att de personer som omfattas av tillämpningsområdet får skydd. Av denna anledning innehåller direktivet inga särskilda bestämmelser om inledningstidpunkten för de rättigheter som hänför sig till skyddet. Europeiska kommissionen har under våren 2022 preciserat tolkningen av direktivet på så sätt att personens rätt att arbeta börjar från den tidpunkt då han eller hon har lämnat in sin ansökan om tillfälligt skydd och mottagit ett intyg över att ansökan har registrerats. Om det senare konstateras att personen inte har rätt till tillfälligt skydd kan ansökan avslås, varvid rätten att arbeta upphör.

Den gällande utlänningslagen innehåller bestämmelser om rätten att arbeta med stöd av uppehållstillstånd som beviljats på grund av tillfälligt skydd. Enligt 78 § 3 mom. 3 punkten i utlänningslagen har en utlänning som beviljats tillfälligt uppehållstillstånd på grund av tillfälligt skydd rätt att arbeta. Det finns inga bestämmelser om rätten att arbeta under tiden mellan registrering av ansökan och beviljande av uppehållstillstånd. Direktivet om tillfälligt skydd och den nationella lagstiftningen som baserar sig på det tillämpades i Finland för första gången våren 2022 till följd av kriget i Ukraina. I samband med detta observerade man att den nationella lagstiftningen är bristfällig i fråga om rätten att arbeta och motsvarar inte helt det ovan beskrivna syftet med direktivet. Utlänningslagen behöver därför preciseras så att den motsvarar direktivet genom att bestämmelser införs om när rätten att arbeta börjar efter registrerad ansökan samt om hur länge rätten att arbeta varar. I praktiken har rätten att arbeta redan tillämpats enligt direktivets syfte.

## 2.2 Certifierade arbetsgivare

I den gällande utlänningslagen finns inga bestämmelser om certifierade arbetsgivare. Det föreskrivs inte i lagen att en arbetsgivare som sköter sina förpliktelser gentemot myndigheter och arbetstagare enligt lag och föreskrifter kan dra nytta av det i processen på något sätt. Affärsverksamheten hos en arbetsgivare som sköter sina angelägenheter bra kan lida av att handläggningen av ansökningar om uppehållstillstånd hos en myndighet drar ut på tiden till följd av det stora antalet ansökningar och att ansökningarna är ofullständiga.

## 2.3 Handläggningsordningen för ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare och företagare

Upphållstillstånd för arbetstagare är ett uppehållstillstånd som beviljas för arbete och som ger rätt att arbeta inom den bransch som nämns i tillståndet, eller alternativt hos en viss arbetsgivare. Det är fråga om ett tillstånd som beviljas för arbete, och som ska ansökas när arbete inte är tillåtet med stöd av andra bestämmelser. Upphållstillstånd för arbetstagare skiljer sig från andra tillstånd som beviljas för arbete genom att förfarandet har två skeden, trots att det ur sökandens perspektiv är fråga om en enda ansökan.

Enligt 73 § i utlänningslagen ska arbets- och näringsbyrån först i ett delbeslut pröva om de arbetskraftspolitiska förutsättningarna för uppehållstillstånd för arbetstagare uppfylls, det vill säga möjligheten att inom en rimlig tid få sådan arbetskraft som lämpar sig för det aktuella arbetet och som står till förfogande på arbetsmarknaden och se till att beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare inte hindrar en person som är lämplig för arbetet och tillgänglig på arbetsmarknaden att få arbete. När arbets- och näringsbyrån prövar beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare ska den beakta de riksomfattande riktlinjerna i statsrådets beslut om riksomfattande riktlinjer för de allmänna villkoren beträffande anlitandet av utländsk arbetskraft samt närings-, trafik- och miljöcentralens (NMT-centralerna) regionala riktlinjer som utarbetas tillsammans med arbetsmarknadsparterna med stöd av 71 § i utlänningslagen.

Arbets- och näringsbyrån ska också säkerställa att uppehållstillstånd för arbetstagare beviljas endast personer som uppfyller villkoren, om det för arbetet krävs särskild kompetens eller ett godkänt hälsotillstånd, och att de utredningar, den information och den försäkran arbetsgivaren fogat till ansökan stämmer överens med vad som föreskrivs i 72 §. Enligt 72 § ska arbetsgivaren till en ansökan om uppehållstillstånd för en arbetstagare foga sådan information om de centrala villkoren i arbetet som avses i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en försäkran om att villkoren stämmer överens med gällande bestämmelser och kollektivavtalet i fråga eller, om det inte finns något kollektivavtal som ska tillämpas, svarar mot den praxis som gäller arbetstagare som är verksamma i motsvarande uppgifter på arbetsmarknaden, och om arbets- och näringsbyrån kräver det, en utredning om att arbetsgivaren har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare.

Beviljandet av uppehållstillstånd för företagare baserar sig på en prövning där man ska säkerställa att företagsverksamheten har förutsättningar att vara lönsam. Också i detta fall har förfarandet två skeden så att NTM-centralen först avgör huruvida förutsättningarna för att bevilja uppehållstillstånd för företagare enligt 76 § uppfylls, varefter Migrationsverket efter ett positivt delbeslut från NTM-centralen beviljar utlänningsuppehållstillstånd om inte något annat följer av 36 §.

Enligt 83 § 2 mom. och 84 § 2 mom. i utlänningslagen beviljar Migrationsverket uppehållstillstånd efter ett positivt delbeslut från NTM-centralen, om de allmänna förutsättningarna för beviljande av tillstånd enligt 36 § uppfylls. Om arbets- och näringsbyråns eller NTM-centralens delbeslut är negativt får uppehållstillstånd inte beviljas.

Arbets- och näringsbyrån eller NTM-centralen ska fatta ett delbeslut också om det är känt på förhand att Migrationsverket inte kan bevilja en sökande uppehållstillstånd. Delbeslutet belastar då i onödan arbets- och näringsbyråns och NTM-centralens resurser, vilket förlänger den genomsnittliga handläggningstiden för ansökningar. Enligt Migrationverkets bedömning förekommer det årligen 40–50 sådana fall.

## 2.4 Externa tjänsteleverantörers roll i uppehållstillståndsprocessen

### 2.4.1 Bestämmelser om överföring av uppgifter

Genom en lag som trädde i kraft den 1 juni 2015 fogades till utlänningslagen bestämmelser om överföring av uppgifter som rör uppehållstillståndsärenden i utlandet till en annan Schengenstats beskickning, eller i sista hand till en extern tjänsteleverantör.

### 2.4.2 Överföring av uppgifter

Utrikesministeriet fattar beslut om överföring av uppgifter till en annan Schengenstats beskickning eller en extern tjänsteleverantör. Enligt 69 b § i utlänningslagen är utgångspunkten att överföringen sker till en annan Schengenstats beskickning. Om det inte är möjligt, kan utrikesministeriet under särskilda omständigheter eller av orsaker som beror på lokala förhållanden avtala om att överföra uppgifterna till en i 28 § avsedd extern tjänsteleverantör. Hänvisningen till 28 § innebär att överföringen av uppehållstillståndsärenden kommer i fråga på sådana platser där uppgifter som berör viseringsärenden har överförts.

När ett avtal om överföring av uppgifter ingås ska det enligt 69 c § 2 mom. inte enbart avtalas om uppgifterna, utan också om att sökanden hänvisas till den finska beskickningen, om det vid skötseln av uppgifterna uppstår misstankar om tillförlitligheten hos den handling som styrker sökandens identitet eller trovärdigheten hos någon annan uppvisad handling eller om beskickningen eller Migrationsverket anser att utredningen av ärendet kräver att sökanden personligen besöker beskickningen.

Med stöd av 69 d § har en extern tjänsteleverantör rätt att av dem som ansöker om uppehållstillstånd ta ut en serviceavgift, och dess belopp ska bestämmas i avtalet. Serviceavgiften ska vara skälig och även stå i rätt proportion till den externa tjänsteleverantörens kostnader för skötseln av de uppgifter som lagts ut till den. En person som ansöker om uppehållstillstånd hos en extern tjänsteleverantör ska betala såväl ansökningsavgiften för uppehållstillståndet som en avgift till den externa tjänsteleverantören. Alternativt kan sökanden dock, om han så vill, helt och hållet sköta sitt ärende vid beskickningen och på det sättet undvika att behöva betala en avgift till en extern tjänsteleverantör.

Bestämmelserna om hur överföringen ska genomföras är krångliga med hänsyn till propositionens målsättning. När målet är att göra tillståndsprocesserna smidigare och snabbare bör det vara möjligt att överföra en beskicknings uppgifter som rör uppehållstillstånd direkt till en extern tjänsteleverantör. Enligt de gällande bestämmelserna ska dock möjligheten att överföra uppgifterna till en Schengenstats beskickning först utredas. I praktiken har uppgifterna inte en enda gång överförts till en annan Schengenstats beskickning under den tid lagen varit i kraft.

Fram till utgången av 2021 har utrikesministeriet avtalat om att överlåta uppgifter som berör uppehållstillstånd till den externa tjänsteleverantören VFS Global i Indien, Filippinerna, Nigeria, Etiopien, Kenya, Turkiet, Ukraina och Ryssland (endast S:t Petersburg), och på dessa platser kan ansökningen också lämnas i pappersform. Dessutom har utläggning av uppgifter också genomförts i USA och Kanada, men där rör den enbart elektroniska ansökningar.

#### 2.4.3 Uppgifter som får läggas ut

I 69 c § 1 mom. i utlänningslagen föreskrivs det vilka uppgifter som rör uppehållstillstånd som kan läggas ut till en annan Schengenstats beskickning eller till en extern tjänsteleverantör. Sådana uppgifter är

- 1) att ge allmän information om ansökning om uppehållstillstånd,
- 2) att med stöd av en checklista ge sökande information om de handlingar som krävs,
- 3) att ta emot uppgifter, ansökningar och handläggningsavgifter och lämna dem till den finska beskickningen,
- 4) att kontrollera sökandes identitet,
- 5) att ta och registrera biometriska kännetecken,
- 6) att sköta tidsbeställningen för personliga besök vid den finska beskickningen eller hos den externa tjänsteleverantören,
- 7) att sköta arrangemangen i anslutning till hörande av personer som ansöker om uppehållstillstånd,
- 8) att förmedla begäran om ytterligare utredningar i anslutning till en ansökan och svar på begäran, och
- 9) att förmedla delgivningar av beslut.

I propositionen om ändring av utlänningslagen (RP 295/2014 rd, s. 25) anses de uppgifter som nämns i 69 c § utgöra offentliga förvaltningsuppgifter. Det är dock inte fråga om uppgifter som innebär betydande utövning av offentlig makt. De uppgifter som läggs ut på en extern tjänsteleverantör är uppgifter av teknisk art som stöder myndigheternas verksamhet. Uppgifterna innefattar ingen prövningsrätt eller beslutanderätt. I sitt utlåtande GrUU 62/2014 har grundlagsutskottet likaså angett att de uppgifter som läggs ut inte innefattar någon betydande utövning av offentlig makt och att det är fråga om mottagning av uppehållstillstånd och rutinmässig hantering och förmedling av information, och det ingår ingen prövnings- eller beslutanderätt.

I 38 b § i lagen om konsulära tjänster (174/2019) föreskrivs det om möjligheten att överföra biträdande uppgifter i samband med mottagande och vidareförmedling till beskickningen av utländska handlingar och handläggningsavgifter som hänför sig till dem på en extern tjänsteleverantör. En extern tjänsteleverantör legaliserar inte utländska handlingar utan endast förmedlar handlingen i original till beskickningen. Genom detta förfarande införs en smidigare process för handläggning av såväl ansökningar om uppehållstillstånd som visumansökningar. I regeringens proposition som gällde ändring av lagen om konsulära tjänster (RP 216/2018 rd, s. 29) har man på motsvarande sätt ansett att de avsedda uppgifterna är av teknisk och rutinmässig karaktär som inte innefattar prövnings- eller beslutanderätt och inte heller betydande utövning av offentlig makt.

Inga ändringar föreslås i fråga om uppgifterna för den externa tjänsteleverantören, och i praktiken har inga problem upptäckts i fråga om dem. När det i denna proposition föreslås att lagens 64 § ändras så att ett muntligt hörande kan genomföras via distansförbindelse och så att sökanden befinner sig i den externa tjänsteleverantörens utrymme, bör i synnerhet de uppgifter som nämns i 69 c § 1 mom. 4, 6 och 7 punkten beaktas. Till den delen föreslås det dessutom i denna proposition närmare bestämmelser för att hörande på distans ska kunna genomföras på ett informationssäkert sätt och på ett sätt som uppfyller kraven på gott förvaltningsförfarande.



Enligt förvaltningslagen får sökanden komplettera sin ansökan om uppehållstillstånd. I fråga om elektroniska ansökningar (Enter Finland) skickas begäran om komplettering elektroniskt till sökanden i systemet Enter Finland, där sökanden också besvarar begäran. Begäran om komplettering av en ansökan i pappersform är en sådan myndighetsuppgift som inte kan överföras på en extern tjänsteleverantör, men en extern tjänsteleverantör kan förmedla begäran om komplettering till sökanden i enlighet med 8 punkten.

Enligt utrikesministeriet har förmedlingen av allmän information som gäller ansökan om uppehållstillstånd och mottagningen av ansökningar i pappersform på de platser där en utläggning gjorts överlåtits till tjänsteleverantören. Vid beskickningar i riskområden för olaglig inresa (i nuläget är sådana platser där en utläggning skett Abuja, Addis Abeba, Ankara, Manila, Nairobi, New Delhi och S:t Petersburg) har förmedling av allmän information som gäller ansökan om uppehållstillstånd och mottagning av ansökningar lagts ut, men de dagar när ansökningar tas emot finns en tjänsteman från beskickningen hos den externa tjänsteleverantören och ger vid behov sökanden en begäran om komplettering i vilken sökanden ges 14 dygn att komplettera ansökan. Om sökanden bevisligen har fått en begäran om komplettering och inte har kompletterat ansökan inom den utsatta tiden, kan ansökan avgöras utan de handlingar som saknas.

#### 2.4.4 Övervakning av verksamhet som lagts ut

I 69 f § i utlänningslagen och i 39 g § i lagen om konsulära tjänster föreskrivs det om övervakning av verksamhet som lagts ut. Utrikesministeriet och den berörda finska beskickningen ska övervaka den externa tjänsteleverantörens verksamhet och utföra kontroller för att klargöra om de följer det avtal som ingåtts. Föremål för övervakningen är den utlagda verksamheten som helhet betraktad och särskilt genomförandet av datasäkerheten. Den externa tjänsteleverantören ska för övervakningen tillåta tillträde till sina lokaler utan föregående anmälan, övervakning av systemen och effektiv övervakning på andra överenskomna sätt. Den externa tjänsteleverantören ska rapportera om sådan övervakning den genomfört till utrikesministeriet och utan dröjsmål meddela utrikesministeriet och den berörda finska beskickningen om eventuella säkerhetsöverträdelser och om observationer som gäller missbruk av och olovlig tillgång till uppgifter.

#### 2.5 Tillsyn och tröskeln för arbetarskyddsmyndighetens anmälan till polisen

Om arbetarskyddsmyndigheten har sannolika skäl att misstänka sådant anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd enligt 47 kap. 6 a § i strafflagen (39/1889), utlänningsförseelse enligt 185 § 1 mom. i denna lag eller utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 §, ska arbetarskyddsmyndigheten enligt 86 § 2 mom. i utlänningslagen anmäla saken till polisen.

Anmälningsskyldighetens innehåll avviker något från vad som gäller andra ärenden som arbetarskyddsmyndigheten övervakar. I 50 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) föreskrivs det att om det finns sannolika skäl att misstänka att någon har begått en gärning som utgör brott enligt en lag som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn eller enligt 44 kap. 1 § 1 mom. 8–10 punkten eller 47 kap. i strafflagen (39/1889), ska arbetarskyddsmyndigheten anmäla detta till polisen för förundersökning. Anmälan behöver dock inte göras, om gärningen med beaktande av omständigheterna ska betraktas som ringa och inte något allmänt intresse kräver att anmälan görs.

I nuläget ska arbetarskyddsmyndigheten alltså utan prövning av ärendets betydelse alltid anmäla till polisen när den blir varse att arbete har utförts utan rätt att arbeta, att en arbetsgivare har lämnat en myndighet felaktiga eller vilseledande uppgifter om en utlännings arbetsvillkor eller arbetsuppgifter och vilka krav de ställer, eller att en arbetsgivare har underlåtit att meddela ar-

bets- och näringsbyrån om en anställning av en tredjelandsmedborgare eller att meddela en förtroendemän, ett förtroendeombud eller en arbetarskyddsfullmäktig en utlännings namn och vilket kollektivavtal som ska tillämpas.

De olika trösklarna härrör från att arbetarskyddsmyndigheterna inte ännu utövade sådan utlännings tillsyn 2003 när utlänningslagen stiftades som de gör i nuläget. Anmälningsskyldigheten i fråga om arbetarskydd motiveras (RP 28/2003 rd, s. 252) med att övervakningen av bestämmelserna om rätt att arbeta då ankom på utlänningsverket, polisen, gränsbevakningsväsendet och tullmyndigheterna. Enligt 24 § i den tidigare lagen om tillsynen över arbetarskyddet (131/1973) skulle arbetarskyddsmyndigheten meddela om misstänkta arbetsrättsbrott till åklagaren. Det ansågs problematiskt eftersom det innebar en skyldighet för arbetarskyddsmyndigheten att känna till bestämmelserna om arbetstillstånd i utlänningslagen och till den delen att övervaka iakttagandet av utlänningslagen, trots att den sektorn inte till övriga delar hörde till arbetarskyddsmyndighetens behörighet eller sakkännedom. Det ansågs inte ändamålsenligt, och därför föreskrevs det i utlänningslagen om en särskild tröskel för anmälan.

Arbets- och näringsbyrån och Migrationsverket har ingen lagstadgad skyldighet att anmäla handlingar som kriminaliseras i utlänningslagen. Migrationsverket meddelar polisen om olovlig vistelse och olovligt arbete med låg tröskel, men efter prövning av ärendets betydelse i fråga om de allra ringaste fallen. Arbets- och näringsbyråerna anmäler inte sådana handlingar som avses i det gällande 86 a § 2 mom. till polisen, det vill säga om en arbetsgivare har underlåtit att lämna arbets- och näringsbyrån uppgifter om anställning av en tredjelandsmedborgare, men arbets- och näringsbyrån har på polisens begäran lämnat ut uppgifter för undersökning i sådana fall som avses i 186 § 1 mom. 2 punkten i fråga om lämnandet av felaktiga uppgifter till myndigheter. De har underrättat polisen om olovligt arbete i enskilda fall, om det olovliga arbetet tydligt framgår av de utredningar som lämnats till dem eller av uppgifter i UMA.

I 86 b § i utlänningslagen föreskrivs det att när arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete eller som hyrd arbetskraft, tillämpas arbetsgivarens skyldigheter enligt 72 § och 86 a § 1 och 2 mom. på den i Finland verkssamma huvudentreprenören eller den som huvudsakligen låter utföra arbetet.

Enligt 47 kap. 6 a § i strafflagen ska för anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd även dömas en entreprenad- eller underentreprenadgivare eller den som låter utföra arbete eller deras företrädare, om han underlåter att försäkra sig om att utländska arbetstagare som antingen arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete som han har gett till ett utländskt företag eller utgör hyrd arbetskraft som ett utländskt företag har ställt till hans förfogande har uppehållstillstånd för arbetstagare eller något annat tillstånd som berättigar till att arbeta i Finland.

Skillnaden mellan 86 b § i utlänningslagen och 47 kap. 6 a § i strafflagen kan leda till att endast en huvudentreprenör eller den som huvudsakligen låter utföra arbetet gör sig skyldig till utlänningsförseelse, men till anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd kan också den aktör i kedjan göra sig skyldig som har slutit avtalet med det företag hos vilken arbetstagaren är anställd utan tillstånd.

I praktiken är det mer sannolikt att beställaren kan kräva att få se uppgifter om den utländska avtalspartens arbetstagares rätt att arbeta, men det kan hända att den huvudentreprenör som finns högre upp i kedjan inte har den möjligheten. Trots det kan huvudentreprenören i nuläget dömas för utlänningsförseelse som arbetsgivare redan vid oaktsamhet, alltså i praktiken alltid, medan det enligt strafflagen för den som låter utföra entreprenaden krävs uppsåt.

## RP 114/2022 rd

I 86 b § i utlänningslagen används tre olika termer, uppdragsgivare, huvudentreprenör och den som huvudsakligen låter utföra arbetet, vilket har upplevts som förvirrande för tillsynen. Termerna är inte synonymer, och inte heller entydiga. I 49–51 § i arbetarskyddslagen (738/2002) används termen "den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten", och i 2 § 4 punkten i statsrådets förordning om säkerheten vid byggarbeten (205/2009) termen "den som i huvudsak genomför byggprojektet". I samarbetet mellan myndigheterna har det framförts ett önskemål att såväl den uppdragsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten och varje enskild beställare ska ansvara för sina egna avtalsparter. Dessutom har det framförts att ansvarsbestämmelserna i nuläget inte motsvarar direktivet om sanktioner mot arbetsgivare i fråga om utstationerande arbetsgivare eftersom i nuläget endast den som i huvudsak genomför byggprojektet är ansvarig, medan det i direktivet uttryckligen föreskrivs om arbetsgivarens skyldigheter.

Den som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam arbetsplats ska enligt 49 § i arbetarskyddslagen vara en arbetsgivare och alltså ha egna arbetstagare på den gemensamma arbetsplatsen. Det innebär att om den ansvariga aktören enligt 86 b § i utlänningslagen definieras genom termen "den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten" i enlighet med arbetarskyddslagen, ska det säkerställas att den aktör som är högst i kedjan inte undgår ansvar till exempel för att den inte har några egna arbetstagare. Det har också föreslagits att terminologin ska göras enhetlig med 47 kap. 6 a § i strafflagen så att ordalydelsen är "en entreprenad- eller underentreprenadgivare eller den som låter utföra arbete eller deras företrädare". I så fall bör det säkerställas att skyldigheten omfattar alla aktörer i kedjan samt den som i huvudsak genomför byggprojektet. Enligt den etablerade tolkningen omfattar ansvaret enligt strafflagen den som i huvudsak genomför byggprojektet, och som alltså låter utföra arbetet, samt alla mellansteg i kedjan, det vill säga entreprenad- eller underentreprenadgivare. I förarbetena (RP 6/1997 rd, s. 194, RP 293/1992 rd, s. 6) framgår det inte av ordvalet eller annars av motiveringarna hur bestämmelserna ska tolkas.

Enligt 52 b § 1 mom. i arbetarskyddslagen ska huvudentreprenören eller någon annan huvudsaklig genomförare av byggprojektet för säkerställandet av arbetarskyddet och övervakningen av skyldigheterna enligt lagen föra en uppdaterad förteckning över de arbetstagare och egenföretagare som arbetar på en gemensam byggarbetsplats. Enligt 6 mom. i den paragrafen ska vad som i denna paragraf föreskrivs om huvudentreprenören eller någon annan huvudsaklig genomförare av byggprojektet tillämpas på byggherren, om arbetsplatsen inte har en huvudentreprenör eller någon annan huvudsaklig genomförare.

Till arbetarskyddslagen har fogats en ny 52 c §, som träder i kraft den 1 juli 2022 (RP 2/2021 rd). I den paragrafen föreskrivs det om förutsättningar som gäller arbete på varvsområden. Enligt 2 mom. i den paragrafen tillämpas vad som i 52 a och 52 b § föreskrivs om skyldigheter för en byggherre som leder eller övervakar en gemensam byggarbetsplats samt för huvudentreprenören eller någon annan huvudsaklig genomförare av byggprojektet också på den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på ett varvsområde enligt 1 mom., när det är fråga om arbete på varvsområdet. Vad som i 52 a och 52 b § föreskrivs om arbetsgivarens skyldigheter tillämpas också på motsvarande sätt på en arbetsgivare vars arbetstagare arbetar på ett varvsområde. Enligt specialmotiveringen till 52 c § i lagen verkar en del av varven i Finland för närvarande i industriparter, där även andra företag är verksamma. Som ett i paragrafen avsett varvsområde betraktas då bara den del av industripartern som används för varvsverksamhet. Skyldigheten att använda personkort gäller således bara på varvets område. På områden som används av andra företag i industripartern föreligger inte skyldighet enligt paragrafen att använda personkort med skattenummer. Det område som används av varvsbolaget är vanligtvis också avgränsat från de områden som används av andra företag i industripartern. Skyldigheten

att använda personkort berör emellertid de anställda hos företagen i industriparken som arbetar på varvets område.

Med stöd av det som anförs ovan finns det ett ansvar för att övervaka arbetet på byggarbetsplatser och varvsområden, medan inga sådana bestämmelser finns för andra branscher.

## 2.6 Arbetsgivarens och uppdragsgivarens uppgifter

Enligt 86 a § i utlänningslagen ska arbetsgivaren försäkra sig om att utlänningar som anställs eller är anställda har ett sådant uppehållstillstånd för arbetstagare som krävs eller att de inte behöver något uppehållstillstånd.

En arbetsgivare som anställer en icke-unionsmedborgare, en därmed jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa ska utan dröjsmål lämna arbets- och näringsbyrån den information och utredning och den försäkran som avses i 72 § samt för förtroendemannen, förtroendeombudet och arbetarskyddsfullmäktigen på arbetsplatsen uppge utlänningens namn och det kollektivavtal som ska tillämpas.

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

I 86 b § föreskrivs det att när arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete eller som hyrd arbetskraft, tillämpas arbetsgivarens skyldigheter enligt 72 § och 86 a § 1 och 2 mom. på den i Finland verksamma huvudentreprenören eller den som huvudsakligen låter utföra arbetet. Bestämmelser om villkor i arbetsavtalsförhållandet för arbetstagare som avses i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) finns i den lagen.

Enligt paragrafen har uppdragsgivaren alltså följande skyldigheter:

1) Att säkerställa rätten till arbete: I fråga om entreprenad- eller underentreprenadavtal samt hyrd arbetskraft ska uppdragsgivaren försäkra sig om att utlänningar som anställs eller är anställda har ett sådant uppehållstillstånd för arbetstagare som krävs eller att de inte behöver något uppehållstillstånd.

2) Att lämna arbets- och näringsbyrån och förtroendeombuden en utredning och försäkran (uppdragsgivare): I fråga om entreprenad- eller underentreprenadavtal samt hyrd arbetskraft ska uppdragsgivare som anställer en icke-unionsmedborgare, en därmed jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa lämna arbets- och näringsbyrån den utredning och den försäkran som avses i 72 § samt för förtroendemannen, förtroendeombudet och arbetarskyddsfullmäktigen på arbetsplatsen uppge utlänningens namn och det kollektivavtal som ska tillämpas.

3) Skyldigheter i fråga om tillståndsprocessen, det vill säga uppdragsgivarens skyldigheter när tillstånd beviljas

Enligt 86 b § i utlänningslagen tillämpas arbetsgivarens skyldigheter enligt 72 § på den i Finland verksamma huvudentreprenören eller den som huvudsakligen låter utföra arbetet. Det innebär att uppdragsgivaren till en ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare kan foga sådan information om de centrala villkoren i arbetet som avses i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en försäkran om att villkoren stämmer överens med gällande bestämmelser och kollektivavtalet

## RP 114/2022 rd

i fråga eller, om det inte finns något kollektivavtal som ska tillämpas, svarar mot den praxis som gäller arbetstagare som är verksamma i motsvarande uppgifter på arbetsmarknaden samt, om arbets- och näringsbyrån kräver det, en utredning om att arbetsgivaren har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare.

I praktiken har arbets- och näringsbyråerna ansett att det inte är möjligt eller ändamålsenligt att tillämpa skyldigheterna enligt 72 § på uppdragsgivare. Arbetsgivaren ansvarar i varje händelse för att arbetsvillkoren följer finsk lag. Ofta har den som i huvudsak genomför byggprojektet inte ens möjlighet att få dessa uppgifter av utländska företag.

Enligt förarbetena till lagen (RP 28/2003 rd, s. 166–167) har avsikten varit att uppdragsgivarens ansvar enligt utlänningslagen ska kvarstå likadant som enligt den tidigare utlänningslagen (29 § 3 mom. och 64 a § 1 mom.). I regeringens proposition konstateras att det ansvar som över-skrider företagsgränserna i samband med stiftandet av arbetsavtalslagen antogs endast i vissa speciella situationer som hänför sig till skyldigheten att erbjuda arbete vid uppsägning. En förutsättning för att företagsgränserna ska kunna överskridas är härvid att företagen tillhör samma koncern och det mellan dem också finns ett fast personaladministrativt samband. Tanken var att ett företag inte kan ställas till svars för ett annat företags försummelse av plikter utan en sådan bestämmanderätt med vars hjälp det kan säkerställas att det andra företags plikter fullföljs. Enbart en kundrelation ansågs inte skapa en sådan bestämmanderätt.

När det ursprungligen föreskrevs om uppdragsgivarens ansvar (RP 293/1992 rd) angavs det särskilt i propositionen att det bör beaktas att de gällande bestämmelserna om uppdragsgivarens ansvar inte kanaliseras en utländsk arbetsgivares ansvar gentemot arbetstagarna till uppdragsgivaren, utan endast ansvaret för att det nödvändiga tillståndet föreligger och att de uppgifter som lämnats myndigheten är riktiga. I propositionen betraktas dock inte uppdragsgivarens ansvar för dessa omständigheter som oskäligt, i synnerhet då de kan beaktas i förväg till exempel genom klausuler om avtalsvite eller retroaktivitet i uppdragsavtalet.

Den regleringen kom till i början av 1990-talet, då till exempel arbetstillstånd i regel inte beviljades hyrd arbetskraft, vilket har lett till att det har ansökts tillstånd för utländsk hyrd arbetskraft i förtäckt form. I dessa fall har det varit oklart om de skyldigheter som arbetsgivaren har ska tillämpas på en utländsk arbetsgivare (RP 293/1992 rd, s. 6). Med beaktande av att bestämmelserna om uppdragsgivarens ansvar inte kanaliseras, och enligt förarbetena inte heller är avsedda att kanalisera, en utländsk arbetsgivares ansvar gentemot arbetstagarna till uppdragsgivaren, är det svårt att se vilket mervärde uppdragsgivarens försäkran har om att anställningsavtalets villkor motsvarar kraven, eftersom uppdragsgivaren ändå inte ansvarar för dem i juridiskt hänseende.

I 86 b § i den gällande lagen föreskrivs det endast om uppehållstillstånd för arbetstagare, inte om uppehållstillstånd för annat arbete som Migrationsverket beviljar. I den nya processen är avsikten dock att ändra på detta, när samma grundregel gäller för alla tillstånd som beviljas för arbete. Det bör då också övervägas huruvida uppdragsgivaren ska ha några uppgifter i den nya processen, eller om alla utredningar ska begäras direkt av arbetsgivaren.

### 2.7 Beslut om vägran

Bestämmelsen i 187 § i utlänningslagen som gäller beslut om vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare härstammar från år 1993 och har endast genomgått en smärre uppdatering 2004. I den ingår bestämmelser om förbud mot dubbel straffbarhet, varvid beslutet om vägran jämfördes med en påföljd av straffkaraktär. Bestämmelsen gav myndigheten en mycket omfattande prövningsrätt och möjlighet att fatta beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd tills

## RP 114/2022 rd

vidare om oriktig information hade lämnats, vilket inte kunde anses uppfylla proportionalitetskravet. Bestämmelsen gjorde det också möjligt att fatta beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd tills vidare. Paragrafen ändrades den 1 oktober 2021 (RP 253/2020 rd), och i ändringarna framhölls påföljdens karaktär som en administrativ påföljd. Till lagen fogades i det skedet också ett styrningsförfarande som tillämpas före beslutsfattandet. Bestämmelsen har aldrig bedömts av grundlagsutskottet.

I 187 § 1 mom. föreskrivs det att arbets- och näringsbyrån kan besluta att uppehållstillstånd för arbetstagare inte beviljas i fråga om anställning hos en sådan arbetsgivare eller i fråga om ett avtalsförhållande till en sådan uppdragsgivare som själv eller via en företrädare har lämnat en myndighet oriktig eller vilseledande information om ärenden som avses i 72, 86 a eller 86 b §. Beslutet ska fattas utan obefogat dröjsmål efter det att arbets- och näringsbyrån har fått kännedom om grunden för beslutet. Beslutet ska fattas utan obefogat dröjsmål efter det att arbets- och näringsbyrån har fått kännedom om grunden för beslutet. Enligt 2 mom. är en förutsättning för beslutet att informationen är signifikant oriktig eller vilseledande och att arbetsgivaren i fråga trots uppmaning inte har rättat informationen inom utsatt tid. Beslut om att uppehållstillstånd inte beviljas kan fattas för en viss tid på högst sex månader. Om det är fråga om ett företag eller en sammanslutning, kan beslutet riktas också till den ansvariga personen. I 3 mom. föreskrivs det om förhållandet mellan ett beslut om att vägra bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare och utlänningsförseelse.

Under riksdagsbehandlingen av regeringens proposition (RP 253/2020 rd) fäste förvaltningsutskottet i sitt utlåtande (FvUU 15/2021) vikt vid att 187 § endast gäller uppehållstillstånd för arbetstagare, dvs. de tillstånd på vilka prövning av arbetskraftstillgången tillämpas, och inte alla uppehållstillstånd som berättigar till arbete i Finland. I sitt utlåtande (AjUU 8/2021 rd) förenade sig arbetslivs- och jämställdhetsutskottet i förvaltningsutskottets anmärkning och konstaterade att utnyttjandesituationer inte uppfattas utifrån det bakomliggande uppehållstillståndet utan att utnyttjandet kan gälla vilket som helst uppehållstillstånd som beviljats för arbete eller på någon annan grund. Därför ansåg arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att den föreslagna bestämmelsen bör tillämpas också på andra uppehållstillstånd än uppehållstillstånd för arbetstagare för att effektivare förhindra utnyttjande. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet hade tagit del av en utredning enligt vilken det inte just då var möjligt att utvidga bestämmelsens tillämpningsområde, eftersom det i utlänningslagen föreskrivs om arbetsgivarens skyldigheter enbart i fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare och ett beslut om vägran bör kopplas till de materiella skyldigheter som föreskrivs för arbetsgivaren. Utskottet påskyndade en utvidgning av bestämmelsens tillämpningsområde till att omfatta alla uppehållstillstånd som ger rätt att arbeta.

Bestämmelser om ett motsvarande beslut finns i 20 § i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning (907/2017) och den ändringen trädde i kraft den 17 juni 2021.

Under de mer än 17 år som lagen har varit i kraft har dock endast ett fåtal beslut fattats om vägran att bevilja uppehållstillstånd på grund av arbete. Den tidigare bestämmelsen är också föråldrad till följd av att regleringen i fråga om sanktioner har utvecklats. I en ändring av utlänningslagen som trädde i kraft den 1 oktober 2021 har bestämmelsen om vägran preciserats.

I justitieministeriets betänkande om utveckling av regleringen som gäller administrativa påföljder av straffkaraktär (Justitieministeriets betänkanden och utlåtanden 52/2018, på finska) indelas olika arter av påföljder i administrativa påföljder, administrativa påföljder av straffkaraktär och straffrättsliga sanktioner. Genom att precisera tillämpningsområdet för beslut om vägran har man velat bättre än tidigare klargöra, att beslut om vägran att bevilja uppehållstillstånd för

arbete har karaktären av en administrativ påföljd av karenskaraktär i stället för en sanktion av straffkaraktär.

## 2.8 Straffbestämmelser

I 12 kap. i utlänningslagen finns straffbestämmelser. Enligt 185 § 1 mom. 2 punkten ska en utlänning som uppsåtligen olovligt utför förvärvsarbete eller bedriver näring för utlänningsförseelse dömas till böter.

I 186 § föreskrivs det om utlänningsförseelse av arbetsgivare. Enligt 1 mom. ska en arbetsgivare eller dennes företrädare som 1) uppsåtligen eller av oaktsamhet i sin tjänst håller en utlänning som inte har rätt att utföra förvärvsarbete, 2) uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar en myndighet oriktig eller vilseledande information om en utlännings villkor i arbetet eller arbetsuppgifter och om de krav som dessa ställer, eller 3) uppsåtligen eller av grov oaktsamhet försummar sin skyldighet enligt 86 a § 2 mom., om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe i lag, för utlänningsförseelse av arbetsgivare dömas till böter. Enligt 2 mom. bestäms fördelningen av straffansvaret mellan en arbetsgivare och en uppdragsgivare enligt 86 b §, och enligt 3 mom. ingår bestämmelserna om fördelningen av straffansvaret mellan en arbetsgivare och dennes företrädare i 47 kap. 7 § strafflagen.

I 187 § föreskrivs det om beslut om vägran, som beskrivs närmare i avsnitt 2.7.

I 188 § finns en informativ bestämmelse om anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd. Bestämmelser om straff för anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd finns i 47 kap. 6 a § i strafflagen.

## 2.9 Om handläggningstiderna för ansökningar om uppehållstillstånd

I den gällande 82 § i utlänningslagen föreskrivs det om den maximala handläggningstiden för uppehållstillstånd för arbetstagare eller någon annan ansökan om uppehållstillstånd för förvärvsarbete. Den behöriga myndigheten ska fatta beslut inom fyra månader efter att myndigheten har mottagit den vederbörligen ifyllda ansökan och bilagorna till den. Om ansökan lämnas in elektroniskt räknas handläggningstiden från det att personen i fråga personligen infinner sig hos myndigheten för att lämna de biometriska kännetecknen som anges i 60 d § och visa upp bilagorna till ansökan i original.

I 82 § i utlänningslagen föreskrivs det inte om andra uppehållstillstånd enligt 5 kap., såsom uppehållstillstånd för företagare, och inte heller om uppehållstillstånd för tillväxtföretagare enligt 47 h §.

Handläggningstiden för ansökningar om uppehållstillstånd för arbete och också på andra grunder har tidvis debatterats mycket i offentligheten.

Handläggningstiden för den första ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare vid utgången av åren 2018–2021 (dygn, i genomsnitt):

Upphållstillstånd för arbetstagare	2018	2019 (1/2020)	2020	11/2021
Arbets- och näringsbyrån	135	58	57	26
Migrationsverket	61	118	89	46

## RP 114/2022 rd

Handläggningstid sammanlagt	194	176	142	74
-----------------------------	-----	-----	-----	----

Första uppehållstillstånd (dygn, i genomsnitt):

	2018	2019 (1/2020)	2020	2021
Specialsakkunnig	25	33	22	16
EU-blåkort	22	27	18	14
Upphållstillstånd för företagare, NTM	134	204	250	121
Upphållstillstånd för företagare, Migri	182	183	71	52
Handläggningstid sammanlagt	309	387	259	186
Median	-	-	237	153
Uppstartsföretagare	-	88	63	24

De högsta laglighetsövervakarna och inrikesministeriet som utövar laglighetstillsyn över Migrationsverkets verksamhet har under årens lopp avgjort flera fall av klagan som gällt överskridning av den lagstadgade handläggningstiden. Också ärenden som gäller uppehållstillstånd på andra grunder än arbete har avgjorts. I synnerhet de långa processerna för uppehållstillstånd för arbete har ofta debatterats i media.

Enligt regeringsprogrammet ska en snabb och smidig handläggning av uppehållstillstånd på grund av arbete säkerställas med målet att den genomsnittliga handläggningstiden ska vara en månad.

Lagens 82 § baseras på Europaparlamentets och rådets direktiv ([2011/98/EU](#)) 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. Enligt artikel 5.2 i direktivet ska den behöriga myndigheten fatta beslut om den fullständiga ansökan så snart som möjligt, och under alla omständigheter senast fyra månader från den dag då ansökan gavs in.

Direktivet ska införlivas nationellt, och det förpliktar medlemsstaterna också om det inte införlivats. I fråga om handläggningstiden för ansökningar har direktivet införlivats genom en lag som trädde i kraft den 1 januari 2014 ([RP 139/2013 rd](#)). Bestämmelsen om handläggningstid i direktivet binder medlemsstaterna på så sätt att en medlemsstat inte får föreskriva om en längre, så att säga sämre, handläggningstid än enligt direktivet. Däremot får det nationellt föreskrivas om kortare handläggningstider.



## 2.10 Muntligt hörande samt tillsyn över provtagning för DNA-analys och säkerställande av provgivarens identitet

I 64 § i utlänningslagen föreskrivs det om muntligt hörande vid ansökan om uppehållstillstånd på grund av familjeband. Enligt 1 mom. kan sökanden, anknytningspersonen eller en annan anhörig när uppehållstillstånd söks på grund av familjeband höras muntligen för utredande av förutsättningarna för inresa eller villkoren för uppehållstillstånd. I 2 mom. föreskrivs det att Migrationsverket eller en tjänsteman vid en finsk beskickning verkställer hörandet. I utlänningslagen finns inga bestämmelser om hörande i fråga om andra grunder för uppehållstillstånd, till exempel när uppehållstillstånd söks för arbete eller företagande. Till den delen har hörandet baserats på 6 kap. i förvaltningslagen där det föreskrivs om utredning av ärenden och hörande av part, på 7 § 2 mom. i utlänningslagen, där det föreskrivs om utredning av ärenden och om partens skyldighet att bidra till utredningen av sitt ärende, samt på 10 § där det föreskrivs om anlåtande av tolk. I 37 § 1 mom. i förvaltningslagen (434/2003) föreskrivs det att en myndighet på begäran ska ge en part tillfälle att framföra ett yrkande eller lägga fram utredning muntligen, om det behövs för att ärendet ska kunna utredas, och ett skriftligt förfarande skulle bereda parten oskäliga svårigheter. I 42 § i samma lag föreskrivs det att uppgifter om muntligen framförda yrkanden och utredningar som kan inverka på avgörandet i ett ärende ska antecknas eller registreras på något annat sätt.

Utomlands verkställer en beskickning hörandet vid beskickningen. Migrationsverket ger beskickningarna detaljerade anvisningar om hur intervjuerna ska ordnas utomlands i finska beskickningar. Praxis har varit att Migrationsverket begär att beskickningen hör sökanden samt sänder beskickningen de frågor som ska klargöras vid intervjun. Vid behov är en tolk närvarande vid intervjun. Över intervjun förs ett protokoll, i vilket intervjuens innehåll antecknas. Protokollet läses upp för sökanden, som justerar och undertecknar protokollet. Protokollet lämnas till Migrationsverket, som beaktar det i beslutsfattandet.

Vid utgången av år 2021 hade de finska beskickningarna sammanlagt 1 455 arbetstagare, varav 582 arbetstagare stod i tjänsteförhållande och 873 i arbetsavtalsförhållande. Personalen som står i arbetsavtalsförhållande till beskickningen kallas även lokalt anställd personal. Beskickningen ingår arbetsavtal direkt med den vederbörande personen. Nyttan av förfarandet är att lokalt anställda personer har lokalkännedom om stationeringslandet och behärskar eventuellt också landets språk, vilket är en fördel till exempel när konsulära tjänster tillhandahålls, inbegripet ärenden som gäller uppehållstillstånd.

Vid beskickningarna har personal i arbetsavtalsförhållande även anlåtats för att verkställa höranden som avses i 64 § i utlänningslagen. Justitiekanslern har genom sitt beslut den 20 januari 2022 (OKV/2116/10/2020) tilldelat utrikesministeriet en anmärkning om ifrågavarande förfarande och ansett att administrativa uppgifter som innefattar utövning av offentlig makt i regel ska skötas i tjänsteförhållande. Med anledning av justitiekanslerns beslut har beskickningarna i nuläget ordnat sina uppgifter så att hörandena i samband med uppehållstillstånd på grundval av familjeband samt övervakningar av provtagningar för DNA-analys tills vidare endast handhas av personer i tjänsteförhållande.

Bestämmelser om utförande av DNA-analys finns i 66 § i utlänningslagen. I 3 mom. i den paragrafen föreskrivs det att provtagningen ska övervakas och provgivarens identitet säkerställas av en tjänsteman vid Migrationsverket eller utrikesförvaltningen. Tjänstemannen ska vara personligen närvarande under hela provtagningen. Även för dessa uppgifter har lokalt anställd personal anlåtats som står i arbetsavtalsförhållande till beskickningen. På motsvarande sätt har justitiekanslern genom sitt ovannämnda beslut anmärkt även om detta förfarande.

## RP 114/2022 rd

I fråga om tillsyn över provtagning för DNA-analys och säkerställande av provgivarens identitet har bestämmelsen trätt i kraft den 1 maj 2019. I specialmotiveringen till bestämmelsen (RP 217/2018 rd, s. 12) sägs det bland annat att lagändringen accentuerar provtagningsövervakarens ansvar. Övervakaren har ansvaret för att hela provtagningen förlöper på rätt sätt. Övervakaren ska kontrollera provgivarens identitet, instruera provgivaren i provtagningen, säkerställa att provborsten används hygieniskt, övervaka provtagningssituationen med avseende på eventuell fusk, märka provröret med vederbörlig identifieringsbeteckning och med sin underskrift i analysbegäran styrka att den övervakade situationen har förlöpt så som lagen föreskriver och förpacka begäran och provet för att sändas till analys. I övervakningen ingår också ansvaret för provtagningsutrustningen, övervakningen av att proverna hålls i orört skick samt ansvaret för transporten och förvaringen av proverna. Av dessa orsaker ska den tjänsteman som övervakar provtagningen vara personligen närvarande under hela provtagningstillfället. Under senare tid har det blivit vanligare med olika slag av distansförbindelser, men det anses inte möjligt vid provtagning med tanke på det viktiga intresset att säkerställa provets tillförlitlighet.

På basis av bestämmelserna i utlänningslagen och förarbetena till dem kan endast en tjänsteman anlitas för ovanstående uppgifter som hänför sig till behandling av ansökningar om uppehållstillstånd och tillsyn över provtagningar för DNA-analys. Justitiekanslern har i sitt ovanstående beslut konstaterat att endast myndigheter och i myndigheternas namn endast lagligt utnämnda tjänstemän kan utöva offentlig makt i Finland enligt den traditionella s.k. författningsrättsliga principen om tjänstemannaförvaltning. Laglighetsprincipen som tryggas enligt grundlagen förutsätter att en myndighet inte utan stöd av lag överför åtgärder att skötas av personal i arbetsavtalsförhållande, om de med stöd av lag ska utföras av tjänstemän. Om man vill överföra uppgifter i anslutning till muntligt hörande eller tillsyn över provtagning för utredning av förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd att utföras av någon annan än en tjänsteman, ska därom föreskrivas genom lag.

I fråga om muntligt hörande konstateras det i specialmotiveringen till regeringens proposition med förslag till utlänningslag (RP 28/2003 rd) att det muntliga hörandet som verkställs i samband med att ansökan tas emot utgör en naturlig del av emottagandet av ansökningar. I och med att det förutsätts att sökanden personligen anländer till platsen kan behövliga ytterligare frågor ställas till personen för att han eller hon inte ska behöva komma till myndigheten på nytt. Såsom ovan konstaterats instruerar Migrationsverket i detalj hur det muntliga hörandet ska verkställas. Regleringen som gäller muntligt hörande har ingått i utlänningslagen från och med ikraftträdandet den 1 maj 2004, då utlänningslagen ändrades så att beviljandet av uppehållstillstånd i fråga om samtliga utlänningsfall som befinner sig i utlandet överfördes från de finska beskickningarna till dåvarande Utlänningsverket, nuvarande Migrationsverket. Före det har lagbestämmelser inte funnits om kravet på tjänsteförhållande.

Bestämmelserna om tillsyn över DNA-provtagning för analys har ändrats genom en ändring av utlänningslagen som trädde i kraft den 1 maj 2019 så att det i lagen inte längre föreskrivs vem som tar DNA-testet. I fråga om tillsynen över provtagningen konstateras det i regeringens proposition (RP 217/2018 rd, s. 12) att provet i respektive fall kan tas av den mest ändamålsenliga personen. En vuxen som har förmåga till självständig verksamhet kan själv ta provet. Det är också med tanke på kontaminationsrisken befogat att parten i fråga tar provet själv. När det gäller barn och personer som inte självständigt kan ta ett prov, kan det tas av vårdnadshavaren, följeslagaren eller någon annan för ändamålet lämplig person. Blodprov ska även framöver tas av en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården.

Utrikesministeriet utbildar och instruerar på samma sätt både personalen i tjänsteförhållande och i arbetsavtalsförhållande. De som är i arbetsavtalsförhållande har alltså samma nivå av skicklighet som personer i tjänsteförhållande när det gäller att verkställa muntligt hörande eller

ta emot DNA-prov för analys. Vid beskickningarna har hörandena och provtagningarna för DNA-analys som verkställt av arbetstagare i arbetsavtalsförhållande i praktiken skötts på ett bra sätt och anmärkningar har inte kommit från sökanden eller andra myndigheter.

Migrationsverket ger detaljerade anvisningar om hur ett muntligt hörande ska verkställas. I fråga om provtagning för DNA-analys ska det beaktas att uppgiften inte längre innefattar den egentliga provtagningen utan endast övervakningen av den. Dessutom innefattar uppgiften bland annat säkerställandet av provgivarens identitet, som bedömts vara en sådan uppgift som med stöd av 69 c § 1 mom. 4 punkten får läggas ut till en extern tjänsteleverantör.

Uppgifter som består av muntligt hörande och övervakning av provtagning för DNA-analys utgör offentliga förvaltningsuppgifter som i någon mån ska anses innefatta utövning av offentlig makt. Uppgifterna ska skötas under tjänsteansvar. Vid beredningen har man ansett att en avvikelser inte kan göras från principen för tjänsteansvar. Av denna anledning föreslås det bestämmelser om att det allmänna tjänsteansvaret i fråga om dessa uppgifter även ska komma att gälla anställda som står i arbetsavtalsförhållande till en finsk beskickning

### **2.11 Lagen om behandling av personuppgifter i migrationsförvaltningen**

I 1 § 1 mom. i lagen om behandling av personuppgifter i migrationsförvaltningen (615/2020) konstateras det att lagen tillämpas, om inte annat föreskrivs någon annanstans i lag, på helt eller delvis automatiserad behandling av personuppgifter och på annan behandling av personuppgifter, om personuppgifterna utgör eller är avsedda att utgöra ett personregister eller en del av ett sådant, och personuppgifterna behandlas för behandling av, beslut om och övervakning av utlänningars inresa och utresa samt vistelse. Lagens 7 § innehåller bestämmelser om personuppgifter som får behandlas. Enligt 4 mom. i paragrafen får den personuppgiftsansvarige behandla personuppgifter som avser dem som anställer en utländsk arbetstagare. De föreslagna ändringarna förutsätter inga ändringar i lagen om behandling av personuppgifter i migrationsförvaltningen.

### **3 Målsättning**

Syftet med denna proposition är att ändra systemet med uppehållstillstånd för arbete så att det stödjer Finlands mål i fråga om ökad internationell tillväxt, konkurrenskraft och attraktionskraft för kompetent arbetskraft, ökningen av invandringen och ökandet av Finlands attraktionskraft som land för investeringar, placeringar, arbete, näringsutövning och boende. Systemet med uppehållstillstånd ska inte hindra företag att anställa utländsk arbetskraft när arbetskraft inte är tillgänglig inom Finland eller EU/EES. Systemet ska också vara tydligt och snabbt så att företagens behov av arbetskraft tillgodoses i tid och så att kompetent arbetskraft kommer till Finland och stannar kvar här. Propositionen syftar till att göra det lättare att ansöka om uppehållstillstånd och till ökad användning av digitala tjänster, vilket bäst främjar regeringens mål att försnabba handläggningen av ansökningar. Propositionen syftar till att trygga smidiga och snabba förfaranden för uppehållstillstånd för arbete.

Syftet med propositionen är att utvidga tillämpningsområdet för beslut om vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbete och ge myndigheterna flera metoder för att de på ett effektivt sätt ska kunna förebygga utnyttjande av utländsk arbetskraft. Målet är att arbetsgivare ska drabbas av påföljder, om de gör sig skyldiga till fusk vid anställning av arbetstagare med uppehållstillstånd som beviljats för arbete eller om de fuskar i andra avtalsförhållanden. För att påföljderna också ska ha en förebyggande effekt, i och med att de har en betydande inverkan på arbetsgivarens möjligheter att bedriva näringsverksamhet, avses ett beslut om vägran kunna fattas för en längre tid än i nuläget. Den avsedda förebyggande effekten och angelägenheten att förhindra

utnyttjande av utländsk arbetskraft förutsätter dessutom att ett beslut om vägran bör fattas minst för den minimitid som anges i lagen.

## 4 Förslagen och deras konsekvenser

### 4.1 De viktigaste förslagen

#### 4.1.1 Allmänt om förslagen i propositionen

Det viktigaste förslaget i propositionen är att skapa förutsättningar för att avgöra ansökningar om uppehållstillstånd för arbete snabbt och smidigt, samtidigt som skyldigheterna och ansvaret för parterna i processen betonas. Enligt de forskningsrön som refereras ovan avgörs slutligen mer än 80 % av alla arbetsbaserade ansökningar positivt, och det bör ske snabbare och utifrån mindre information än i nuläget. I denna proposition föreslås det att de olika aktörernas roller och skyldigheter i processen klargörs, samtidigt som bieffekter och missförhållanden vid anlitandet av utländsk arbetskraft åtgärdas. Det är också viktigt att konstatera och erkänna att arbetsgivarna allmänt taget är pålitliga, och därför föreslås det att en modell med certifiering av arbetsgivare införs. Ett syfte med propositionen är också att möjliggöra en mer omfattande tillämpning av automatisering av uppehållstillståndsärenden, så att den kan börja utnyttjas fullt ut.

#### 4.1.2 En större roll för arbetsgivaren

Det föreslås att det föreskrivs i 5 kap. i utlänningslagen om arbetsgivarens informationsskyldighet i fråga om alla slags ansökningar om uppehållstillstånd för arbete. Därmed ökar arbetsgivarens roll, vilket är logiskt och ändamålsenligt eftersom arbetsgivaren har bäst information om sitt anställningsförhållande med arbetstagaren.

I 5 kap. i den gällande utlänningslagen finns inga bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter, utom i fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare. Det föreslås att arbetsgivaren i ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagaren endast ska lägga fram sådana viktiga uppgifter som är väsentliga för beviljandet av uppehållstillstånd. Enligt förslaget är avsikten inte att alla de utredningar som i nuläget får begäras ska krävas av arbetsgivaren. Vid tillståndsprövningen utnyttjas i enlighet med informationshanteringslagen sådan information som är tillgänglig i myndigheters register, såsom fullgöranderapport, och eftersom en del uppgifter är tillgängliga i registret finns det inte behov av eller grunder för att begära dem av arbetsgivaren.

I nuläget är uppehållstillstånd för arbetstagare den enda form av uppehållstillstånd för arbete vid vilket arbetsgivaren har rätt att söka ändring i ett delbeslut. Enligt förslaget ska, oberoende av vilket slags arbete det är fråga om, arbetsgivarens skyldigheter ha samma innehåll i fråga om alla uppehållstillstånd som beviljas för arbete. Arbetsgivaren har därmed rätt att söka ändring också i fråga om andra slags uppehållstillstånd än uppehållstillstånd för arbetstagare. Arbetsgivarens rätt att söka ändring gäller anställningsförhållandet, inte uppehållstillståndet som helhet. Ändring ska sökas i samband med ansökan om det egentliga beslutet om uppehållstillstånd, vilket innebär att ändring inte får sökas i fråga om delbeslutet eller villkoren för anställningen som ett självständigt ärende.

#### 4.1.3 Närmare bestämmelser

Det föreslås att handläggningen av ansökningar om olika slags tillstånd görs enhetligare. Det är centralt att samma grundläggande uppgifter om arbetsgivaren och sökanden begärs för alla arbetsbaserade tillstånd, och endast vid behov specifika tilläggsuppgifter för respektive slag av tillstånd. Behovet av tilläggsuppgifter bedöms utifrån en riskbedömning. På så vis har sökanden

mer realistiska möjligheter att lämna en så kallad fullständig ansökan, med beaktande också av de styrande elementen i processen.

Sökandens och arbetsgivarens ansvar förtydligas i fråga om uppehållstillstånd för arbete. I lagen föreskrivs det om sökandens och arbetsgivarens ansvar, och det föreskrivs tydligare vad som ska läggas fram vid ansökan så att processen blir kundfokuserad och transparent. Uppgifter om arbetsgivaren och anställningsförhållandet begärs direkt av arbetsgivaren. Ett system för certifiering av arbetsgivare inrättas, i vilket processen för arbetstagare hos arbetsgivare som konstaterats uppfylla kriterierna och vara pålitliga kräver mindre utredningar eftersom dugligheten som arbetsgivare har utretts i samband med certifieringen.

Ett viktigt förslag gäller också förtydligande av fördelningen av ansvar och uppgifter mellan myndigheterna samt avskaffandet av överlappningar. Syftet är att säkerställa att flera myndigheter inte utreder samma frågor, så att varje myndighet kan koncentrera sig på sina egna uppgifter.

Ett syfte med propositionen är också att förtydliga förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd för arbete, företagande och näringsutövning, liksom arbete och näringsverksamhet utan uppehållstillstånd. Förtydligandet syftar också till att processen för uppehållstillstånd bättre ska framgå av lagen. De nya bestämmelserna syftar också till att lagen ska lämna så lite tolkningsutrymme som möjligt, även om det inte helt kan avskaffas, och till att viktig etablerad praxis ska kodifieras. Rätten att arbeta förtydligas också. Till följd av de knapphändiga bestämmelserna i 5 kap. i utlänningslagen och motiveringarna till dem förekommer sådan rättspraxis och tillämpningspraxis som det föreslås att lyfts fram och i tillämpliga delar förenklas. Syftet är att förtydliga tillståndskategorierna, också om de påverkas av vissa internationella avtal som binder Finland, men målet är ändå att ge myndigheterna, sökandena och arbetsgivarna bättre förutsättningar att avgöra vilket slags ansökan som är lämplig

Därtill föreslås det bestämmelser i utlänningslagen om rätten att arbeta och bedriva privat näringsverksamhet direkt efter registrerad ansökan för utläningar som ansöker om tillfälligt skydd enligt direktivet om tillfälligt skydd samt bestämmelser om när denna rätt upphör.

#### 4.1.4 Certifiering för arbetsgivare

I fråga om prövningen av uppehållstillstånd finns det redan erfarenhetsbaserad information om att många arbetsgivare är pålitliga eftersom de uppfyller sina förpliktelser så att ingen tilläggsutredning behöver begäras av dem, och inte heller vid tillsynen har några missförhållanden uppdagats. Dessa arbetsgivare har alltså på ett tillbörligt sätt uppfyllt sina förpliktelser. Sådana arbetsgivare är potentiella sökanden för certifiering.

I denna proposition föreslås det att certifiering för arbetsgivare införs genom bestämmelser i utlänningslagen. Med certifiering avses ett system för ansökningar om uppehållstillstånd för arbete som införs i 5 kap. i utlänningslagen, som gör det möjligt att i förväg utreda uppgifter om arbetsgivaren och identifiera så kallade pålitliga arbetsgivare. I samband med ansökan om certifiering lämnar arbetsgivaren in uppgifter om arbetsgivarorganisationen som granskas och kontrolleras också ur en annan myndighets informationsresurs. Om villkoren för beviljande av certifiering uppfylls, beviljas arbetsgivaren certifiering.

Bestämmelser om villkoren för beviljande av certifiering utfärdas genom förordning av statsrådet. Denna regleringslösning gör det möjligt att efter ikraftträdandet av lagen följa upp och utvärdera hur certifieringen fungerar. Vid behov kan villkoren för beviljande justeras genom en

ändring av förordningen. Ett utkast till förordning av statsrådet samt en därtill hörande promemoria bifogas denna proposition.

Certifierade arbetsgivare behöver inte på nytt lämna de uppgifter som utretts i samband med ansökan om certifiering i samband med ansökan om uppehållstillstånd för en arbetstagare under certifieringens giltighetstid. I ansökan lämnar arbetsgivaren de viktigaste uppgifterna om anställningsförhållandet som sökanden inte behöver lämna, och utifrån vilka ansökan antingen styrs till processen hos arbets- och näringsbyrån för delbeslutsprövning eller direkt till Migrationsverket för avgörande. Sökanden fyller i ansökan om uppehållstillstånd till övriga delar.

Processen för handläggning av ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare försnabbas när beslutsfattandet i fråga om certifierade arbetsgivare kan koncentreras på bristfälliga element och sådana som berör det specifika fallet (främst sökandens person). Förhandsutredda uppgifter behöver inte granskas och intygas särskilt för varje ansökan som i nuläget. En särskild avgift kan tas ut av arbetsgivaren för certifieringen. Den täcker de kostnader som uppkommer samt minskar antalet bristfälliga ansökningar om certifiering.

Det föreslås också att bestämmelser om återkallande av certifiering ska ingå i certifieringssystemet. Certifieringen återkallas om arbetsgivaren inte längre uppfyller villkoren för att bevilja den eller har handlat klandervärt på ett sådant sätt som föreskrivs i lagen, vilket leder till att arbetsgivaren inte längre har den pålitlighet som krävs för certifiering. Certifiering kan beviljas på nytt efter en viss tid, om arbetsgivaren uppfyller villkoren.

#### 4.1.5 Behandlingsordningen för ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare och företagare

Enligt 83 § 1 mom. i utlänningslagen ska Migrationsverket bevilja utlänningsuppehållstillstånd för arbetstagare efter att arbets- och näringsbyrån samt närings-, trafik och miljöcentralen fattat ett positivt delbeslut, om inte något annat följer av 36 §. Förfarandet är detsamma som i den gällande utlänningslagen.

Ett delbeslut av arbets- och näringsbyrån eller närings-, trafik- och miljöcentralen är en grundläggande förutsättning för att tillstånd ska beviljas. Om inget sådant finns, och delbeslutet alltså är helt negativt, fortsätter inte Migrationsverket handläggningen av ärendet utan meddelar ett negativt beslut om uppehållstillstånd. Däremot ska arbets- och näringsbyrån eller närings-, trafik- och miljöcentralen fatta ett delbeslut också om det är känt på förhand att Migrationsverket under inga omständigheter utgående från sin egen prövning kan bevilja en sökande uppehållstillstånd. Det arbete delbeslutet kräver belastar då i onödan arbets- och näringsbyråns eller närings-, trafik- och miljöcentralens resurser, vilket förlänger den genomsnittliga handläggningstiden för ansökningar. Det hade inte funnits något problem, om Migrationsverket i så kallade klara negativa fall hade kunnat besluta att de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd inte uppfylls redan före arbets- och näringsbyråns eller närings-, trafik- och miljöcentralens delbeslut. Dessa ansökningar faller bort i arbets- och näringsbyråns eller närings-, trafik- och miljöcentralens process, och resurser kan frigöras för handläggning av andra ansökningar.

Det föreslås att det föreskrivs i lagen om ett sådant omvänt förfarande. Förfarandet är exceptionellt och avsett för att tillämpas i situationer när förfarandet för uppehållstillstånd visar på något nytt fenomen och det hos flera sökande upptäcks onormala tecken som kan tyda på att reglerna kringgås. Bestämmelserna behövs för att det i den situationen ska vara möjligt att reagera snabbt och utan att onödiga resurser förbrukas vid arbets- och näringsbyråerna eller närings-, trafik- och miljöcentralerna. Genom bestämmelserna undviks också risken för fel i förfarandet. Vid beslutsfattandet ska dock principerna och rutinerna för god förvaltning enligt utlänningslagen och förvaltningslagen iakttas. Bestämmelserna kräver ingen systemutveckling.

#### 4.1.6 Muntligt hörande

Det föreslås att bestämmelsen om muntligt hörande i utlänningslagen ändras så att den berör alla som ansöker om uppehållstillstånd, inte enbart ansökningar på grund av familjeband, som i nuläget. Dessutom föreslås det att hörandet ska kunna verkställas via distansförbindelse, varvid Migrationsverket i fortsättningen kan vara den huvudsakliga verkställaren till exempel av höranden för dem som ansöker om arbetsbaserat uppehållstillstånd. Det föreslås att hörandet på distans också ska kunna verkställas så att sökanden befinner sig i en extern tjänsteleverantörs utrymmen. Eftersom Migrationsverket i fortsättningen avses verkställa fler höranden än hittills krävs det samarbete mellan Migrationsverket och beskickningarna. Beskickningarna ska också i fortsättningen kunna verkställa höranden. Enligt förslaget ska hörandena ordnas på ett mer flexibelt sätt, både i fråga om organiserings sättet och den verkställande personalen, och sökandena som hörs kommer att uppfatta ändringarna som positiva.

#### 4.1.7 Tillsyn

Utlänningstillsynen är en likadan tillsynsuppgift för arbetarskyddsmyndigheten som flera andra tillsynsuppgifter, vilket innebär att uppgifterna inte får vara av olika slag. Om arbetarskyddsmyndigheten har sannolika skäl att misstänka sådant anlåtande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd enligt 47 kap. 6 a § i strafflagen (39/1889), utlänningsförseelse enligt 185 § 1 mom. i denna lag eller utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 §, ska arbetarskyddsmyndigheten enligt 86 § 2 mom. i utlänningslagen anmäla saken till polisen. Den bestämmelsen innebär att alla gärningar ska anmälas till polisen.

I 50 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) föreskrivs det att om det finns sannolika skäl att misstänka att någon har begått en gärning som utgör brott enligt en lag som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn eller enligt 25 kap. 3 eller 3 a §, 44 kap. 1 § 1 mom. 3 eller 8–10 punkten eller 47 kap. i strafflagen (39/1889), ska arbetarskyddsmyndigheten anmäla detta till polisen för förundersökning. Anmälningsskyldigheten i fråga om gärningar som avses i 25 kap. 3 och 3 a § samt 44 kap. 1 § 1 mom. 3 och 9 punkten i strafflagen gäller bara fall där någon har handlat i strid med minimivillkoren för anställningsförhållandet eller bestämmelser som gäller säkerhet och hälsa i arbetet, eller där det är fråga om en teknisk anordning som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn. Anmälan behöver dock inte göras, om gärningen med beaktande av omständigheterna ska betraktas som ringa och inte något allmänt intresse kräver att anmälan görs.

Den särskilda anmälningströskeln kan inte anses befogad. Arbetarskyddsmyndigheten har kompetens och förmåga att pröva ändamålsenligheten i en anmälan till polisen. Det föreslås att anmälningströsklarna görs enhetliga.

#### 4.1.8 Beslut om vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbete

Enligt propositionen får Migrationsverket, utöver arbets- och näringsbyrån, behörighet att fatta beslut om vägran. Med anledning av ändringen avses både arbets- och näringsbyrån och Migrationsverket kunna fatta ett beslut om vägran som gäller en arbetsgivare. Till följd av de föreslagna ändringarna i 5 kap. i utlänningslagen skulle beslut om vägran kunna meddelas i alla sådana situationer, där grunden för uppehållstillståndet är arbete. Ändringen är signifikant, eftersom ett beslut om att uppehållstillstånd inte beviljas i nuläget endast kan meddelas i samband med uppehållstillstånd för arbetstagare. Ändringen är möjlig eftersom lagen avses innehålla bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter i fråga om samtliga arbetsbaserade uppehållstillstånd.

Trots att endast ett fåtal beslut om vägran har fattats hittills torde en revidering av bestämmelserna om arbetsbaserade tillstånd bidra till att förfarandet tillgrips oftare än tidigare. Det innebär inte nödvändigtvis att uppehållstillstånd för anställning vägras i fråga om en arbetsgivare. Där emot kan arbetsgivare oftare än hittills behöva rätta till oriktig och vilseledande information under hotet om att ett beslut om vägran i annat fall kan fattas. För att förfarandet kring beslut om vägran ska vara effektivt krävs det också att beslutet om vägran framgår av Ärendehanteringssystemet för utlänningsärenden UMA. Då undviks en situation där en annan myndighet beviljar uppehållstillstånd medan beslutet om vägran ännu är giltigt. Informationen är viktig även med hänsyn till arbetarskyddsmyndigheternas insatser för att övervaka att arbetsgivaren i enlighet med den uppmaning som meddelats vidtar åtgärder för att rätta till missförhållandena.

De föreslagna bestämmelserna om en minimi- och maximitid mellan vilka beslutet om att inte bevilja uppehållstillstånd meddelas när förutsättningar föreligger är ägnat att framhålla att arbetsgivaren ska verka inom ramen för de skyldigheter som föreskrivs i utlänningslagen. Åtgärder och reglering för att förhindra utnyttjande av utländsk arbetskraft ska vara effektiva för att de också ska ha en förebyggande effekt.

## 4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

### 4.2.1 Ekonomiska konsekvenser

För det tekniska och kommunikativa genomförandet av lagändringar och processutveckling i syfte att göra processerna för uppehållstillstånd för arbete och studier snabbare och smidigare avsätts ur EU:s facilitet för återhämtning och resiliens (RRP) finansiering på sammanlagt 20 miljoner euro under perioden 2021–2024. Investeringen syftar till att de målsatta handläggningstiderna för processerna för uppehållstillstånd för arbete och studier ska uppnås och att målen ska uppfyllas också på längre sikt. Finansiering styrs till Migrationsverket, utrikesministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, Innovationsfinansieringsverket Business Finland samt arbets- och näringsministeriet så att Migrationsverkets andel av den sammanlagda finansieringen är sammanlagt 15,635 miljoner euro under perioden 2021–2024.

Av det anslag 26.40.01 som i statsbudgeten för 2022 beviljats för Migrationsverkets och statliga förläggningars omkostnader (reservationsanslag 2 år) har 7,835 miljoner euro reserverats för investeringshelheten digital infrastruktur som utnyttjar automatisering i världsklass till stöd för invandringen av experter (RRF pelare 3) som en del av planen för återhämtning och resiliens. En del av den finansieringen styrs till behovet av systemutveckling, kundstyrning och kommunikation till följd av ändringar i utlänningslagen. Enligt Migrationsverkets preliminära bedömning (19.1.2022) medför verkställigheten av ändringarna i utlänningslagen kostnader på ca 3,6 miljoner euro. Bedömningen preciseras när lagändringarna och bedömningen av arbetsmängden preciseras.

De RRF-finansieringsreserveringar för 2022 som helt eller delvis berör lagändringarna beskrivs på följande sätt i Migrationsverkets och inrikesministeriets gemäle till budgetförslaget 2022 (RRF\_PM\_26.40.01\_TAE 2022\_vastine):

- Under 2022 utvecklas digitala strukturer och funktioner i enlighet med de principbeslut som fattas inom projektet för utveckling av utlänningslagstiftningen och tillståndsförfarandena under 2021. Finansieringsreservering 3,46 miljoner euro.
- För att försnabba de arbetsbaserade tillståndprocesserna genomförs nödvändiga integreringar av informationssystem och datagränssnitt (bl.a. ett datagränssnitt till inform-



## RP 114/2022 rd

ationsdatasystemet). Ansökningar och handläggningen av dem görs smidigare bl.a. genom utvecklingen av kundgränssnittet och blanketterna i tjänsten Enter Finland. Finansieringsreservering 1,4 miljoner euro.

- Ändringarna i processen för ansökan om och handläggning av tillstånd för studier kommuniceras till klienterna i flera kanaler och på flera språk enligt den uppdaterade processen stabil och enhetlig kundstyrning, kommunikation och marknadsföring medhjälp av digitala lösningar. Finansieringsreservering 0,14 miljoner euro.
- Förbättringar av användarvänligheten och prestandan, beredskap för ibruktagande och utökade automationsprotokollen inkluderande bland annat säkerställandet av full nytta av nya tekniska förmågor samt utökad och mer pålitlig automation i olika tillståndsproucesser. Finansieringsreservering 0,755 miljoner euro.
- De utvecklingsområden som genomförs 2022 förutsätter en resurs på 15 årsverken för att de angivna utvecklingsområdena ska kunna genomföras och målen nås. Finansieringsreservering 0,9 miljoner euro.

Frågan kan betraktas med tanke på Migrationsverkets verksamhet (nytta och kostnader) med hjälp av följande uppskattade kostnader av engångsnatur och fasta kostnader.

Kostnader av engångsnatur enligt bedömning

- Kostnaderna för köptjänster för digitaliserad certifiering är enligt en aktuell bedömning sammanlagt minst 1 018 160 euro.
- Framtagande av en elektronisk ansökningsblankett för ansökan om certifiering minst 171 600 euro.
- Skapande av en UMA-ärendeprocess för certifiering 371 800 euro.
- Skapande av en UMA-ärendeprocess för återkallande av certifiering 60 060 euro.
- Uppdateringar av arbetshanteringen för certifieringsärendeproucessen 57 200 euro.
- Kontroll av fullgöranderapport vid ansökningar om certifiering 57 200 euro.
- Begäran om komplettering samt svar på den elektroniska ansökningsblanketten för certifiering 97 240 euro.
- Kontroller i Informationssystemet för polisärenden (PATJA), Rättsregistercentralen (ORK) och Skatteregistret vid ansökningar om certifiering, 134 420 euro.
- Anslutning till Haipa-systemet för behandling av besvär i samband med 97 240 euro.
- Automatiskt tillkännagivande av certifieringsbeslut 60 060 euro.
- Arkivering av uppgifter om arbetsgivare i ärendehanteringssystemet UMA, bedömning saknas tills vidare.
- Rapportering av certifieringsansökningar 8 580 euro.

Om fasta kostnader och nytta med hänsyn till Migrationsverkets verksamhet:

Migrationsverket anser certifieringen som en reform som kan understödås. Behandling av certifieringsärenden blir en ny uppgift för Migrationsverket och behövliga resurser bör anvisas för behandling av ansökningar. Likaså bör arbetstid reserveras till exempel för intern utbildning och kundkommunikation. Det kan dock förmodas att certifieringen som helhet minskar verkets arbetsbörda, eftersom den utredning och prövning som genomförs i samband med den minskar behovet av motsvarande utredningar och prövning av de ansökningar om uppehållstillstånd som lämnas in därefter. Antalet utredningar som ska lämnas in minskar både för arbetstagaren och arbetsgivaren, och i samband med ansökningar om uppehållstillstånd behöver arbetsgivaren t.ex. inte längre intyga att den uppfyller de skyldigheter som föreskrivs för arbetsgivare och

## RP 114/2022 rd

Migrationsverket behöver inte längre kontrollera detta. Nyttan kan bli betydande med tanke på Migrationsverkets övergripande effektivitet, om stora företag som kontinuerligt rekryterar utländsk arbetskraft utnyttjar certifieringen till fullo.

I nuläget är det emellertid svårt att göra några detaljerade bedömningar av de fasta kostnaderna för behandlingen av certifieringsansökningar och å andra sidan den bestående nyttan av systemet. Certifieringen i sig är också en helt ny typ av process för Migrationsverket. Dessutom är det tills vidare svårt att göra någon uppskattning av antalet arbetsgivare som i framtiden kommer att ansöka om certifiering, eftersom uppgifter om detta saknas.

Om Migrationsverket verkställer samtliga arbetsbaserade intervjuer behövs minst en överinspektörs arbetsinsats för höranden via distansförbindelse, förutsatt att antalet höranden ligger på samma nivå som under de senaste åren. Detta gäller också, om antalet sökandeprofiler avgränsas och antalet ansökningar samtidigt ökar. Därtill ska minst en biträdande inspektörs arbetsinsats på heltid reserveras för koordineringen av de muntliga hörandena, om det enbart är fråga om Migrationsverkets interna koordinering. Om verket sköter alla uppgifter som hänförs till tidsbokningar behövs flera biträdande inspektörer som ordnar bokningarna. Om behövliga resurser inte erhålls riskerar hörandena att utebli, vilket innebär att behandlingstiden för ifrågasvarande ansökningar blir betydligt längre eller att behandlingen av övriga ansökningar blir lidande. Bestämmelser om fördelningen av kostnaderna och därigenom den preciserade fördelningen t.ex. av inkomster för ansökningsavgifter mellan Migrationsverket och utrikesministeriet i fråga om höranden på distans som verkställs av Migrationsverket ska utfärdas genom inrikesministeriets förordning om Migrationsverkets avgiftsbelagda prestationer.

En smidigare behandling av ansökningar höjer också myndighetens produktivitet, vilket innebär att den arbetstid som i genomsnitt används för en ansökan hos Migrationsverket blir kortare. Det är svårt att i detta skede ge någon exakt bedömning av effekten t.ex. i form av årsverken, eftersom propositionen innebär omfattande och mångfacetterade ändringar.

En smidigare process för uppehållstillstånd och de föreslagna ändringarna medför i sig inga kostnader för arbetarskyddsförvaltningen. När volymen av utländsk arbetskraft ökar och förhandskontrollen lättas ökar behovet av arbetarskyddsmyndigheternas tillsyn. Ökade inspektörsresurser kommer i framtiden att orsaka arbetskraftskostnader.

Enligt 19 § i lagen om mottagande av personer som söker internationellt skydd och om identifiering av och hjälp till offer för människohandel (746/2011) beviljas personer som får tillfälligt skydd mottagningspenning i syfte att trygga den oundgängliga försörjning som en person behöver för ett människovärdigt liv samt för att främja personens möjligheter att klara sig på egen hand, om personen är i behov av stöd och inte kan få sin försörjning genom förvärvsarbete, andra inkomster eller tillgångar, genom omvårdnad från en sådan persons sida som är försörjningspliktig gentemot honom eller henne eller på något annat sätt. De utgifter som åsamkas staten för mottagning av personer som söker internationellt skydd kan bedömas minska, när sökandena har rätt att förvärvsarbeta från den tidpunkt då ansökningen registrerats och när de, såvida en arbetsplats kan hittas, kan få sin utkomst från förvärvsarbete i stället för mottagningspenning.

Propositionen kan också bedömas ha positiva indirekta effekter på statens skatteinkomster, när personer som kommit till Finland för att söka tillfälligt skydd kan börja arbeta omedelbart efter att deras ansökan har registrerats.

#### 4.2.1.1 Konsekvenser för den kommunala ekonomin samt regionala konsekvenser

Propositionen får inga direkta konsekvenser för kommunerna, eftersom de lagändringar som föreslås i propositionen för sin del bidrar till uppnåendet av de mål för invandringen som beskrivs i den inledande delen av propositionen. Uppnåendet av målen beror på ett flertal faktorer och flera instansers insatser. I början av propositionen har det konstaterats att Finlands migrationspolitik ska förnyas på ett livskraftigt sätt, och att kvantitativa mål har ställts upp för den utbildnings- och arbetsrelaterade invandringen. Målet är att åtminstone fördubbla arbetskraftsinvandringen från den nuvarande nivån före år 2030 så att den totala ökningen med minst 50 000 invandrare som förutsätts enligt färdplanen för hållbarhet uppnås. Målet är att tredubbla antalet nya utländska examensstuderande före 2030 och samtidigt öka andelen studerande som sysselsätts och stannar kvar i Finland till 75 procent. Behovet av arbetskraft varierar mellan olika branscher och olika regioner, men behov av arbetskraft finns i alla delar av Finland, även utanför de största stadsregionerna.

Konsekvenserna för den kommunala ekonomin beror också på om arbetstagaren anländer till landet ensam eller med sin familj. Enligt Migrationsverkets statistik flyttar även familjen med make och barn till Finland efter att sökanden beviljats arbetsbaserat uppehållstillstånd. Utifrån uppehållstillstånd som t.ex. beviljats specialsakkunniga under åren 2018–2022 har familjemedlemmar flyttat med dem i cirka 75 % av fallen.

Anordnandet av småbarnspedagogik och grundläggande utbildning hör till kommunens organiseringsansvar. Enligt lagen om småbarnspedagogik (540/2018) ska kommunen ordna småbarnspedagogik för de barn vars hemkommun kommunen är enligt lagen om hemkommun (201/1994). Kommunen ska därtill ordna småbarnspedagogik för varje barn som på grund av t.ex. sina vårdnadshavares arbete eller studier är bosatt i kommunen, även om barnet inte har någon hemkommun i Finland eller barnets hemkommun enligt lagen om hemkommun är någon annan kommun. Enligt lagen om grundläggande utbildning (628/1998) är kommunen skyldig att för barn i läropliktens ålder som bor på kommunens område ordna grundläggande utbildning samt förskoleundervisning året innan läroplikten uppkommer.

Invandringen påverkar även bostadsproduktionen. I en forskningsstudie som behandlar faktorer som påverkar behovet av bostadsproduktion<sup>21</sup> har man utrett vilka effekter tillfällig och mer permanent invandring har på bostadsproduktionen. Prognosen sammanfattades i tre scenarier. Om Finland lockar invandrare och bortfallet av bostäder förblir lågt minskar behovet av bostadsproduktion på 2020-talet till 25 000 bostäder, men ökar tillbaka till 30 000 bostäder på 2030-talet. Enligt nuvarande nivå leder nettoinvandringen och bortfallet av bostäder till ett behov av 25 000 nya bostäder. Om nettoinvandringen förblir låg, men bortfallet ökar från bostadsbeståndet blir behovet av nya bostäder omkring 200 000. Antalet bostäder som kommer att byggas fram till år 2030 varierar i olika scenarier mellan 480 000 och 550 000 bostäder. Två tredjedelar av behovet för bostadsproduktion koncentreras till Helsingfors, Tammerfors, Åbo, Lahtis och Uleåborg med omnejd.

I det stora hela har invandringen stor betydelse för den regionala utvecklingen och i mer omfattande grad för befolkningstillväxten. Utgående från en kommunenkät och granskning av exempelkommuner kan man konstatera att kommunerna inte har någon anpassningsstrategi för

---

<sup>21</sup> Asuntotuotanto 2030 – Asuntotuotantarpeeseen vaikuttavia tekijöitä, VTT, Terttu Vainio, Kaisa Belloni ja Liisa Jaakkonen, 2012 (på finska) - <https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/technology/2012/T2.pdf>

minskning av befolkningen utan anpassar sig till ändringar genom enskilda åtgärder. Det behövs en förstärkning av kompetensen som stöder kommunernas strategiska arbete och beslutsfattande samt landskapsförbundens kunskapsunderlag. Kommunerna behöver t.ex. ny kompetens för sysselsättningsfrågor, när de år 2024 ska ta över ansvaret för sysselsättningstjänsterna.<sup>22</sup>

#### 4.2.2 Konsekvenser för företagen och sysselsättningen

Propositionen inverkar på sysselsättningen via tre mekanismer. För det första ökar sannolikt företagets vilja att rekrytera arbetskraft från utlandet och arbetstagarnas intresse för att delta i rekryteringsprocessen. Antalet misslyckade rekryteringar kan också förmodas minska. För det andra innebär förslagen i propositionen att handläggningen av uppehållstillstånd försnabbas. För det tredje ökar avskaffandet av arbetsgivarspecifika uppehållstillstånd sannolikheten för att arbetstagare vilkas uppehållstillstånd enligt den tidigare lagstiftningen var arbetsgivarspecifika ska stanna i landet.

Propositionens inverkan på företagets vilja att anställa utländsk arbetskraft kan inte bedömas kvantitativt. Det kan dock antas att konsekvenserna syns på tre sätt. En enhetligare handläggning av uppehållstillstånd för arbete samt tydligare ansvarsförhållanden och processer ökar, vilket leder till att fler arbetsgivare är villiga att rekrytera arbetskraft från utlandet. För det andra minskar certifieringen av arbetsgivare regleringsbördan för uppehållstillstånd, vilket leder till att certifierade arbetsgivare kan antas utöka sin rekrytering från utlandet. För det tredje innebär certifieringen en tydligare och snabbare process för uppehållstillstånd, vilket minskar antalet misslyckade rekryteringar av utländsk arbetskraft som eventuellt beror på en utdragen process för uppehållstillstånd. En utdragen process för uppehållstillstånd kan leda till att rekryteringen misslyckas till exempel om den arbetstagare som ska rekryteras väljer en annan arbetsgivare. En internationell rekrytering förutsätter ofta till exempel att rekryteringskonsulter anlitas, att det görs reklam och att intervjuer genomförs utomlands. I fråga om specialsakkunniga kan rekryteringskostnaden vara från tusentals ända upp till tiotusentals euro.

Vid halvtidsöversikten 2021 bedömde arbets- och näringsministeriet och finansministeriet att arbetet med att försnabba handläggningen av uppehållstillstånd för arbete får en sysselsättande effekt av engångsnatur för omkring 1 400 personer. Översikten av bestämmelserna om arbete i utlänningslagen är dock endast en liten del av helheten för att försnabba processerna för uppehållstillstånd, och det är inte möjligt att närmare uppskatta dess sysselsättande effekt.

Avskaffandet av arbetsgivarspecifika uppehållstillstånd gör det möjligt att på nytt söka arbete inom samma bransch för en arbetstagare som blir arbetslös eller vars första anställningsförhållande i Finland inte är varaktigt. Ändringen kan förväntas leda till en något bättre matchning på arbetsmarknaden samt till en något större sannolikhet för att sådana utländska arbetstagare ska stanna i landet, som utan ändringen hade behövt ett nytt uppehållstillstånd för att arbeta i Finland.

På kort sikt kan den ökande utländska arbetskraften få negativa konsekvenser för efterfrågan på finländsk arbetskraft i vissa branscher. De konsekvenserna kan märkas i form av lägre sysselsättning och/eller lägre löner.<sup>23</sup> På lång sikt är dock konsekvenserna av arbetsbaserad invandring för ett lands medborgares sysselsättning och löner sannolikt små och heterogena. Av central

---

<sup>22</sup> Mitä on älykäs sopeutuminen? – Kahila, Hirvonen, Jolkkonen ym., Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet (på finska) 2022:42 - [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164165/VNTEAS\\_2022\\_42.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164165/VNTEAS_2022_42.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>23</sup> Kuosmanen, 2021

betydelse är om invandrarna konkurrerar om samma arbetsuppgifter med mållandets arbetstagarer eller om deras kompetens kompletterar de inhemska arbetstagarernas arbetsinsats. Arbetsbaserad invandring inverkar negativt på sådana personers sysselsättning och löner som direkt konkurrerar med invandrarna men positivt på sysselsättningen och lönerna inom andra sektorer, eftersom invandringen av arbetstagarer ökar efterfrågan på finländska produkter och tjänster. Den arbetsbaserade invandringens negativa konsekvenser för sysselsättningen och lönerna kan antas vara väldigt små enbart av det skälet att invandrare och inhemska arbetstagarer inte konkurrerar om samma arbetsplatser. Om utbudet på inhemsk arbetskraft är tillräckligt, har företagen små incitament att inleda en dyr och tidskrävande process för rekrytering från utlandet

Konsekvenserna för företagen är svåra att bedöma exakt. Fördelarna kan dock bedömas utifrån att om företaget blir tvungen att under väntetiden för uppehållstillståndsprocessen ersätta den utländska rekryteringens arbetsinsats med övertidsarbete för andra arbetstagarer som redan befinner sig i Finland, kan till exempel en fördröjning av inresan uppskattas kosta företaget 50 % av den rekryterade personens månadslön. Om processen försnabbas med en vecka, sparar alltså företaget ca 400 euro i fråga om en arbetstagarer med medianlönen för privata sektorn.

En annan konsekvens för företagen är bättre tillgång till arbetskraft. Enligt arbets- och näringsministeriets bedömning gick ca 65 000 arbetsplatser förlorade 2019 för att kunnig arbetskraft inte var tillgänglig. Konsekvensen drabbade i synnerhet sådana företag där utländsk kunnig arbetskraft har stor betydelse.

Om lagändringen leder till att antalet utländska specialsakkunniga i företagen ökar, kan det i också i någon mån inverka på företagets produktivitet. Forskningen om konsekvenserna av mångfald har visat på ett samband mellan ett ökande antal högutbildade utländska arbetstagarer i ett företag och en högre produktivitet.<sup>24</sup> Dock är det mycket osannolikt att denna proposition får betydande indirekta konsekvenser för företagets produktivitet och därmed indirekta konsekvenser för sysselsättningen och skatteintäkterna.

Efterfrågan på utländsk arbetskraft ökar när de som ansöker om tillfälligt skydd får en snabbare rutt till arbetslivet. En ökning av arbetskraften kan också ha indirekta konsekvenser som återspeglas i företagets produktivitet. Direkta sysselsättande effekter påverkas av hur många personer som vid den aktuella tidpunkten ansöker om tillfälligt. Den sysselsättande effekten uppstår av att tillgången på arbetskraft ökar, när det blir möjligt att i inleda anställningsförhållandena i snabbare takt.

Fram till 7.8.2022 har 34 812 ukrainare ansökt om tillfälligt skydd. Knappt hälften av dessa är barn. En snabbare väg till arbete har positiva effekter för utbudet av arbetskraft och för sysselsättningsläget. Tillgången till kunnig arbetskraft kan också bedömas öka, såvida de som ansöker om tillfälligt skydd har hög utbildning.

#### 4.2.3 Konsekvenser för individens ställning

Det föreslås en lagstadgad skyldighet för den som ansöker om uppehållstillstånd för arbete att lägga fram vissa uppgifter i ansökan. Om den skyldigheten inte uppfylls, kan uppehållstillstånd inte beviljas. I praktiken är ändringen inte stor, eftersom sökanden också i nuläget anhängiggör ansökan och bifogar uppgifterna till ansökan. Enligt gällande bestämmelser ska arbetsgivaren lämna uppgifterna endast i fråga om uppehållstillstånd för arbetstagarer. Den föreslagna ändringen innebär att bägge, såväl arbetstagarer som arbetsgivaren, ska lämna uppgifterna så att

---

<sup>24</sup> T.ex. Mitaritonna et.al., 2016

uppgifterna vid behov också kan jämföras sinsemellan. Förfarandet skyddar arbetstagaren. Ändringen innebär att bägge parter i samtliga arbetsbaserade uppehållstillstånd får en lagstadgad skyldighet att lämna information, varvid en granskning av anställningsförhållandets centrala arbetsvillkor före beviljande av tillstånd kommer att kontrolleras i ett större antal fall, då den blir en förutsättning för beviljandet. En annan omständighet som gynnar arbetstagaren är att arbetsgivarens förmåga att uppfylla sina förpliktelser oftare än hittills ska utredas.

Propositionens konsekvens för sökanden är också att det blir lättare att förutse hur länge tillståndsprocessen varar och om tillstånd kommer att beviljas. Processen blir snabbare och enklare, vilket innebär att sökanden kan resa in i landet i tid för att inleda arbetet.

Det ligger i sökandens intresse att tydliga bestämmelser införs i lagen om en viss nivå av bruttolön som en förutsättning för beviljande av uppehållstillstånd för specialsakkunnig, när förfarandet i nuläget baserar sig på etablerad förvaltningspraxis, där naturaförmåner kan beaktas. Att lönekravet binds till minst den genomsnittliga bruttolönen för löntagare innebär klarhet i att sökanden ska få sin lön som penninglön, när naturaförmåner inte längre beaktas. En del mottagare av uppehållstillstånd kommer då att övergå att omfattas av uppehållstillstånd för arbetstagare, eftersom bruttolönens andel av lönen ligger under den föreskrivna nivån, vilket allmänt taget kan styra lönebetalningen i en sådan riktning där lön betalas som bruttolön och till en nivå som överstiger kravnivån för uppehållstillstånd. För vissa sökande kan ändringen därigenom synas som en positiv löneutveckling. Det bör också noteras att en så kallad expressfil används för uppehållstillstånd för specialsakkunniga, där ansökan avgörs på två veckor och innefattar möjlighet för sökanden att efter beviljat uppehållstillstånd för en snabbare inreseprocess ansöka om visum för längre vistelse, eller så kallat D-visum. I fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare ska samma förmån endast gälla om arbetsgivaren är en certifierad arbetsgivare.

Den föreslagna bestämmelsen om möjlighet till hörande på distans är en chans för sökanden att bli kallad till intervjun snabbare när hörandet också kan verkställas av Migrationsverket via distansförbindelse. Ordandet av hörandet blir då inte helt beroende av beskickningens resurser. Om ett hörande på distans enligt propositionen verkställs i en extern tjänsteleverantörs utrymme, har den externa tjänsteleverantören enligt avtalet med utrikesministeriet rätt att ta ut en serviceavgift för användningen av utrymmen och utrustning för hörandet samt för arbetsinsatsen. Det höjer den externa tjänsteleverantörens serviceavgift. Att hörandet sker på distans får därmed ekonomiska konsekvenser för den som ansöker om uppehållstillstånd, men innebär ändå att sökanden kan utträta sitt ärende på ett mer flexibelt sätt, i synnerhet om hörandet verkställs i ett land som saknar finsk beskickning.

Kravet på giltighet för resedokument vid ansökan om första uppehållstillstånd enligt den föreslagna ändringen av 53 § 1 mom. i utlänningslagen får positiva konsekvenser för sökanden. I nuläget krävs det att resedokumentet är i kraft under hela den tid för vilken uppehållstillstånd beviljas. Det föreslagna ändringen innebär att det räcker att resedokumentet är i kraft när uppehållstillstånd beviljas. Sökanden behöver alltså inte förnya eller förlänga giltighetstiden för sitt resedokument för att ett så kallat fullvärdigt uppehållstillstånd ska kunna beviljas. Migrationsverket behöver inte heller ge sökanden någon begäran om komplettering i fråga om resedokumentets giltighetstid.

Möjligheten att inleda arbetet omedelbart efter att ansökan registrerats har en avgörande betydelse för individer som ansöker om tillfälligt skydd. Den som ansöker om tillfälligt skydd behöver inte vänta på att uppehållstillstånd beviljas utan kan efter att ansökan om tillfälligt skydd har registrerats börja arbeta, om den har en arbetsplats, eller inleda privat näringsverksamhet. Trots att det gäller en relativt kort tid har ett snabbt inträde in i arbetslivet en positiv inverkan

på individens utkomst och integration. Tidsbesparingen beror i praktiken på antalet sökande av tillfälligt skydd och på myndighetens resurser.

#### 4.2.4 Konsekvenser för könen

Denna proposition innehåller inte sådana reformer som skulle inverka på de olika könen ställning. Regleringen är könsneutral och gäller snarare arbetsgivarnas vilja och attityd vid rekrytering av utlänningar av olika kön och arbetstagare av annan etnisk bakgrund. Till exempel har Helsingfors stad år 2020 genomfört ett experiment med anonym rekrytering. Utgångspunkten var jämlikt bemötande och likabehandling av alla sökande i syfte att ge samtliga sökande möjlighet att bli kallade till intervju utan påverkan av faktorer som inte är väsentliga för arbetet, såsom sökandens namn, födelsetid, kön, adress och modersmål.<sup>25</sup> Enligt regleringen får arbetsgivarna även i framtiden rekrytera anonymt.

Vid rekryteringen av utländsk arbetskraft, som i all rekrytering, är det sist och slutligen fråga om på vilka grunder en arbetsgivare anställer en arbetstagare. En annan sak som gäller är hur och på vilket sätt och på vilket språk arbetstagaren får information om arbete, arbetsvillkor och lagstiftning som påverkar dem. Arbetsgivaren har med stöd av olika lagar skyldigheter gentemot sina anställda och arbetssökande, t.ex. diskrimineringsförbud varom föreskrivs i diskrimineringslagen (1325/2014). Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön och främjande av jämställdheten mellan kvinnor och män finns däremot i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Den reglering som föreslås i propositionen påverkar inte heller lönerna för män och kvinnor eller skillnaderna mellan dem. Såsom påvisats i studier finns det kända skillnader mellan lönerna för män och kvinnor på arbetsmarknaden. Kvinnornas lägre löner förklaras t.ex. av differentieringen på arbetsmarknaden och samhällets rådande normer. En av de viktigaste förklarande faktorerna är hur födelsen av ett barn påverkar karriären och löneutvecklingen för män och kvinnor. Coronapandemin har medfört större utmaningar, men å andra sidan kan ökat distansarbete medverka till att löneskillnaderna minskar. Ett flertal orsaker ligger bakom löneskillnaderna mellan könen. En av dem är differentieringen av arbetsmarknaden, eftersom män och kvinnor typiskt arbetar i olika branscher och har olika yrken och arbetsgivare. Lönerna varierar mellan bransch, yrke och arbetsgivare och skapar skillnader mellan könen. En annan orsak är att kvinnor och män har olika utbildningar och arbetserfarenhet.<sup>26</sup>

#### 4.2.5 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet

##### 4.2.5.1 Migrationsverket

För Migrationsverket får propositionen positiva konsekvenser för processerna för uppehållstillstånd för arbete och för beslutsfattandet. Flera av de föreslagna bestämmelserna är av möjliggörande art och stödjer utvecklingen av redan pågående processer i en smidigare, mer kundfokuserad och snabbare riktning. I synnerhet de bestämmelser som gör det möjligt att effektivare utnyttja automatisering gör tillståndsförfarandet smidigare, såsom till exempel den föreslagna bestämmelsen om arbetsgivarens informationsskyldighet. Den information som i detalj förteck-

---

<sup>25</sup> Helsingfors.fi:s webbplats 15.12.2020 – [Anonymiä rekrytointia lisätään Helsingin kaupungin rekrytointiprosesseissa.](#) (på finska)

<sup>26</sup> Artikel av Näringslivets forskningsinstitut 3.8.2021 – [Mikä selittää miesten ja naisten välisiä palkkaeroja työmarkkinoilla?](#)

nas i bestämmelsen, och som sökanden ska foga till sin ansökan, gör tillståndsförfarandet tydligare så att Migrationsverket kan utveckla automation för att gallra ut de fall som kräver ytterligare utredning. Därmed kan en del av ansökningarna behandlas med mindre utredning när automationen identifierar behovet av tilläggsutredning. Ett annat exempel som kan nämnas är den föreslagna bestämmelsen om allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd för arbete. När det specificeras i bestämmelsen vilka uppgifter myndigheten ska säkerställa för att tillstånd ska kunna beviljas kan automationen utnyttjas effektivt, vilket gör processen smidigare. Det bör beaktas att det utöver propositionen krävs systemutveckling för att uppnå sådana effekter.

Utöver utnyttjandet av automation får de föreslagna bestämmelserna också andra positiva konsekvenser i termer av en smidigare och snabbare process. Bestämmelsen om certifiering av arbetsgivare får till exempel positiva konsekvenser för processerna för uppehållstillstånd. Uppgiften är ny för Migrationsverket, och certifieringen kan eventuellt göra processerna för uppehållstillstånd betydligt smidigare. Certifieringen innebär att arbetsgivarnas lönebetalningsförmåga inte längre utreds i ansökningsskedet, eftersom det utredningsarbetet redan har gjorts i samband med ansökan om certifiering. En del av de föreslagna bestämmelserna är av mer specificerande art, men också de förnsnabbar tillståndsförfarandet. När det till exempel förtydligas på lagnivå hur en specialsakkunnigs lön ska bestämmas, blir handläggningen av ansökningar och kundrådgivningen smidigare och tydligare.

I praktiken blir Migrationsverkets processer smidigare och snabbare genom att blanketter för elektronisk ärendehantering tas fram, tillgången till elektroniska uppgifter ur olika informationsresurser ökar (fullgöranderapporter (VHS) och inkomstregistret), automatiseringen utvecklas utifrån det ovan nämnda samt genom att en ny, mer riskbaserad handläggningsmodell tas i bruk (verksamhetsmodellen 80/20).

Genom det befintliga gränssnittet för informationsutbyte via fullgöranderapporter (VHS) görs en sökning via ärendehanteringssystemet UMA av arbetsgivarens fullgöranderapport ur Skatteförvaltningens enhet för utredning av grå ekonomi. Rapporten tillhandahåller uppgifter om de centrala arbetsgivarna till UMA och möjliggör en hantering av dem i strukturerad form för automatisering av ärendehantering. Genom gränssnittet för informationsutbyte ur inkomstregistret söker man upp kundens inkomstuppgifter ur ärendehanteringssystemet UMA från Skatteförvaltningens inkomstregister. Tillgången till inkomstuppgifter ur myndighetsregister höjer tillförlitligheten av uppgifterna om kundens utkomst och minskar behovet av att begära utredningar om inkomster av kunden eller arbetsgivaren. Att uppgifterna tillhandahålls i strukturerad form effektiviserar automationen i samband med granskning av förutsättningar för utkomst. Ibruktagandet av gränssnittet för informationsutbyte beror både på systemutvecklingen och finansministeriets lagstiftningsprojekt VM162:00/2021, som syftar till en ändring av lagen om inkomstdatasystemet så att Migrationsverket får rätt till data ur systemet.

Genom en riskbaserad handläggning kan Migrationsverket effektivare gallra ut eventuella oegentligheter bland ansökningarna om uppehållstillstånd, när de ansökningar som kräver närmare utredning med hjälp av riskprofilering kan identifieras och gallras ut bland ansökningarna om uppehållstillstånd. De föreslagna bestämmelserna om certifiering och informationsskyldighet för arbetsgivare gör det till exempel möjligt att koncentrera fysiska personers deltagande i beslutsfattandet på sådana ansökningar om uppehållstillstånd som kräver närmare utredning. Vid en riskbaserad handläggning identifieras eventuella oegentligheter effektivt, medan största delen av ansökningarna kan handläggas i ett enkelt och snabbt förfarande utan ytterligare utredning. En sådan riskbaserad handläggning som beskrivs ovan möjliggör också ett effektivt re-



sursutnyttjande, vilket är centralt när målet är att öka den arbetsbaserade invandringen. De enskilda förslagen i propositionen bildar en helhet som effektiverar handläggningen av arbetsbaserade uppehållstillstånd genom enklare processer.

De intervjuer på distans som Migrationsverket genomför kan bedömas ge kvalitativa fördelar förutsatt att de resurseras tillräckligt och genomförs framgångsrikt. Som kvalitativa fördelar kan det till exempel betraktas att intervjuernas kvalitet förbättras och att utredningen sker effektivare. I och med sina uppgifter har Migrationsverkets intervjuare ett djupare substanskunnande än tjänstemän vid beskickningar och intervjuaren kan också vara beslutsfattare i ärendet och kan då ställa tillägsfrågor utifrån sökandens svar, så att ärendet kan utredas så grundligt som möjligt. Om tillräckliga intervjuutrymmen utomlands är tillgängliga och det finns tillräckliga resurser i Finland för att möjliggöra flera samtidigt intervjuer, kan processen för snabbas.

Om Migrationsverket genomför ett ökande antal intervjuer på distans och är den som huvudsakligen genomför höranden i fråga om arbetsbaserade ansökningar, innebär det en ökning av antalet höranden som Migrationsverkets tjänstemän genomför och ett betydande behov av tilläggspersonal. Om ansvaret för utredning av ansökningar i ökande grad övergår från beskickningarna till Migrationsverket, bör det också beaktas i fördelningen av kostnaderna för tillståndsavgifter. Personal behövs åtminstone för intervjuer, bokning och organisering av höranden samt tekniskt stöd. Tekniskt stöd behövs sannolikt såväl fysiskt på plats som snabbt via telefon. Säkerställandet av den tekniska utvecklingen och fungerande förbindelser kan också medföra kostnader eftersom det ökande behovet av distansförbindelser belastar TUVE-nätet, vilket kan innebära betydande utmaningar för förbindelsernas funktion. Också internet-förbindelsen bör vara tillförlitlig, så att avbrott kan undvikas. Det är känt att flera beskickningar har kontinuerliga utmaningar med att få nätförbindelserna att fungera. Att höra en sökande utomlands i en beskicknings eller en extern tjänsteleverantörs utrymmen kräver olika slags praktiska arrangemang och resurser. Den intervjuades identitet bör säkerställas på ett tillförlitligt sätt före intervjun, och det bör också kontrolleras om den intervjuade har några anteckningar (visa händerna, kontroll av dokument). Det bör också kontrolleras om den intervjuade vistas lagligt i det aktuella landet.

Det finns också andra aspekter på genomförandet av intervjuer på distans, såsom att skaffa en tolk, övervaka intervjuförloppet och intervjulokalen (kameraövervakning), växelverkan med den som ska höras, framläggandet av handlingar, justering och undertecknande av protokollet från hörandet samt eventuell tidsskillnad mellan intervjuorten och Finland. Om beskickningen inte längre sköter intervjun, bör det också utredas om fördelningen av ansökningsavgiften ska omprövas när uppgiften överförs till Migrationsverket. Dataskyddskraven granskas ur Migrationsverkets perspektiv, med beaktande av offentlighetslagen och informationshanteringslagen samt de nationella dataskyddskriterierna (Katakri), samt behandling av personuppgifter.

Enligt Migrationsverkets åsikt är det väsentligt att trygga tillräckliga resurser för kundtjänst och kundkommunikation för att kunderna ska veta hur de ska agera och för egen del kunna främja en smidig behandling. Det är av central betydelse att satsningarna på nya tillståndsprocesser ger maximal nytta så att kunderna känner till ändringarna, de nya möjligheterna och sin egen roll i tillståndsprocessen. Det är också viktigt att Migrationsverket tillhandahåller tillräckliga och lättillgängliga interna anvisningar, även i fråga om de nya tillståndsgrunderna, och likaså tillräcklig och tillgänglig instruering av kunderna.

Tack vare en lyckad och proaktiv styrning och adekvata resurser för kundrådgivning kan kundernas behov av personlig rådgivning om de nya tillståndsprocesserna minimeras, och de får tillgång till den kunskap de behöver enklast på webbplatsen, via chatbott och annat material som inriktas enligt målgrupp. När en större målgrupp nås på en gång minskar resursbehovet för

personlig rådgivning. Detta kräver emellertid satsningar på lönekostnader för den personal som anlitas för utvecklingsuppgifterna, underhållskostnader och kostnader för köptjänster. En del kunder anlitar dock alltid personlig rådgivning, t.ex. telefontjänst, vilket också kräver kontinuerliga personalresurser.

Migrationsverket bedömer att arbetsgivarens större roll och särskilt utvidgningen av arbetsgivarens rätt till ändringssökande kommer att medföra ökat arbete för verket. I vissa fall ska två separata beslutdokument avfattas, ett för sökanden och ett för arbetsgivaren, eller som alternativ sekretessbelagda uppgifter strykas från arbetsgivarens exemplar. En sådan situation kan uppstå t.ex. när beslutet innehåller en bedömning av omständigheter som gäller allmän ordning och säkerhet, som kan vara sekretessbelagda för arbetsgivaren. Det är mycket viktigt att även säkra tillräckliga personalresurser för verket för att de nya behandlingstiderna ska kunna uppnås.

#### 4.2.5.2 Arbets- och näringsbyråerna fattar delbeslut

I nuläget är en stor del av de ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare som kräver delbeslut och som lämnas till arbets- och näringsbyråerna bristfälliga, och omkring 80 % av ansökningarna lämnas in som bristfälliga. Det förekommer brister i synnerhet i fråga om villkoren för anställningsförhållandet, bedömningen av försörjningen och arbetsgivarens förutsättningar. Handläggningen av bristfälliga ansökningar och sändandet av begäranden om tilläggsinformation fördröjer handläggningen av alla ansökningar.

När arbetstagarens och arbetsgivarens roller förtydligas i 71 a och 71 b § i utlänningslagen preciseras och förtydligas informationsskyldighet i processen för den som ansöker om uppehållstillstånd och för arbetsgivaren. Dessutom förtydligas rollerna sannolikt ytterligare av att ansökningsprocessen görs alltmer digital. Tydligare roller kan minska antalet bristfälliga ansökningar och behovet av tilläggsutredningar från arbetsgivaren, om informationen om lagändringar, kundrådgivningen och styrningen mot digital kundservice byggs upp på ett bra sätt.

Arbets- och näringsbyrån anser att behandlingen för snabbas och företagen får nytta t.ex. av att arbetsgivaren certifieras och myndigheternas informationsresurser utnyttjas mer effektivt, t.ex. genom att uppgifter erhålls från en fullgöranderapport och ur inkomstregistret. En snabb behandling ger företagen ekonomisk nytta. Enligt arbets- och näringsbyråns uppfattning minskar förmodligen antalet begärda tilläggsutredningar, vilket förkortar handläggningstiden och gör processen smidigare. Även det system med certifiering av arbetsgivare som föreslås i propositionen kommer att minska arbets- och näringsbyråernas behov att begära tilläggsutredningar.

Att det är lätt att utträta ärenden digitalt spelar en viktig roll för att arbetsgivare framöver ska förmås att sköta ärenden elektroniskt, och för att det föreslagna 71 b § 3 mom. om att arbetsgivaren ska lämna information elektroniskt och dess syfte ska uppfyllas. Om detta inte är möjligt avses arbetsgivaren även kunna lämna uppgifterna i pappersform. Elektronisk ärendehantering används i nuläget i ringa mån av arbetsgivarna, vilket innebär att arbets- och näringsbyrån manuellt ska införa arbetsgivarnas utredningar i ärendehanteringssystemet för utlänningsärenden med förlängda behandlingstider som följd. När lagen träder i kraft ökar kundrådgivningens roll och behovet av den temporärt, för att kunderna ska kunna informeras om lagändringarna och kunderna styras till elektroniska tjänster. Det krävs resurser när behovet av rådgivning ökar temporärt. Inom ramen för kundrådgivningen bör det beaktas att lagändringarna medför ett behov av att uppdatera blanketten för anställningsförhållandets villkor, såväl i pappersform som i elektronisk form.

I fråga om de föreslagna 71 a och 71 b § ska i en ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare de uppgifter läggs fram som i detalj framgår av lagen. Delbeslutsprövningen ska framöver på

ett tydligare och med fokuserat sätt basera sig på uppgifterna om anställningsförhållandet, som arbets- och näringsbyrån överväger i sin delbeslutsprövning, vilket skapar klarhet i arbets- och näringsbyråns uppgifter. Arbets- och näringsbyrån fastställer även i fortsättningen den bransch inom vilken utlännningen har rätt att arbeta, och tillståndet binds inte längre till anställning hos en viss arbetsgivare, vilket också förtydligar arbets- och näringsbyråns prövning. Arbets- och näringsbyrån kan vid behov begära närmare uppgifter av arbetsgivaren eller arbetstagaren, om de förhandsifyllda uppgifterna är bristfälliga eller om det finns skäl till misstanke om att anställningen inte uppfyller de villkor som krävs.

Enligt 74 § 1 mom. 10 punkten i den föreslagna lagen ska uppehållstillstånd för arbetstagare hos föreningar behandlas som uppehållstillstånd för arbetstagare. Den ändringen utvidgar arbets- och näringsbyråernas delbeslutsprövning i de situationer som beskrivs ovan. Migrationsverket har rapporterat att egentlig statistik inte finns tillgänglig, men en grov bedömning ger vid handen att cirka 15–20 sökande/år har ansökt för religiösa samfund. De har tillhört Jehovas vittnen, mormoner eller Ungdom med uppgift, får i typiska fall ingen lön och behandlas enligt 45 § 1 mom. 3 punkten i utlänningslagen. Omkring 20–40 sökande per år har sökt till ideologiska samfund, vilket alltså är en bedömning av antalet sökande som övergår till att omfattas av uppehållstillstånd för arbetstagare. Saken kan också påverkas av hur stor del av arbetsuppgifterna kommer att anses hänföra sig till religionsutövning, vilket är omöjligt att uppskatta i det här skedet. Antalet är dock inte stort.

Arbets- och näringsbyråerna har årligen mottagit ca 100 ansökningar om förhandsbesked enligt 75 § i den gällande lagen. Behandlingen av ansökningar om förhandsbesked har krävt mycket resurser och besluten har inte varit bindande. Förslaget om att förfarandet med förhandsbesked ska upphöra frigör arbets- och näringsbyråernas behandlingsresurser. Det har bedömts att behandlingen av en ansökan som gäller förhandsbeslut till sin arbetsmängd motsvarar en delbeslutsprövning. När ansökningarna om förhandsbesked avskaffas frigörs arbetstid för handläggningen av ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare och försnabbas handläggningen av ansökningar om uppehållstillstånd. Dessutom frigörs ytterligare arbetstid för kundrådgivning.

Certifieringen av arbetsgivare bidrar till att försnabba processen vid arbets- och näringsbyråerna i fråga om delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare, om så många företag som möjligt ansöker om certifiering är medvetna om innehållet i de regionala riktlinjerna för anlåtande av utländsk arbetskraft. Ur arbetsgivarbildens perspektiv kan dock en offentlig förteckning på certifierade arbetsgivare locka och sporra arbetsgivare att skaffa certifieringen.

Innan de lagändringar som ingår i denna proposition träder i kraft övergår arbets- och näringsbyråerna till en gemensam arbetskö, varifrån ansökningarna om delbeslut plockas in. På det sättet kan arbetsbördan vid olika verksamhetsenheter hanteras på ett bättre sätt och anhopning av ärenden undvikas. Förfarandet förutsätter att samtliga byråer är väl insatta i de regionala riktlinjerna. Regionala riktlinjer har redan samordnats, vilket möjliggör att automation kan utnyttjas vid förfarandet.

Lämnandet av uppgifter enligt den föreslagna 82 § kan, beroende på hur skyldigheten marknadsförs och på automationsgraden, sysselsätta arbets- och näringsbyråerna i någon mån om den arbetsbaserade invandringen ökar enligt målsättningen. Elektroniskt lämnande av information och automation har en avgörande roll när målet är snabb behandling av uppgifter efterträvas.

Särskild vikt bör fästas vid kundrådgivning för att en smidigare process för uppehållstillstånd ska uppnås enligt lagens syfte. Arbetsgivare bör få rådgivning och styrning i användningen av

den elektroniska tjänsten. Detta kommer säkert att öka antalet kontakter till arbets- och näringsbyrån, särskilt vid ikraftträdandet av lagen. Myndigheterna bör på sina webbplatser tillhandahålla uppdaterade och tydliga anvisningar för kunderna. Det bör beaktas att resurser krävs för uppdatering av arbets- och näringsbyråernas riksomfattande webbsidor. Före lagändringen ska ändringar införas i arbetsgivarens blankett med vilken arbetsgivaren meddelar de centrala villkoren för anställningsförhållandet. Statsrådets beslut av den 11 oktober 2012 om riksomfattande riktlinjer för de allmänna villkoren beträffande anlitandet av utländsk arbetskraft kommer att upphävas i samband med att lagändringarna enligt denna proposition träder i kraft. Lagen ska nämligen inte längre innehålla bestämmelser om riksomfattande riktlinjer enligt 71 § såsom i den gällande lagen. Ändringen är ägnad att förtydliga bestämmelserna om arbets- och näringsbyråns delbeslutsprövning och därigenom förenkla förfarandet.

Ibrukttagandet av inkomstregistret år 2023 kommer att påverka både Migrationsverket och arbets- och näringsbyråerna. Antalet begäranden om tilläggsutredning kommer att minska, eftersom löne- och förmånsuppgifterna för dem som ansöker om uppehållstillstånd kan hämtas direkt ur inkomstregistret. Arbets- och näringsbyråerna har i nuläget en delvis automatiserad tillgång till uppgifter om tillgången till arbetskraft. Automationen ska utvidgas även till andra delområden av arbets- och näringsbyråernas delbeslutsprövning. Automationen kan försnabba behandlingen, men detta förutsätter att ansökan redan i det initiala skedet har ifyllts till alla delar.

#### 4.2.5.3 Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland

Det föreslås att förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd för företagare ändras. Prövningen för uppehållstillstånd för företagare är annorlunda och mer omfattande än för uppehållstillstånd som beviljas för arbete. Merparten av ansökningarna avgörs negativt, eftersom förutsättningarna för en lönsam näringsverksamhet saknas. Dock görs också preciseringar i bestämmelserna med tanke på transparensen i förfarandet för tillståndsprövningen, eftersom frågan i stor utsträckning lämnas öppen i gällande lag. Bestämmelserna förväntas leda till att handläggningstiderna förkortas i någon mån. Det är mer realistiskt och eventuellt även tekniskt svårare att åstadkomma en ansökningsblankett för uppehållstillstånd för företagare i jämförelse med arbetsbaserade ansökningar. Bestämmelserna gör dock tillståndsprövningen mer transparent och lika flexibel som hittills, men på ett sådant sätt att processen inte blir långsammare, utan snarare mer lyhörd för sökandens intressen.

Behandlingsprocessen vid NTM-centralen har redan kunnat göras snabbare med hjälp av uppgifter som fås av andra myndigheter. Fullgöranderapporten (VHS) togs i bruk i juni 2021 och utifrån erfarenheterna hittills kan man konstatera att behandlingsprocessen blivit snabbare tack vare den kunskap som rapporten producerar. Tidigare har information begärts direkt av sökandena eller samlats in från flera olika kunskapskällor. Ibrukttagandet av inkomstregistret kommer också att öka mängden av användbara myndighetsdata och ytterligare bidra till en snabbare behandlingsprocess både sökanden och myndigheten. Utnyttjandet av VHS-rapporter och rapporter ur inkomstregistret kommer att underlätta behandlingsprocessen för sökanden och myndigheten. Kortare behandlingstider kan också genomföras med utnyttjande av systemutveckling och en eventuell partiell automatisering av processeringen av data.

Bedömningen av lönsamheten och delbeslutsprövningen i samband med uppehållstillstånd för företagare kräver omfattande sakkunskap. En eventuell partiell automatisering ger företagsexperterna möjlighet att fokusera på själva bedömningsarbetet i stället för rutinmässiga kontroller. Kostnaderna för detta inriktas då på systemutveckling som genomförs av Migrationsverket, vilket inte bedöms orsaka ökat behov av personalresurser. Nuvarande resurser möjliggör utvecklingsåtgärder i syfte att uppnå den målsatta behandlingstiden och hålla fast vid den. I bästa fall

blir det möjligt att till och med behandla ett större antal ansökningar med nuvarande personalresurser.

#### 4.2.5.4 Innovationsfinansieringsverket Business Finland

Propositionen påverkar inte Business Finlands verksamhet för att ge utlåtanden om ansökningar om uppehållstillstånd för tillväxtföretagare. Processen för uppehållstillstånd kvarstår oförändrad, så att utlåtandet ges före ansökan om uppehållstillstånd.

Det föreslås att det för tydlighetens skull föreskrivs i lagen att ändring i Business Finlands utlåtande får sökas genom besvär, eftersom det faktiskt utgör ett förvaltningsbeslut. Inte heller detta påverkar Business Finlands verksamhet, eftersom det har varit möjligt att söka ändring i utlåtandet också utan att det föreskrivits om det.

I nuläget har alla sökande inte hunnit ansöka om uppehållstillstånd under utlåtandets giltighetstid på två månader, vilket har lett till extra arbete för Business Finland som blivit tvunget att ge ett nytt utlåtande. Dessutom har det förekommit oklarheter i fråga om vad sökanden ska göra inom två månader. Tolkningen har varit att ansökan ska lämnas in via Migrationsverkets elektroniska ärendehanteringssystem inom två månader, men den måste inte nödvändigtvis vara betald och identifieringen behöver inte vara genomförd. I denna proposition föreslås det att utlåtandets giltighetstid förlängs till fyra månader, vilket innebär att marknadssituationen inte heller hinner förändras så att den påverkar utlåtandets innehåll.

Förlängningen av utlåtandets giltighetstid ger sökanden tid att agera med beaktande av att det tar tid att etablera sig som företagare utomlands. Eftersom cirka 67 % av utlåtandena är negativa och det ingalunda är självklart för sökanden att utlåtandet är positivt, lönar det sig inte att förbereda sig i ett tidigt skede. Eftersom alla medlemmar i ett team kanske inte genast kommer till Finland utan en flyttar först och inleder processen medan de andra kommer lite senare, kan två månader vara en för kort giltighetstid, men då har utlåtandets giltighetstid ofta redan löpt ut. Dessutom har covid-19-situationen ytterligare gjort det svårare och långsammare för företagare att flytta och starta näringsverksamhet.

#### 4.2.5.5 Utrikesförvaltningen

De föreslagna ändringarna i 64 § och 66 § 3 mom. i utlänningslagen tillåter att även personer vid finska beskickningar som står i arbetsavtalsförhållande till beskickningen kan verkställa ett muntligt hörande med en person som ansöker om uppehållstillstånd och övervaka tagningen av DNA-prov. Genom ändringen säkerställs en smidig ansökningsprocess för uppehållstillstånd vid beskickningarna. Muntligt hörande via distansförbindelse i fråga om uppehållstillstånd som ansöks för arbete frigör resurser vid beskickningen för handläggning av andra slags ansökningar om uppehållstillstånd, när hörandet i fortsättningen i ökad utsträckning ska verkställas av Migrationsverket.

Den föreslagna ändringen förutsätter att utrikesministeriet ordnar utbildning för de personer som utför sådana uppgifter som anges i 64 § och 66 § 3 mom. i utlänningslagen. Ökningen av arbetsmängden till följd av anordnandet av utbildning bedöms bli liten.

Den föreslagna ändringen bedöms inte få några direkta ekonomiska konsekvenser för utrikesministeriet eller beskickningarna.

#### 4.2.5.6 Arbetarskyddsmyndigheterna

När bestämmelserna om rätt att arbeta görs tydligare, underlättas arbetarskyddsmyndighetens tillsyn. Många brister har upptäckts i rätten att arbeta för utländska, utstationerade arbetstagare, men tillsynen har varit svår eftersom uppdragsgivaren enligt gällande lag inte har någon skyldighet att bevara uppgifter om grunden för rätten att arbeta. Till den delen gör lagändringen tillsynen effektivare.

Lagförslaget syftar till en betydande ökning av den arbetsbaserade invandringen. I arbetarskyddsmyndighetens tillsyn har det redan under flera års tid upptäckts många brister såväl i villkoren för utländska arbetstagares anställningsförhållanden som i deras rätt att arbeta. När den utländska arbetskraften ökar, bör det sörjas för att också tillsynsmyndighetens resurser ökar i samma förhållande. Efterhandstillsynens betydelse ökar allmänt taget när processen för uppehållstillstånd försnabbas och automatiseras, vilket innebär att mindre tid går åt till förhandstillsyn. En smidigare process för uppehållstillstånd minskar inte arbetarskyddsmyndighetens arbetsbörda. Tvärtom bör inspektörsresurserna ökas i samma takt som inflyttningen av utländsk arbetskraft till Finland ökar. Det finns ett ökat behov av arbetarskyddstillsyn, eftersom det kan förmodas att den arbetsrelaterade exploateringen ökar när andelen utländsk arbetskraft växer. När förhandstillsynen lättas ökar också behovet av reaktiv tillsyn. Trots att de ändringar som föreslås i rätten att arbeta skapar klarhet i det rådande läget påverkar de inte arbetarskyddstillsynens arbetsbörda.

Certifierade arbetsgivare väljs inte ut som primära tillsynsobjekt utifrån arbetarskyddsmyndighetens riskanalys. Det bör alltså sörjas för att resurser avsätts också för tillsynen över certifierade arbetsgivare. Utan tillsyn förlorar systemet sin trovärdighet.

#### 4.2.5.7 Konsekvenser mellan myndigheter

Jämfört med nuläget kommer Migrationsverket att verkställa betydligt fler muntliga höranden av personer som ansöker om uppehållstillstånd, medan antalet höranden minskar vid beskickningarna. Förändringen kommer dock inte att ske snabbt. Höranden på distans förutsätter samarbete mellan beskickningarna och Migrationsverket, eftersom verkställandet av ett hörande kräver utredning och säkerställande bl.a. i fråga om utrymmena för hörandet, anskaffning av tolk, övervakning och datakommunikationsförbindelser.

Migrationsverket kommer att fatta en del beslut om uppehållstillstånd för arbetstagare och uppehållstillstånd för företagare före delbeslut av arbets- och näringsbyrån eller NTM-centralen. Detta minskar myndighetens totala arbetsmängd, men ökar i regel inte arbetsmängden vid Migrationsverket, eftersom motsvarande beslut i vilket fall som helst hade behövt fattas efter delbeslutet. Förfarandet förutsätter att arbets- och näringsbyrån och NTM-centralen gör en anteckning i UMA-systemet att de inte meddelar delbeslut på ansökan för att Migrationsverket ska kunna fatta sitt beslut utan delbeslut.

Migrationsverket kan enligt den föreslagna lagen bevilja certifiering för arbetsgivare, vilket innebär att ärendena som gäller sökande som ska anställas av den arbetsgivaren kräver mindre utredning och genomgång även vid arbets- och näringsbyråerna när det gäller uppehållstillstånd för arbetstagare. Enligt den föreslagna bestämmelsen kan en arbetsgivares certifiering återkallas, om sådana missförhållanden uppdagas i arbetsgivarens verksamhet som avses i lagen. För att tillsynen i detta hänseende ska vara effektiv bör Migrationsverket få information om att en grund för återkallelse föreligger. För detta krävs att andra myndigheter, i synnerhet arbetarskyddsmyndigheten och polisen, å ena sidan observerar missförhållandena inom ramen för sin

egen behörighet och å andra sidan inför dem på ett tillbörligt sätt i sina informationssystem för att Migrationsverket ska kunna observera dem som en faktor som påverkar certifieringen.

Förutom arbets- och näringsbyrån ska Migrationsverket få behörighet att fatta beslut om vägran. I framtiden ska alltså både arbets- och näringsbyrån och Migrationsverket kunna meddela beslut om vägran till en arbetsgivare. Trots att endast ett fåtal beslut om vägran har fattats under åren kräver beslutsfattandet att dessa myndigheter har vetskap om varandras beslut för att beslutet om vägran ska inriktas på arbetsgivaren i fråga om samtliga ansökningar om uppehållstill för arbete. Förfarandet underlättas av att uppgifterna om beslut om vägran avses framgå av UMA, som används av bägge myndigheter.

Allmänt taget kan relationerna mellan myndigheter anses bli bättre, eftersom de allmänna förutsättningarna för arbetsbaserade uppehållstillstånd samordnas. Det gynnar både sökandena och myndighetssamarbetet att processerna blir transparenta, regleringen mer preciserad och att etablerad tillämpningspraxis inskrivs i lagen. De olika deluppgifterna och projekten inom utvecklingsprojektet preciserar sammanlänkningen av processerna hos olika myndigheter och binder ihop dem till en mer lättfattlig helhet. Samarbetet mellan olika myndigheter bör dock även i fortsättningen vara tätt och smidigt för att t.ex. utnyttjande av utländsk arbetskraft effektivt ska kunna förebyggas. Samarbetet kommer bl.a. att underlättas av att myndigheterna använder UMA. I 11 § i lagen om behandling av personuppgifter i migrationsförvaltningen (615/2020) föreskrivs det om rätt att få uppgifter mellan de personuppgiftsansvariga för ärendehangerings-systemet för utlänningsärenden, i 12 § om rätt att få information mellan de personuppgiftsansvariga för det nationella informationssystemet för viseringar och i 13 § om annan rätt att få uppgifter.

Arbetskyddsmyndigheten bedriver redan i nuläget ett mycket tätt samarbete med tillståndsmyndigheterna. I och med att processen för uppehållstillstånd blir smidigare kommer också behovet av samarbete att öka ytterligare för att de observationer som görs under tillsynen på ett tillräckligt sätt ska kunna beaktas vid tillståndprocessen och certifieringen för arbetsgivare.

Antalet besvär hos förvaltningsdomstolarna kan bedömas öka något till följd av att arbetstagarrens besvärsmätt utvidgas och för att ändring kan sökas i beslut som gäller certifiering för arbetsgivare.

Att bestämmelser införs i lagen om när rätten att arbeta inleds och upphör för dem som ansöker om tillfälligt skydd påverkar inte myndigheternas verksamhet. Polisen och Gränsbevakningsväsendet utfärdar redan i nuläget sökanden ett intyg över att ansökan lämnats in i samband med att ansökan registreras.

När man beaktar det ursprungliga utgångsläget när utvecklingsprojektet startade svarar propositionen mot många av de utmaningar som ställvis försvårade och bromsade processen. Genom propositionen eftersträvas en ändring i sättet att ansöka om uppehållstillstånd och i beskickningarnas arbetsbörda. Sökanden och arbetsgivaren styrs allt mer till att sköta ärendena på nätet samtidigt som webbtjänsten blir tydligare och lättare att styra och kundrådgivningen utvecklas. Informationen som begärs av arbetsgivaren och sökanden minskar, och kunskapsförmedlingen mellan myndigheterna utnyttjas, särskilt i fråga om arbetsgivarens skyldigheter. Arbetsgivaren och arbetstagararen får ett tydligare ansvar i processen samtidigt som det överlappande arbetet mellan myndigheterna minskar, inklusive undersökningen av förutsättningarna för tillstånd vid arbets- och näringsbyråerna och Migrationsverket. Bestämmelser införs om certifiering för arbetsgivare, vilket minskar behovet av att begära ytterligare information att bifogas till ansökan. Om brister observeras i ansökan eller om det föreligger risk för exploatering, människohandel eller kringgående av bestämmelserna om inresa, tas ansökan upp till en noggrannare behandling.

Beslut om vägran utvidgas till att även gälla andra arbetsbaserade tillstånd än uppehållstillstånd för arbetstagare, och giltighetstiden för beslutet förlängs i syfte att förebygga missförhållanden. Projektet är en omfattande helhet med ett flertal element, och en snabbare process förutsätter att alla delområden fungerar på ett effektivt sätt. En utveckling av tillvägagångssätten samt inläring och förankring av nya förfaranden kräver på motsvarande sätt ett tätare samarbete mellan de myndigheter som deltar i processen och ett mer effektivt kunskapsutbyte än hittills. Ändringarna möjliggör en snabbare process, ett enklare och tydligare förfarande för ansökan om uppehållstillstånd och större tillförlitlighet för inresa och inledande av arbete.

#### 4.2.6 Övriga samhällliga konsekvenser

En kumulativ ökning av den arbetsbaserade invandringen till minst 50 000 personer fram till 2030 kan stärka den offentliga ekonomin på 2029 års nivå med ca 400 miljoner euro per år, om nettoinvandringen kumulativt ökar med minst 50 000 personer under innevarande decennium. Regeringen har redan beslutat om en översyn av lagstiftningen om arbetsbaserad invandring samt om digitalisering av tillståndssystemet. Syftet är att tredubbla antalet nya utländska examensstuderande före 2030 och samtidigt öka andelen studerande som sysselsätts och stannar kvar i Finland till 75 procent. På längre sikt innebär en bestående ökning av den arbetsbaserade invandringen med 10 000 personer enligt finansministeriets bedömning att hållbarhetsgapet minskar med ca 0,5 procentenheter i förhållande till bruttonationalprodukten, det vill säga med en dryg miljard euro i nuvarande penningvärde.

Direktivet om tillfälligt skydd och regleringen i utlänningslagen som baserar sig på direktivet har tillämpats för första gången till följd av kriget i Ukraina. I detta sammanhang har brister noterats i bestämmelserna om det nationella genomförandet av direktivet, även i fråga om när rätten att arbeta börjar gälla och upphör samt verksamheten som självständig yrkesutövare. Propositionen syftar till att den nationella lagstiftningen i fråga om rätten att inleda arbete och idka privat närings ska motsvara direktivet om tillfälligt skydd.

De som beviljats tillfälligt skydd har redan enligt gällande lagstiftning obegränsad rätt till arbete, och någon prövning i fråga om rätten till arbete sker inte vid avgörandet av ansökningar om tillfälligt skydd. Det kan förmodas att majoriteten av dem som lämnar in en ansökan får positivt beslut. Sådana situationer kan tänkas vara sällsynta där sökanden inleder arbete eller privat näringsverksamhet efter registrerad ansökan om tillfälligt skydd, men tvingas avsluta arbetet efter negativt beslut. Fram till den 7 augusti 2022 har 33 713 beslut om tillfälligt skydd meddelats till följd av kriget i Ukraina, varav 33 464 har varit positiva och 245 har förfallit.

#### 4.2.7 Konsekvenser för brottsbekämpning och säkerhet

Syftet med propositionen är att försnabba, tydliggöra och förenkla tillståndsprocessen för arbetsbaserade uppehållstillstånd. Om ändringsförslagen som syftar till en smidigare process verkställs framhålls betydelsen av efterhandstillsyn, eftersom tillståndsprövningen baserar sig på en bedömning av arbetsgivarens tillförlitlighet som görs på basis av information ur myndighetsregister och uppgifter som begärs av arbetsgivaren samt på information som begärs både av arbetsgivaren och sökanden om de centrala villkoren för anställningsförhållandet. Inom tillsynen betonas vikten av att uppgifterna i olika myndigheters informationsresurser är uppdaterade och användbara. Samtidigt innebär den nya processen att arbetsgivaren i samband med ansökan intygar att den iakttar de normer som gäller arbetsgivare samt att arbetsgivaren har försäkrat sig om att utläningen som anställs har tillbörligt kunnande och tillstånden är i skick. Å andra sidan baserar sig uppehållstillståndsprövningen starkt på att arbetstagaren och arbetsgivaren har en gemensam uppfattning om de centrala villkoren som gäller i anställningsförhållandet och att ansökan vid behov kan tas upp till en mer noggrann utredning. Särskilt i fråga om certifiering



för arbetsgivare framhålls förtroendet för arbetsgivaren, och å andra sidan de påföljder som förlusten av förtroendet medför och som är ägnade att medverka till att en sådan arbetsgivare uppfyller sina förpliktelser.

De föreslagna bestämmelserna i propositionen innebär i praktiken att arbetsgivare som rekryterar utländsk arbetskraft i större utsträckning än tidigare ska omfattas av sanktionsbestämmelser. När volymen av utländsk arbetskraft emellertid ökar bör man samtidigt se till att arbetarskyddsmyndighetens resurser möjliggör en effektiv tillsyn och att polisen, åklagarmyndigheten och rättsväsendet har adekvata resurser att handlägga brottsanmälningar som tillsynen leder till. Informationsutbytet mellan myndigheterna har också en avgörande betydelse för att rätt information når rätt myndighet vid rätt tid. Effekten av ökad automation och riskbaserad behandling är beroende av på vilket sätt automatiserade funktioner utvecklas och används vid tillståndsprövningen.

Utlänningslagen har ändrats redan tidigare i syfte att effektivt ingripa i utnyttjande av utländsk arbetskraft. Ett effektivt ingripande i oegentligheter stöder också bekämpningen av grå ekonomi och främjar de eftersträlvade positiva effekterna på den offentliga ekonomin.

#### 4.2.8 Konsekvenser för informationshanteringen

I lagen om informationshantering inom den offentliga förvaltningen (906/2019, *informationshanteringslagen*) föreskrivs det bland annat om ordnande och beskrivning av informationshanteringen, interoperabilitet mellan informationslager, genomförandet av tekniska gränssnitt och elektroniska förbindelser samt genomförande av informationssäkerheten. Genom informationshanteringslagen säkerställs en enhetlig och kvalitativ hantering samt informationssäker behandling av myndigheternas informationsmaterial så att offentlighetsprincipen förverkligas.

I denna proposition föreslås ändringar i synnerhet i 5 kap. i utlänningslagen och i vissa andra bestämmelser i utlänningslagen som har betydelse för ansökan om uppehållstillstånd och för processens smidighet. Ändringarna medför systemändringar i Ärendehanteringssystemet för utlänningsärenden UMA som Migrationsverket upprätthåller, och i Enter Finland som kunder använder för att uträtta ärenden hos Migrationsverket.

Viktiga kunder med tanke på denna proposition är särskilt de som ansöker om uppehållstillstånd för arbete eller näringsutövning samt deras familjemedlemmar och arbetsgivare. För sådana ärenden som berörs i denna proposition används UMA också av finska beskickningar, arbets- och näringsbyråerna samt närings-, trafik- och miljöcentralerna. I denna proposition föreslås inga ändringar i UMA:s användningsändamål eller i utlämnandet eller förvaringen av uppgifter.

Det föreslås att förutsättningarna för att bevilja uppehållstillstånd för arbete förenhetligas så att samma informationsinnehåll ska läggas fram i fråga om anställningsförhållandet. Utgångspunkten är att informationen inte behöver bifogas ansökan, utan den begärs i ärenden där det finns grund att misstänka att bestämmelserna inte följs eller det är fråga om något allvarligare. I regel ska uppehållstillstånd för arbete och näringsutövning ansökas elektroniskt i Enter Finland, som också arbetsgivaren då ska använda.

Systemändringarna i UMA orsakas främst av att det i 5 a kap. tas in nya bestämmelser som baseras på de gällande bestämmelserna. I praktiken kvarstår dock merparten av bestämmelserna oförändrade, men redan till exempel bestämmelsernas numrering föranleder ändringar på systemnivå. Det föreslås av certifiering av arbetsgivare införs, vilket förutsätter systemutveckling för att de ansökningar som går igenom den processen ska styras till rätt process. Migrations-

verket beviljar certifieringen och beslutar om återkallande av den. Det blir också Migrationsverket som fattar beslut om vägran, även om den uppgiften inte förutsätter någon systemutveckling eftersom det hittills endast har fattats några beslut om vägran, och för kostnadseffektivitetens skull görs endast nödvändiga och små ändringar till denna del.

I budgeten för 2022 har 7,835 miljoner reserverats för systemutveckling inom investeringshelheten digital infrastruktur som utnyttjar automatisering i världsklass till stöd för invandringen av experter (RRF pelare 3) som en del av planen för återhämtning och resiliens. En del av finansieringen styrs till behovet av systemutveckling, kundstyrning och kommunikation till följd av ändringar i utlänningslagen. Den 19 januari 2022 bedömde Migrationsverket preliminärt att verkställigheten av ändringarna i utlänningslagen medför kostnader på ca 3,6 miljoner euro.

I denna proposition föreslås inga ändringar i några andra bestämmelser i lagen om behandling av personuppgifter i migrationsförvaltningen eller i bestämmelserna om datasäkerheten. I lagen om behandling av personuppgifter i migrationsförvaltningen ([615/2020](#)) föreskrivs det om den personuppgiftsansvariges, i detta fall Migrationsverkets, arbets- och näringsbyråns och närings-, trafik- och miljöcentralens, rätt att få information samt rätt att trots sekretessbestämmelserna och avgiftsfritt få nödvändig information om fysiska och juridiska personer av de instanser som nämns i 4 § i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999, nedan *offentlighetslagen*). Enligt 3 § 2 mom. i den lagen baseras varje myndighets befogenhet att behandla personuppgifter på bestämmelserna om den myndighetens behörighet. I lagen om Enheten för utredning av grå ekonomi (1207/2010) föreskrivs det att fullgöranderapporter bland annat utarbetas till stöd för handläggning av och beslutsfattande och tillsynsuppgifter i ärenden som gäller utlänningsansökan, utresa, vistelse och arbete samt medborgarskap enligt utlänningslagen (301/2004), och om utarbetandet av den för de syften som anges i lagen.

De myndigheter som nämns ovan anlitar fullgöranderapportförfarandet vid Enheten för utredning av grå ekonomi. I denna proposition föreslås det att det föreskrivs om en primär skyldighet för dem att anlita det, vilket också stödjer målen enligt 20 § i informationshanteringslagen att minska onödig insamling av information och effektivare utnyttja myndigheternas informationsresurser i myndigheternas verksamhet. Detta sätt att föreskriva om saken gör det möjligt att senare också utnyttja uppgifter i inkomstdatasystemet, när ändringen av lagen om inkomstdatasystemet (53/2018) framskrider till denna del.

Med hänvisning till det som sägs ovan får såväl Migrationsverket som arbets- och näringsbyrån för skötseln av sina uppgifter tillgång till en fullgöranderapport, som i tillståndsförfarandet ska utnyttjas med beaktande av 20 § i informationshanteringslagen. Migrationsverket och arbets- och näringsbyrån kontrollerar alltså primärt i fullgöranderapporten hur arbetsgivaren har uppfyllt sina förpliktelser. Om all nödvändig information inte är tillgänglig, bör den begäras av arbetsgivaren. I begäran ska då definieras vilka uppgifter som begärs, och de ska vara nödvändiga för att avgöra ärendet.

I denna proposition föreslås det att sökanden ska få höras muntligt på distans. Upptagningen från hörandet utgör vid sidan av protokollet från hörandet en handling på vilken offentlighetslagen tillämpas. De frågor som behandlas vid ett muntligt hörande är i regel sekretessbelagda med stöd av 24 § 1 mom. 24 punkten i offentlighetslagen. För behandling av sekretessbelagda uppgifter krävs att kraven på informationssäkerhet enligt offentlighetslagen och datahanteringslagen (906/2019) uppfylls. Migrationsverket iakttar de nationella kriterier för informationssäkerheten (Katakri) som tillämpas inom inrikesministeriets förvaltningsområde, i vilka kraven på basnivå för behandling av sekretessbelagda uppgifter bestäms. Vid behandling av sekretessbelagda uppgifter ska genomförandet motsvara minimikraven enligt Katakri, som berör såväl utrymmena för hörandet som den utrustning som används och de administrativa kraven.

Förslagen i denna proposition inverkar inte på handlingarnas offentlighet eller sekretessen. Förslagen i propositionen innebär inte heller några förändringar i bestämmelserna om ärendehantering i UMA eller om behandling av personuppgifter.

## 5 Alternativa handlingsvägar

### 5.1 Alternativen och deras konsekvenser

I denna proposition föreslås bestämmelser om certifiering av arbetsgivare. För att certifiering ska beviljas för en arbetsgivare krävs det att vissa krav uppfylls. Under beredningen har som lagstiftningsalternativ framförts lag och förordning. Med anledning av remissvaren till utkastet till regeringens proposition har man stannat för att i fråga om förutsättningarna för beviljande av certifiering föreslå att bestämmelserna utfärdas genom förordning av statsrådet. Bestämmelser genom förordning ger mer flexibla möjligheter att ändra förutsättningarna för beviljandet, om behov av ändring senare uppstår. Certifiering för arbetsgivare utgör ny reglering, och dess funktion kommer att följas upp noggrant. Senast efter tre år ska det övervägas om ändringsbehov föreligger i fråga om förutsättningarna. En granskningsperiod på tre år är motiverad, eftersom certifiering först beviljas för två år, varvid det efter tre år redan finns kunskap om fortsatta ansökningar om certifiering och arbetsgivarnas agerande efter beviljad certifiering. Propositionens förslag om certifiering är relativt väl jämförbar med den modell som är i bruk i Sverige, som redogörs närmare i punkt 5.2.1. I Sverige torde dock antalet potentiella arbetsgivare vara lägre, och förfarandet är oftare förknippat med att arbetsplatsen lediganslås och fackförbundet deltar i förfarandet med ett utlåtande. I Finland avses förfarandet bli lättare trots att tillgångsprövning fortfarande ska tillämpas vid uppehållstillstånd för arbetstagare. Den målsatta behandlingstiden ligger på någorlunda samma nivå i Sverige förutom när utlåtande av fackförbundet behövs.

I denna proposition föreslås bestämmelser om uppehållstillstånd för specialsakkunnig. Frågan är betydelsefull eftersom det föreslås att en lagstadgad minimilönenivå ska krävas för att uppehållstillstånd ska beviljas. I gällande lag föreskrivs det inte om någon sådan lönetröskel när uppehållstillstånd beviljas för sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens. Snarare har det rått en etablerad förvaltnings- och rättspraxis enligt vilken bruttolönen bör vara minst 3 000 euro per månad, vilket till en del har kunnat innefatta en del naturaförmåner inom ramen för beskattningsvärdena. Detta läge har rått under flera års tid. Förslaget är alltså att lönen framöver ska vara minst 1,1 gånger den genomsnittliga bruttolönen för löntagare. Modellen för en sådan struktur kommer från bestämmelserna om EU-blåkort; det omarbetade direktivet som berör det har publicerats i EU:s officiella tidning den 28 oktober 2021 och ska sättas i kraft nationellt senast den 18 november 2023. I nuläget är lönekoeficienten för EU-blåkort enligt vad som anges ovan 1,5 medan medlemsstaterna enligt det omarbetade direktivet får bestämma den i intervallet 1,0–1,6. I Finland har riksdagen dessutom förutsatt att det nationella uppehållstillståndet för specialsakkunnig ska kvarstå och att lönekoeficienten för EU-blåkort ska vara under 1,5 så att fler EU-blåkort beviljas. I fråga om nationellt uppehållstillstånd för specialsakkunnig innebär förslaget att en del av de nuvarande sökandena inte får det, utan ansöker om uppehållstillstånd för arbetstagare. Hur högt tröskeln sätts inverkar på hur stor andelen av sökande är.

Enligt Migrationsverkets statistik finns det ingen stor skillnad mellan första ansökningar och ansökningar om fortsatt uppehållstillstånd i hur lönen fördelades på olika nivåer under åren 2020–4/2022, när lönen inte innefattat naturaförmåner utan har angetts som bruttolön per månad och är minst 3 000 euro:

Första ansökningar om uppehållstillstånd:

RP 114/2022 rd

Lönenivå	Antal sökande	Andel
3 000 - 3 379 euro	358	15,1 %
3 380 - 3 717 euro	231	9,7 %
över 3 717 euro	1 789	75,2 %
<b>Sammanlagt</b>	<b>2 378</b>	<b>100,0 %</b>
Genomsnittlig lön är 4 733 euro och median 4 500 euro per månad.		

Ansökningar om fortsatt uppehållstillstånd:

Lönenivå	Antal sökande	Andel
3 000 - 3 379 euro	396	12,3 %
3 380 - 3 717 euro	323	10,7 %
över 3 717 euro	2 286	76,0 %
<b>Sammanlagt</b>	<b>3 005</b>	<b>100,0 %</b>
Genomsnittlig lön är 4 696 euro och median 4 339 euro per månad.		

Första och fortsatta ansökningar om uppehållstillstånd år 2022 (januari-april):

Lönenivå	Antal sökande	Andel
3 000 - 3 379 euro	139	14,9 %
3 380 - 3 717 euro	102	10,9 %
över 3 717 euro	694	74,2 %
<b>Sammanlagt</b>	<b>935</b>	<b>100,0 %</b>
Genomsnittlig lön är 4 684 euro och median 4 500 euro per månad.		

Enligt statistiken är det ändamålsenligast att fastställa lönekoeficienten till samma nivå som den genomsnittliga bruttolönen för löntagare som en förutsättning för beviljande av uppehållstillstånd, vilket avviker från den praxis som länge varit rådande. Enligt vad som framgår av tabellen innebär detta en lönenivå på 3 380 euro eller mer. Enligt en sådan tillämpning övergår cirka 15 % av de första ansökningarna och ansökningarna om fortsatt uppehållstillstånd, när enbart bruttolönen beaktas utan naturaförmåner, att behandlas som uppehållstillstånd för arbetstagare och därmed till att behandlas av arbets- och näringsbyråerna för delbeslutsprövning och tillgångsprövning. Om man hade valt koeficienten 1,1 skulle antalet ha ökat med cirka 10 %-enheter. Huruvida tillgångsprövning ska tillämpas på en sådan ansökan beror på innehållet i NTM-centralens lokala riktlinjer för det område där arbetet utförs och hur väl arbetsgivaren är medveten om detta. När man beaktar att det finns fyra arbets- och näringsbyråer som fattar delbeslut blir ökningen i arbetsmängden inte särskilt stor per byrå med hänsyn till det totala antalet ansökningar för uppehållstillstånd som de redan i nuläget behandlar. Innan lagen träder i kraft är det inte möjligt att förutse hur den nya regleringen påverkar arbetsgivarnas strategier i den riktningen att ett mindre antal ansökningar än beräknat övergår till att behandlas som up-

uppehållstillstånd för arbetstagare. Slutresultatet torde dock inte ha någon större betydelse, eftersom samtliga ansökningar ska avgöras i genomsnitt inom en månad, oavsett vilken form av arbetsrelaterat uppehållstillstånd som ansöks. I fråga om arbets- och näringsbyråerna bör det också noteras att arbetsbördan fördelas jämnt mellan dem trots att antalet ansökningar förmodligen varierar i olika delar av landet, eftersom arbets- och näringsbyråerna under år 2022 kommer att övergå till en modell med gemensam arbetskö.<sup>27</sup>

I propositionen föreslås det att det muntliga hörandet och övervakandet av provtagningen för DNA-analys samt säkerställandet av provgivarens identitet även kan skötas av en person som står i arbetsavtalsförhållande till en finsk beskickning. Under beredningen har man övervägt möjligheten att ändra praxisen inom utrikesförvaltningen så att personer i arbetsavtalsförhållande inte längre ska utföra dessa uppgifter. Detta vore emellertid problematiskt med tanke på en flexibel behandling av ansökningar om uppehållstillstånd samt för behandlingstiderna. Personalen inom nätverket av beskickningar består huvudsakligen av personer i arbetsavtalsförhållande och en avgränsning av uppgifterna till att endast utföras av personer i tjänsteförhållande skulle också påverka behandlingen av ansökningarna om uppehållstillstånd. Avvikelser kan inte göras från principen om tjänsteansvar. Av denna anledning har man under beredningen beslutat föreslå att bestämmelser införs om att det allmänna tjänsteansvaret i fråga om de nämnda uppgifterna även ska gälla arbetstagare som står i arbetsavtalsförhållande till en finsk beskickning.

I 84 § i den föreslagna lagen föreslås bestämmelser ingå om maximala behandlingstider för ansökningar om uppehållstillstånd. I regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering har det ställts som mål att den genomsnittliga handläggningstiden för ansökningar för arbete och studier ska vara en månad. En utveckling av behandlingstiderna för att nå detta mål är nödvändig, vilket också är syftet med förslagen i denna proposition. Behandlingstiderna följs upp bl.a. inom ramen för resultatavtal mellan ministerier och ämbetsverk. Regleringen som gäller behandlingstider baserar sig i det här fallet på EU-lagstiftning, även om myndigheten också enligt förvaltningslagen har skyldighet att utan dröjsmål behandla ärenden som omfattas av dess behörighet. Med beaktande av den målsatta behandlingstid som ingår i regeringsprogrammet är det inte längre ändamålsenligt att på lagnivå föreskriva om en behandlingstid på fyra månader. Å andra sidan är det inte heller ändamålsenligt att genom lag föreskriva om en behandlingstid på en månad, eftersom det kan ske oförutsedda ändringar i antalet ansökningar om uppehållstillstånd som sedan påverkar behandlingen. Av denna anledning har man inom lagprojektet stannat för att genom lag föreskriva om en maximal behandlingstid på två månader. Ett nytt element är att bestämmelser ska utfärdas även separat för de behöriga myndigheterna om maximala behandlingstider på en månad. När klagomål behandlas är den lagstadgade behandlingstiden den som gäller. Eftersom den valda mekanismen för maximal behandlingstid innebär hälften av den tid som anges i gällande reglering och eftersom regeringsprogrammets mål inte ännu helt har fullföljts avses lagen till denna del innehålla en övergångsbestämmelse.<sup>28</sup> Syftet med ändringen är inte att öka antalet klagomål och den arbetsbörda de orsakar både för laglighetsövervakare

---

<sup>27</sup> På lagstiftningsnivå avses ändringen göras genom en ändring av arbets- och näringsministeriets förordning om de arbets- och näringsbyråer som är behöriga för uppgifter som föreskrivs med stöd av utlänningslagen (835/2017).

<sup>28</sup> Enligt Migrationsverkets statistik har den genomsnittliga behandlingstiden i april 2022 för första ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare varit 40 dagar, för arbets- och näringsbyråns delbeslut i genomsnitt 32 dagar, för ansökan om fortsatt tillstånd 20 och 50 dagar, första ansökan för EU-blåkort för specialsakkunnig 9 dagar och fortsatt tillstånd 22 dagar, första ansökan för tillväxtföretagare 17 dagar och fortsatt tillstånd 27 dagar, första ansökan för uppehållstillstånd för företagare 26 dagar samt för närings-, trafik- och miljöcentralens delbeslut 64 dagar och fortsatt tillstånd 29 och 57 dagar.

och myndigheter. Dock syftar den föreslagna regleringen till målet att åstadkomma kortare behandlingstider och uppnå målen i regeringsprogrammet.

## 5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet

Förfaranden för certifiering, ackreditering eller sponsorering för arbetsgivare som rekryterar personer från tredjeländer, inklusive snabbare handläggning, tillämpas i stor utsträckning i jämförbara länder. Beroende på landet och fallet kan ansökningen i allmänhet göras elektroniskt antingen på arbetsgivarens eller arbetstagarens initiativ, och i flera fall kan det ske med hjälp av en extern tjänsteleverantör. I flera länder tillämpas ett poängsystem för sökande, som specialsakkunniga eventuellt kan passera. Handläggningstiderna och kraven på dokument inklusive förfaranden för intervjuer och identifiering, samt väntetider och leveranstider varierar dock mycket. Också insatserna för att locka, sporra och stödja arbetsgivare och specialsakkunniga varierar från land till land. För företagare och uppstartsföretagare finns särskilda förfaranden i jämförbara länder. Till skillnad från andra jämförbara länder erbjuder Estland utlänningar möjlighet till virtuell vistelse.

### 5.2.1 Sverige

I Sverige tillämpas ett snabbare förfarande som baseras på certifiering av arbetsgivare. En arbetsgivare som är registrerad i Sverige och som uppfyller de allmänna kraven för arbetstillstånd kan ansöka om certifiering hos Migrationsverket. Arbetsgivaren ska ha tillräckliga tillgångar för anställningen och ett upprepat behov av rekrytering från tredjeländer under det kommande året. Med undantag för företag som nyligen inlett sin verksamhet krävs det också minst tio ansökningar om arbetstillstånd under de senaste 18 månaderna, och en oförvitlig verksamhet vid tidigare rekryteringar från tredjeländer.

En certifierad aktör får också representera andra arbetsgivare och ansöka om uppehållstillstånd för deras räkning. En betydande andel av ansökningarna om uppehållstillstånd görs enligt certifieringsförfarandet, och i praktiken kommer största delen av dessa ansökningar från ca 30 ledande företag. Flera av de företag som sökt sig till certifieringssystemet har i verkligheten aldrig tillämpat förfarandet.

En certifierad arbetsgivare ansvarar för att ansökan, som lämnas elektroniskt på svenska eller engelska, är komplett. Dessutom ska arbetsgivaren ledigförklara platsen i den officiella portalen i minst tio dagar och begära fackförbundets utlåtande om villkoren för anställningen. Arbetsgivaren är dock inte bunden till att anställa eventuella sökande från Sverige, EU, EES eller Schweiz.

I regel handlägger Migrationsverket en elektronisk ansökan om uppehållstillstånd som lämnas in av en arbetsgivare som godkänt i certifieringsförfarandet inom tio arbetsdagar och i fråga om förnyade ansökningar inom 20 arbetsdagar, när den normala handläggningstiden varierar mellan fyra och sex månader. Om det saknas ett utlåtande från ett fackförbund om ansökan ska ett beslut om uppehållstillstånd fattas inom 60 dagar, och om annan tilläggsinformation behövs inom fyra månader. De fristerna gäller endast handläggningen av ansökan och inte beviljandet av uppehållstillstånd för sökanden.

Den som ansöker om uppehållstillstånd ska lämna arbetsgivaren en formbunden fullmakt och fylla i sin andel av den elektroniska ansökan samt identifiera sig på plats vid en svensk beskickning eller, om han eller hon befinner sig i Sverige, hos Migrationsverket. Vid behov intervjuas också sökanden. Sedan ansökan behandlats informeras arbetsgivaren och sökanden om beslutet per e-post.

## RP 114/2022 rd

Uppehållstillståndet kan hämtas vid en svensk beskickning efter en vecka, och därefter kan arbetsgivaren resa till Sverige för att arbeta. Om sökanden befinner sig i Sverige, sänds uppehållstillståndet till sökanden per post inom en vecka från beslutet. Också sökandens familjemedlemmar kan inkluderas i en samtidig ansökan om uppehållstillstånd.

För uppehållstillstånd för företagare krävs bland annat en tillräcklig och bevislig förmögenhet samt erfarenhet av företagande och av branschen, relevant kunskaper i engelska eller svenska samt nödvändiga kontakter i Sverige. Migrationsverket utvärderar företagarens affärsidé och finansiella förutsättningar. Efter en provotid på två år ska företagets ekonomi vara i balans, och företagaren ska kunna trygga sin egen och sin familjs försörjning. I Sverige finns inget särskilt uppehållstillstånd för uppstarts företagare.

Sverige har ingen riksomfattande strategi för att attrahera och behålla specialsakkunniga. Svenska Institutet upprätthåller nätverk för internationalisering och flera flerspråkiga plattformar för invandrare. Nämnden för Sverigefrämjande i utlandet sammanför aktörer från olika förvaltningsområden och främjar Sverigebilden. Bland annat Göteborg, Lund och Stockholm har regional verksamhet för att attrahera kunnig arbetskraft.

### 5.2.2 Norge

I Norge tillämpas ingen certifiering av arbetsgivare och inget egentligt snabbare förfarande för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare. Däremot tillämpas ett förfarande för så kallad tidlig arbetsstart, i vilket arbetsgivaren med fullmakt från arbetstagaren får ansöka hos den lokala polisen om bekräftelse för att inleda arbetet innan ansökan om uppehållstillstånd för en yrkeskunnig person har behandlats. En sökande som vistas i Norge kan också få bekräftelse för att inleda arbetet genom att själv lämna in en ansökan om uppehållstillstånd hos den lokala polisen.

I fråga om sökande som vistas utomlands räcker det i praktiken flera veckor att ordna en träff och identifiera sökanden vid en utländsk beskickning för handläggning av ansökan om uppehållstillstånd. En sökande som vistas utomlands kan inte få en bekräftelse för att inleda arbetet utan måste vid behov ansöka om visum för att resa in i landet och anmäla sig hos den lokala polisen, i regel inom sju dagar från inresan. Handläggningstiden för D-visum för inresa i Norge är en vecka.

Enligt utlänningsverket (Utländingsdirektoratet, UDI) är den egentliga handläggningstiden för uppehållstillstånd för arbetstagare från att ansökan lämnas in tills svaret fås i medeltal tio veckor. För andra uppehållstillstånd är handläggningstiden avsevärt längre. Att sända uppehållstillståndet till sökandens adress i Norge räcker minst tio dagar.

I förfarandet för tidlig arbetsstart kan uppehållstillståndet främst vara ett tillstånd avsett för specialsakkunniga. I förfarandet får sådana arbetsgivare delta, som meddelar att de iakttar föreskrifterna om hälsa, säkerhet och miljö. Dessutom ska arbetsgivaren ha registrerat sig som juridisk person i Norge hos den relevanta myndigheten (Enhetsregisteret), och ha verksamhet och en registrerad adress i Norge. Uppstarts företag ska visa att de har en tillräcklig finansiell bas för verksamheten.

Sökanden ska arbeta för arbetsgivaren i fråga tills uppehållstillstånd beviljas, och under den tiden får sökanden inte byta arbetsgivare. Med parternas skriftliga samtycke får sökanden fullmäktiga arbetsgivaren att ansöka om uppehållstillstånd också för sökandens familjemedlemmar, och då är handläggningstiden densamma som för arbetstagaren.

För verksamhet som företagare eller uppstarts företagare i Norge kan uppehållstillstånd i ett första skede beviljas för ett år, vilket senare ger möjlighet till permanent vistelse. För tillstånd krävs minst yrkesutbildning, en långsiktig företagsverksamhet och bruttoinkomster som minst motsvarar en löntagares, och det ger inte rätt till annat arbete i Norge. Efter inresan till landet får företagsverksamheten inledas först sedan uppehållstillstånd beviljats.

### 5.2.3 Danmark

I Danmark tillämpas ett snabbare förfarande för certifierade arbetsgivare och yrkeskunniga arbetstagare. Handläggningstiden för uppehållstillstånd förkortas då till omkring en månad, från att en komplett elektronisk ansökan lämnats in och handlägningsavgiften betalats tills uppehållstillstånd beviljas och sänds till en dansk adress. Tillgången till arbetskraft i Danmark eller Europa behöver inte utredas. I det normala förfarandet är handläggningstiden för uppehållstillstånd 1–3 månader och det snabbare förfarandet är inte betydligt snabbare än för andra arbetstillstånd, men en ytterligare fördel är att det ger möjlighet till det så kallade quick job start-förfarandet.

Vida quick job start-förfarandet får arbetet hos en certifierad arbetsgivare inledas så fort ansökan lämnats in. En sökande som beviljats visum till Danmark eller kommer från ett land med visumfrihet får anlända till en träff som arbetsgivaren avtalar om vid ett kontor hos verket för internationell rekrytering och integration (SIRI) i Danmark och får ett temporärt arbetstillstånd för att inleda arbetet genast sedan sökandens uppgifter kontrollerats.

Med en elektronisk ansökan och en formbunden fullmakt är en quick job start möjlig på arbetsgivarens initiativ också för en arbetssökande som vistas utomlands, och då fattar SIRI på arbetsgivarens begäran ett beslut om temporärt uppehållstillstånd inom tio dagar från att biometriska kännetecken tagits utomlands och handlägningsavgiften betalats. Vanligen behöver sökanden inte intervjuas, och ett uppehållstillståndskort sänds senare till sökandens adress i Danmark. Trots snabbheten gör tidskrävande registreringskrav av olika slag systemet krångligare i praktiken.

En arbetstagare som inte kommer från ett land med visumfrihet och inte har visum till Danmark måste före inresan till landet ansöka om D-visum via en dansk beskickning i utlandet eller en norsk beskickning som företräder Danmark, vilket räcker omkring 15 dagar. Dessutom ska den som ansöker om uppehållstillstånd lämna biometriska kännetecken vid en beskickning, hos den danska lokala polisen eller hos SIRI inom 14 dagar från att ansökan lämnats in. Familjemedlemmar kan ansöka om uppehållstillstånd efter att arbetstagaren har fått sitt beslut om uppehållstillstånd.

I Danmark krävs det för att en arbetsgivare ska godkännas i certifieringssystemet att arbetsgivaren har minst 20 arbetstagare på heltid (har ansetts för mycket ur små tillväxtföretags perspektiv) och att arbetsvillkoren uppfyller de danska kraven. Arbetsgivaren får inte heller ha begått arbetarskyddsförseelse eller utlänningsförseelse under de senaste två åren. Dessutom ska arbetsgivaren delta i en rådgivningsträff hos SIRI och betala en certifieringsavgift på 4 295 danska kronor. Över de arbetsgivare som godkänts i systemet publiceras en förteckning, som 2021 upptog mer än 400 arbetsgivare inklusive universiteten.

Uppgiften att locka specialsakkunniga har i Danmark administrativt koncentrerats till styrelsen för arbetsmarknad och rekrytering (Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering, STAR), som lyder under arbetsministeriet. Det verket ansvarar bland annat för tjänsten Workindenmark, som är avsedd för internationella experter och arbetsgivare som söker efter sådana. Workindenmark erbjuder mångsidiga rekryteringstjänster för arbetsgivare samt arbetssökning och information,



rådgivning och praktisk hjälp i fråga om integration i Danmark för internationella experter liksom också databanker med arbetsplatser och meritförteckningar för gemensamt bruk. Tjänsten upprätthåller den omfattande webbplatsen workindenmark.dk och har ett kontor i Odense samt serviceställen vid den internationella invånarservicens (International Citizen Service) kontor i Köpenhamn, Århus och Ålborg.

Utöver de riksomfattande tjänsterna finns det i Danmark regionala konsortier av aktörer som attraherar internationella experter. Den mest kända av dem är Copenhagen Capacity som verkar i huvudstadsregionen, och dessutom finns regionala konsortier bland annat i Århus och i de större regionerna Jylland och Södra Danmark. En förändring skedde 2019, när det riksomfattande programmet Talent to Denmark som är gemensamt för 28 aktörer (TalentTDK) inleddes för att få internationella experter till landet och behålla dem där. Metoderna omfattar bland annat digitala kampanjer, mötesplatsevent, välkomstpaket, ett bättre mottagande för utländska arbetstagare och stöd för arbetsgivare vid inkluderingen bland annat i form av mentorverksamhet samt stöd till utländska studerande för att stanna i landet efter examen.

Förfarandet Start-up Denmark erbjuder utländska företagare möjlighet att få uppehållstillstånd och starta innovativ företagsverksamhet i Danmark. En kommission som utnämns av den danska näringsstyrelsen utvärderar affärsidén och SIRI utreder förutsättningarna för att bevilja uppehållstillstånd.

#### 5.2.4 Estland

Till skillnad från andra länder som beskrivs här erbjuder Estland utlänningar möjlighet till virtuell vistelse (e-residency). Estniska e-invånare har tillgång till digitala offentliga tjänster, men har inte enbart på den grunden rätt till inresa eller vistelse i landet. E-invånare får ett digitalt personkort med två PIN-koder för digital identifiering och underskrift. Den digitala underskriften motsvarar juridiskt en manuell underskrift och fysisk identifiering, såväl i Estland som utomlands. Utöver underskrift kan e-invånare också chiffrera och sända handlingar digitalt.

Omkring 70 000 utlänningar har ansökt om virtuell vistelse i Estland. Med hjälp av sin digitala identitet kan e-invånare i Estland grunda ett platsberoende virtuellt företag och utöva företagsverksamhet från utlandet utan någon skyldighet att stationera personal i landet. E-invånare har också möjlighet att öppna ett bankkonto för företaget samt att använda internetbank och betalningsapplikationer. Virtuell vistelse ger också möjlighet att betala skatt i Estland. Virtuell verksamhet i EU och inom eurozonen ger företagsverksamheten stabilitet och andra förmåner, och ett virtuellt företag behöver inte grundas på nytt när vistelselandet ändras.

Den som ansöker om möjlighet till virtuell vistelse behöver en kopia av ett identitetsbevis beviljat av hemstaten, ett passfoto, ett utlåtande om grunden för ansökan och ett kreditkort. För ansökan tas en avgift på 100 euro ut om det personkort som beviljas hämtas i Estland, och 120 euro om personkortet hämtas vid ett verksamhetsställe utomlands. Efter att ha lämnat in ansökan får sökanden en bekräftelse per e-post, och det estniska polis- och gränsbevakningsväsendet kontrollerar sökandens bakgrund samt meddelar sökanden inom 3–8 veckor när kontrollen genomförts. En sökande som fått ett positivt beslut ska inom sex månader, när sökanden hämtar startpaketet som innehåller personkortet, uppvisa sitt identitetsbevis i original och lämna fingeravtryck.

Utöver personkortet innehåller startpaketet en kortläsare och PIN-koderna. Sökanden ska aktivera sitt digitala personkort och på sin dator installera ett program som Estland tillhandahåller för personkortet, varefter kortet kan sättas i läsaren.

Den som grundar ett företag ska dessutom via samma webbplats där ansökan görs skaffa en estnisk partner som erbjuder näringslivstjänster, vilket lagstiftningen förutsätter, samt registrera sitt företag på nätet. Tjänsterna kostar i medeltal 30–150 euro per månad, och för registreringen tas en engångsavgift på 190 euro ut. Ett företag som har för avsikt att betala dividend ska dessutom deponera ett aktiekapital på minst 2 500 euro. Dessutom ska företaget skaffa en estnisk partner för bankfunktioner. I företagsverksamheten kan också kontakter i det globala nätverket av e-invånare utnyttjas.

För att få arbeta i Estland behöver tredjelandsmedborgare vanligen uppehållstillstånd, med undantag för vistelse och arbete under med stöd av visum under kort tid eller med stöd av visumfrihet. Personer som vistas lagligt i Estland kan ansöka om uppehållstillstånd hos polis- och gränsbevakningsväsendet, och personer som vistas utomlands vid en beskickning. Utöver en handläggningsavgift och vissa andra handlingar förutsätter ansökan om uppehållstillstånd en inbjudan från en estnisk arbetsgivare som riktas till polis- och gränsbevakningsväsendet per e-post. Familjemedlemmars ansökningar får lämnas in samtidigt som den huvudsakliga sökandens.

Efter en tidsbestämd vistelse på fem år får tredjelandsmedborgare ansöka om tillstånd för långvarig vistelse. Också studietid beaktas till 50 % vid beräkningen av vistelsetiden. Ansökan till polis- och gränsbevakningsväsendet förutsätter utöver ett giltigt uppehållstillstånd och en registrerad boendeort också stadigvarande laglig försörjning samt att sökanden omfattas av det estniska sjukförsäkringssystemet och uppfyller integrationskraven, såsom tillräckliga kunskaper i estniska. Vid behov ska handlingar som berör familjemedlemmarna fogas till ansökan.

Ett beslut om att uppehållstillstånd beviljas eller inte beviljas fattas inom tre månader från ansökan, dock minst tio dagar före föregående uppehållstillstånd löper ut. Sökanden ges ett uppehållstillståndskort inom 30 dagar. Under vissa förutsättningar är det också möjligt att ansöka om rätt till permanent vistelse i Estland, och då fattas tillståndsbeslutet inom två månader från ansökan.

Webbplatsen Work Estonia, som innehåller information om arbetssökande och arbete i Estland samt en engelskspråkig arbetsplatsportal, betjänar utländska arbetssökande. International House of Estonia i Tallinn tillhandahåller information, evenemang och tjänster såväl för arbetssökande som för arbetsgivare. Estland strävar efter att profilera sig som Europas startup-centrum, och har försökt attrahera specialsakkunniga inom IT-branschen också med hjälp av så kallade Career Hunt-program. Programmen har erbjudit sökande som genomgått gallringsfasen möjligheten till en kort resa till Estland, inklusive resor, uppehälle och introduktion till landet samt anställningsintervjuer med lokala företag. Programmen har lett till att flera anställningsförhållanden ingåtts.

Startup Estonia erbjuder också nya utländska företagare information och evenemang samt möjligheten att ingå i det lokala ekosystemet och att nätverka med andra aktörer. För startup-visum krävs en teknologibaserad, innovativ och skalbar affärsidé, godkännande av den estniska startup-kommissionen samt att minst 160 euro per månad spenderas i Estland. Visumet är i kraft antingen högst 3 eller 12 månader. För ett normalt uppehållstillstånd krävs ett kapital på minst 65 000 euro, och för ensamföretagare minst 16 000 euro.

### 5.2.5 Nederländerna

I Nederländerna får en arbetsgivare som anställer arbetstagare från tredjeländer ansöka om att bli en sponsor som erkänns av migrations- och integrationsverket (IND). En arbetsgivare som har ett regelbundet behov att anställa arbetstagare från tredjeländer får ansöka om att bli erkänd

sponsor. Att ansöka om att bli sponsor är obligatoriskt för den som anställer specialsakkunniga och forskare. Också läroinrättningar och forskningsinstitut får ansöka om att ingå i systemet; privatpersoner kan inte erkännas som sponsorer.

Enbart arbetsgivare med säte i Nederländerna som är antecknade i handelsregistret kan godkännas som sponsorer. Innan ställning som erkänd sponsor beviljas bedömer IND sökandens tillförlitlighet och betalningsförmåga samt kontinuitet som arbetsgivare. För ansökan om att bli sponsor tas en avgift på 2 062–4 125 euro ut, och de arbetsgivare som godkänts som sponsorer kan ses i det offentliga registret på IND:s webbplats.

I regel kräver processen för uppehållstillstånd mindre dokument än normalt för sponsorer som erkänts av IND; vanligen räcker ett meddelande om att migrationsbestämmelserna iakttas. Arbetsgivaren ska utreda att platsen inte kan fyllas med medborgare i Nederländerna eller EU eller andra jämförbara arbetstagare genom att platsen ledigförklaras under minst tre månader och den lediga platsen registreras hos den nederländska arbetsförvaltningen minst fem veckor före beslutet om uppehållstillstånd.

Erkända sponsorer har tillgång till en särskild portal för att lämna digitala ansökningar, och deras ansökningar handläggs i ett snabbare förfarande. Ett kombinerat arbets- och uppehållstillstånd som en arbetsgivare som är sponsor ansöker om ska enligt lag handläggas inom sju veckor; arbetsförvaltningen har fem veckor på sig för handläggningen och IND två veckor. Enligt olika bedömningar uppnås en handläggningstid på två veckor i 70–90 % av fallen.

De arbetstagare som anställs via sponsorsystemet är i huvudsak högt avlönade specialsakkunniga, men också familjemedlemmar kan komma i fråga. Det ställs inget krav på språkkunskaper för arbetstagarna, men de ska uppfylla de krav arbetsplatsen ställer. Däremot krävs det inte att myndigheterna genomför några intervjuer. En arbetsgivare som är sponsor ansvarar för arbetstagarens räkning för att uppgifterna i den ansökan arbetsgivaren lämnat in är riktiga.

För inresa i landet beviljas vid behov ett temporärt uppehållstillstånd, som ska hämtas vid en nederländsk beskickning inom tre månader samtidigt som biometriska kännetecken lämnas. Arbetstagaren hämtar det egentliga uppehållstillståndskortet efter inresan till Nederländerna.

Utöver sponsorförfarandet attraherar Nederländerna beroende på det enskilda fallet specialsakkunnig genom en skattelättnad på 30 % som beviljas för fem år, befrielse från integrations skyldigheterna för personer från tredjeländer och ett orienteringsår som beviljas högskolestuderande som avlagt examen, under vilket de får arbeta fritt eller söka arbete i Nederländerna.

Särskilda regler gäller för företagare och uppstartsföretagare. Upphållstillstånd för uppstartsföretagare gäller ett år, under vilket företagaren förväntas starta eller under ledning av en facilitator som anses tillförlitlig presentera en ny, innovativ produkt eller tjänst som baseras på uppstartsföretagarens affärsidé. Under ett fyraårigt pilotprojekt som startade sommaren 2021 kan en uppstartsföretagare som har en skalbar affärsidé också ansöka om uppehållstillstånd för högst fem av sina nyckelpersoner utan att behöva ansöka om att bli erkänd som sponsor. Efter det första året kan en uppstartsföretagare ansöka om normalt uppehållstillstånd för företagare eller något annat uppehållstillstånd. Normalt uppehållstillstånd beviljas utifrån ett poängsystem, i vilket affärsidén, erfarenhet och konsekvenserna för den nederländska ekonomin beaktas.

#### 5.2.6 Tyskland

En yrkeskunnig arbetstagare som ingått ett arbetsavtal med en tysk arbetsgivare får inleda processen för uppehållstillstånd utomlands och ansöka om uppehållstillstånd efter att ha rest in till

## RP 114/2022 rd

Tyskland med stöd av visum. Ansökningsprocessen kan inledas digitalt. Tyskland har inget egentligt certifieringsförfarande, men arbetsgivaren har möjlighet att inleda ett snabbare förfarande genom att komma överens som det med den lokala migrationsmyndigheten. Fram till våren 2020 skulle arbetsgivaren utreda att platsen inte kan fyllas av sökande från EU eller andra jämförbara personer.

I det snabbare förfarandet som sker på arbetsgivarens initiativ med stöd av fullmakt räcker handläggningen av ansökan omkring tre veckor. Dessutom bör bland annat den tid beaktas som krävs för att boka tid för och genomföra intervjun med sökanden (likaså ca tre veckor) samt för att sända och hämta uppehållstillståndet. Upphållstillståndet hämtas vid en tysk beskickning, eller vid vistelse i landet hos den lokala migrationsmyndigheten. Också de huvudsakliga sökandens familjemedlemmar har rätt till snabbare handläggning av ansökan om uppehållstillstånd.

Examen för en specialsakkunnig som kommer till Tyskland för att arbeta ska erkännas i förväg eller officiellt likställas i Tyskland (gäller inte IT-branschen), och landets arbetsmyndighet kontrollerar villkoren för anställningsförhållandet. En utbildad tredjelandsmedborgare som kan tyska tillräckligt bra och som kan trygga sin försörjning får med stöd av ett särskilt uppehållstillstånd komma till Tyskland för att söka arbete i sex månader. Efter att ha hittat en arbetsplats får han eller hon ansöka om egentligt uppehållstillstånd, och börja arbeta sedan det beviljats.

Företagare och uppstartföretagare ska ansöka om visum på samma sätt som arbetstagare, och efter inresan i landet ska de ansöka om uppehållstillstånd för längre vistelse. Företagsverksamheten ska ha kommersiell betydelse eller svara mot regional efterfrågan och ha en uppenbart positiv inverkan på den tyska ekonomin. Finansieringen ska vara tryggad genom kapital eller lån. I Tyskland finns inget särskilt uppehållstillstånd för uppstartsföretagare.

Tyskland strävar efter att attrahera yrkeskunnig arbetskraft med hjälp av den flerspråkiga webbplatsen Make it in Germany. Webbplatsen innehåller information bland annat om tillståndsförfarandet samt om boende och arbete i Tyskland, och via den hittar man också webinarier och seminarier samt möjlighet till personlig service såväl utomlands som i Tyskland. Webbplatsen har också en sektion som är avsedd för arbetsgivare. I Tyskland pågår också regionala och branschvisa kampanjer för att attrahera utländsk arbetskraft.

Pilotprojektet Hand in Hand for International Talents verkar i fyra regioner i Tyskland och koncentrerar sig på att skaffa yrkeskunniga arbetstagare i IT-branschen, elteknikbranschen samt hotell- och restaurangbranschen från Vietnam, Brasilien och Indien. Myndigheterna i projektet sammanför arbetsgivare och arbetssökande, erkänner kompetenser, ordnar tyska språkkurser samt erbjuder stöd i frågor som berör uppehållstillstånd och migration. Dessutom handleds invandrare i fråga om att bo och arbeta i Tyskland samt i fråga om integrationsprocessen efter inresan.

En annan praktisk åtgärd är att inom ramen för Tysklands Triple Win-program rekrytera utbildade sjukskötare för omsorgssektorn från tredjeländer. Programmet baseras på bilaterala avtal som Tyskland ingått 2013 med partnerländerna Filippinerna, Tunisien, Bosnien-Hercegovina och Vietnam. Programmet innefattar utbildning i avgångslandet, en kvalificerande utbildning som avläggs i Tyskland vid sidan om arbetet samt en minimilön i branschen som betalas under utbildningstiden och stiger efter kvalificeringen.

### 5.2.7 Förenade kungariket

Från den 1 januari 2021 tillämpar Förenade kungariket, som utträtt ur EU, enbart sin egen, ändrade migrationslagstiftning, som gäller medborgare såväl i EU-länder som i tredjeländer. Också

## RP 114/2022 rd

medborgare i EU- och EES-länder samt Schweiz behöver visum för att arbeta. Med stöd av ett särskilt ömsesidigt arrangemang har irländska medborgare fortfarande rätt att bo och arbeta i Förenade kungariket utan visum.

I Förenade kungariket tillämpas ett sponsorsystem som försnabbar handläggningen av arbetsvisa. För att få anställa utländska arbetsgivare behöver en arbetsgivare i de flesta fall en sponsorlicens som migrationsmyndigheten beviljar och för vilken ansökan lämnas in digitalt på nätet. För att sponsorlicensen ska beviljas får arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare inte ha några brott eller icke-avtjänade domar, migrationsförseelser eller obetalda avgifter. Ett beslut med anledning av en ansökan om licens fattas vanligen inom åtta veckor, men mot en tilläggsavgift på 500 pund är det möjligt att få ett snabbare förfarande inom tio dagar. Sponsorlicensen gäller fyra år i taget, och de arbetsgivare som godkänts som sponsorer antecknas i ett offentligt sponsorregister.

En arbetsgivare som är sponsor ska ge ett digitalt sponsorintyg till varje utländsk arbetstagare som anställs. Sponsorintyg ska endast ges till arbetstagare med en tillräcklig lön och yrkeskunskap, och som uppfyller övriga krav för visum. Vanligen blir det nya, tidsbestämda Skilled Worker-visumet aktuellt i samband med sponsorer, och det är avsett att svara mot behovet av yrkeskunnig arbetskraft på landets arbetsmarknad. För att få visumet, som ansöks och betalas på nätet, krävs kunskaper i engelska och tillräckliga poäng i Förenade kungarikets poängsystem (Point-based system). Familjemedlemmar kan inkluderas i en arbetstagares ansökan. Utöver detta visum tillämpas sponsorer ofta i samband med olika slags tillfälliga uppdrag och säsongsarbete.

Poängsystemet tillämpas på flera visumkategorier, såväl för arbetstagare som för studerande. Den som ansöker måste utifrån olika faktorer uppnå minst 70 poäng. Poängsystemet är enklare än motsvarande system till exempel i Australien och Kanada. Förenade kungarikets system avviker från dem också genom att högutbildade sökande inom vetenskap och teknologi kan beviljas undantag från kravet på lönenivå, och kan alltså "bedriva handel" med sitt arbetserbjudande eller sin examen gentemot minimilönen eller den allmänna lönenivån inom branschen.

Ett särskilt Global Talent-visum kan sökas av personer med exceptionella färdigheter inom akademiska branscher, forskning, konst, kultur eller digital teknologi, som med stöd av det får arbeta både som anställda och som företagare eller i ledande uppgifter i företag. För att söka visumet krävs bland annat godkännande av kontrollorgan som företräder dessa sektorer i Förenade kungariket, men däremot krävs ingen poängsättning. Ett likartat förfarande tillämpas på visumkategorier för innovatörer, uppstartsföretagare och investerare.

Det nya innovatörsvisumet är som namnet anger avsett för personer som i Förenade kungariket vill starta och bedriva ny, särskilt innovativ, livskraftig företagsverksamhet som har potential att växa. Personen kan arbeta som företagare, företagsledare eller bolagskumpan i ett eller flera företag, men annat arbete utöver detta är inte tillåtet. Också Start-up-visumet är avsett för personer som startar ny, innovativ, livskraftig företagsverksamhet med tillväxtpotential. Startupföretagsverksamheten ska vara faktisk och hållbar, och sökanden ska delta i företagets dagliga verksamhet. Bägge visumen kräver en positiv bedömning av ett utnämnt kontrollorgan.

För att identifiera den som ansöker om visum räcker för medborgare i EU, EES och Schweiz i fråga om de flesta visa att de nödvändiga dokumenten skannas och ett digitalt ansiktsfoto som tas via en särskild mobilapplikation (UK Immigration: ID Check) - fingeravtryck behöver inte lämnas. I andra fall ska sökanden besöka ett ansökningscenter, både för att lämna fingeravtryck och för att ta ett foto.

För sökande som befinner sig utomlands fattas beslut om visum vanligen inom tre veckor från ansökan eller besöket vid ansökningscentret, och för sökande som vistas i landet inom åtta veckor. Priority- och Super Priority-förfarandena kan mot en tilläggsavgift ge beslut inom fem arbetsdagar eller nästa arbetsdag. För inresan fogas till passet vid behov en dekal (vignette), och då hämtas ett biometriskt visum efter inresan vid valfritt verksamhetsställe i Förenade kungariket. Sedan ansökningsprocessen inletts kan beslutsfattandet följas via nätet i tjänsten View and Prove, via vilken sökanden också får sitt digitala visum.

I Förenade kungarikets innovationsstrategi, som publicerades 2021, ingår visumkategorier för internationella specialsakkunniga som ska införas framöver, samt andra åtgärder för att attrahera och hålla kvar dem. De nya visumkategorierna syftar till att försnabba ansökningar för specialsakkunniga. Målet med de åtgärder som berör små och medelstora företags ledning är att öka företagets attraktionskraft genom att stärka näringsverksamhetens tillväxt samt företagets resultat och hållbarhet. De övriga åtgärderna berör ökad finansiering samt identifiering av och stöd till framtida nyckelteknologibranscher för att stödja forskning samt nätverkande mellan forskning och företag.

Dessutom publicerade Förenade kungariket 2021 en strategi (R&D People and Culture Strategy), som syftar till att starkare attrahera och hålla kvar viktiga specialsakkunniga för forsknings- och utvecklingsverksamhet genom åtgärder som berör människor, verksamhetskultur och kompetens i samarbete mellan statsförvaltning och forskningsorgan. Strategin består bland annat av att kartlägga och möta kompetensbehov, stärka karriärstigar, utveckla ledarskapet, stärka den internationella konkurrenskraften genom utveckling av ekonomiska incitament och arbetsgemenskaper samt regelbundet samla in och utnyttja information om personal inom forsknings- och utvecklingsverksamhet.

#### 5.2.8 Kanada

Kanadas migrations-, flykting- och medborgarskapsministerium publicerar årligen en migrationsplan. Merparten av planen utgörs av olika ekonomiskt grundade kategorier. Betoningen är i synnerhet på specialsakkunniga samt på regionala behov och regional utveckling. Migrationsplanen för perioden 2021–2023 innefattar sammanlagt 1,2 miljoner nya invandrare, och det årliga antalet motsvarar omkring 1 % av Kanadas befolkning. Till skillnad från övriga delar av Kanada har dessutom Quebec en egen migrationsplan.

I Kanada delas de tidsbestämda arbetstillstånden in i öppna och arbetsgivarspecifika tillstånd, men många kortvariga uppdrag kan också utföras utan arbetstillstånd. Global Skills-strategin är en mycket snabb migrationsprocess för högklassiga sökanden med tidsbestämda uppdrag. Den marknadsförs för att tillämpas med stöd av kanadensiska arbetsgivare, och en komplett ansökan kan behandlas inom två veckor. För arbetsgivare finns en särskild portal tillgänglig, och arbetsgivare och universitet med investeringsförmåga som registrerar sig som partners till de berörda ministerierna erbjuds särskilda tjänster för rekrytering från utlandet.

I fråga om andra yrkeskunniga sökande förutsätter Global Skills-strategin en positiv bedömning av arbetstagarens effekt på arbetsmarknaden på arbetsgivarens initiativ. Handläggningstiden blir då i praktiken fyra veckor. Alla sökanden ska lämna in sin ansökan utomlands, och det ges 30 dagar för att lämna biometriska kännetecken vid ett ansökningscenter. I Global Skills-strategin tillämpas ingen poängsättning, utan det viktiga är den nytta och insats för Kanada som arbetsgivarens och den specialsakkunniges samarbete ger. Också maken och, i regel, barn under 22 år kan ansöka om besöksvisum eller arbets- eller studietillstånd samtidigt som den huvudsakliga sökanden.

För att göra ansökningsprocessen smidigare tillämpas i så stor utsträckning som möjligt digitaliserade processer i Global Skills-strategin, i syfte att få kompletta ansökningar. Ofullständiga ansökningar kan vid behov överföras till den normala ansökningsprocessen, och då är handläggningen långsammare och belastar inte strategins mål. Global Skills-systemet, som började fungera 2017, anlitas under de två första åren av mer än 1 100 kanadensiska arbetsgivare, och via systemet skapades mer än 48 000 arbetsplatser. Global Skills-strategin har sedan etablerats.

Via processen Global Talent Stream, som ingår i Global Skills-strategin, kan en arbetsgivare eller dennes företrädare likaså på två veckor hämta en arbetstagare från utlandet. Också i den processen krävs en officiell utredning över anställningens konsekvenser för arbetsmarknaden. I förfarandet Global Talent Stream tas en avgift på 1 000 kanadensiska dollar ut av arbetsgivaren för varje arbetstagare, och arbetsgivaren ska genom en särskild plan förbinda sig till åtgärder för att utveckla den kanadensiska arbetsmarknaden. Processen är avsedd för anställning av personer med exceptionell begåvning och specialsakkunniga i yrken med akut behov av arbetskraft.

Express Entry är ett migrationsförfarande som baseras på poängsättning av sökandena. Poängsättningen består av en basdel på 600 poäng och en tilläggsdel likaså på 600 poäng; sammanlagt är alltså maximipoängen 1 200. De personer som har lämpliga egenskaper för Express Entry-systemet och registrerar sig för det bildar en pool, där de som i ett uttag uppnått ett tillräckligt poängtal bjuds in att ansöka om permanent uppehållstillstånd i Kanada. I praktiken har 450–470 poäng varit ett tillräckligt resultat för att framgångsrikt gå igenom hela ansökningsförfarandet.

Poängen i basdelen består av tre delar: förmåga och erfarenhet, makens egenskaper samt möjlighet att överföra förmågan till Kanada. Kunskaper i engelska eller franska ska intygas genom ett officiellt test som är mindre än två år gammalt. Tilläggs-poäng ges för kanadensiska examina, ett bindande arbetserbjudande, en inbjudan från en provins eller ett territorium, ett syskon som är kanadensisk medborgare eller är stadigvarande bosatt i landet samt goda kunskaper i franska. Det är inte obligatoriskt att få tilläggs-poäng, och största delen av sökandena får inga tilläggs-poäng.

Express Entry-förfarandet syftar till att bland sökandena plocka ut dem som har de bästa framgångsförutsättningarna i Kanada. Förfarandet omfattar tre migrationsprogram på federal nivå och i det största, Federal Skilled Worker, sker till följd av det stora antalet sökande en förhandsgallring för intagning i poolen där det krävs minst 67 poäng av 100 möjliga. Syftet är att undvika en global anstormning av ansökningar från sådana sökanden som inte har några verkliga möjligheter att gå vidare från poolen och få en inbjudan att ansöka om uppehållstillstånd.

Den egentliga ansökan om uppehållstillstånd jämte bilagor lämnas in först när sökanden får en inbjudan av det kanadensiska ministeriet för migration, flyktingar och medborgarskap. En komplett ansökan om uppehållstillstånd jämte bilagor ska lämnas in inom 60 dagar från inbjudan. Enligt uppgifter från 2019 handlade ministeriet i 80 % av fallen en komplett ansökan och fattade beslut inom åtta månader från ansökan; därefter har handläggningstiden förkortats till sex månader, vilket varit målet. Under 2019 kom sammanlagt 109 595 personer till Kanada via Express Entry-systemet.

Av de uppstarts-företagare som söker sig till Kanada via Entrepreneur Start-up Visa-programmet krävs näringsverksamhet som startas i Kanada, stöd av kanadensiska investerare som registrerats som tillförlitliga, tillräckliga kunskaper i engelska eller franska och tillräckliga tillgångar för etablering i landet. Under tiden som ansökan om permanent uppehållstillstånd behandlas får man resa in i landet med ett tidsbestämt uppehållstillstånd för att bygga upp näringsverksamheten. Det finns särskilda migrationsprogram för etablerade företagare samt egensysselsatta inom kultur och idrott.

Till följd av sin starka förmåga att attrahera och hålla kvar invandrare strävar Kanada i fråga om specialsakkunniga till välfungerande ansökningsförfaranden, regional jämvikt, utveckling av samhällenas mottaglighet samt beaktande av familjer och minoriteter, vilket innebär att kampanjer som riktas till de egentliga sökandena får mindre uppmärksamhet. Målet är ett samhälle med större mångfald, flexibilitet, innovativitet och ekonomisk bärkraft. Detta stöds av ett migrationsprogram som syftar till att öka antalet invandrare, förbättra åldersstrukturen och påskynda den ekonomiska tillväxten och återhämtningen från pandemin.

### 5.2.9 Nya Zeeland

I Nya Zeeland är de visum som beviljas arbetstagare primärt tidsbundna, och utländska arbetstagare som reser in med stöd av dem utgör en betydande del av Nya Zeelands yrkeskunniga arbetskraft. Ett viktigt mål för Nya Zeelands migrationspolitik är den så kallade migrationen i två steg (two-step migration), vilket innebär att merparten av dem som har tidsbundna arbets-tillstånd i fortsättningen ansöker om permanent uppehållstillstånd i Nya Zeeland.

Den viktigaste kategorin av tidsbundet arbetsvisum är Essential Skills Work Visas. Ett sådant visum kan den ansöka om som har sådan specialkompetens som behövs på Nya Zeelands arbetsmarknad. Arbetsgivare med ett återkommande behov av att anställa utländska arbetstagare får ansöka om ackreditering för sådana visa. I nuläget upptar förteckningen på arbetsgivare som Nya Zeelands migrationsmyndigheter ackrediterat nästan 200 arbetsgivare.

Yrkeskunniga utlänningar som vistats minst två år i Nya Zeeland med stöd av ett tidsbegränsat tillstånd får ansöka om permanent arbetsvisum (Skilled Migrant Category Resident Visa). Personen ska först lämna in en digital intresseanmälan till migrationsmyndigheten, där personen redogör för sin kompetens, sin arbetserfarenhet och sitt arbete i Nya Zeeland. Den egentliga visumansökan får endast lämnas in på inbjudan av myndigheten ifall sökanden på grund av sin intresseanmälan får ett tillräckligt antal poäng i de nyzeeländska migrationsmyndigheternas poängsystem. Ett permanent visum ger senare möjlighet till nyzeeländskt medborgarskap.

I fråga om permanent visum tillämpas ett poängsystem (points-based system). De som utifrån intresseanmälan fått minst 100 poäng inkluderas i en pool av personer som ibland får en inbjudan att ansöka om visum. I nuläget är ett krav för att gå vidare 160 poäng av till och med över 300 möjliga. Poängsystemet tillämpas också på visum för företagare. För alla poängbaserade visa är det möjligt att inkludera maken och barn för vilka sökanden är vårdnadshavare i ansökan.

Före ansökan om visum i kategorin Skilled Migrant har 20–35-åriga specialsakkunniga möjlighet till visum för arbetssökande. Det ger rätt att resa in till Nya Zeeland, arbeta i vilket yrke som helst, studera en kort tid och söka sådant arbete som kräver högtstående yrkeskunskap. Ett sådant visum kan inte inkludera en make eller barn för vilka sökanden är vårdnadshavare, och sökanden ska i regel vara beredd att själv svara för sin försörjning.

Ansökan om och handläggningen av de flesta arbetsvisa inklusive bilagor och avgifter sker digitalt. I det nuvarande systemet inleds processen vanligen av arbetssökanden, med undantag för arbetsgivare som återkommande anställer utlänningar. Av de tidsbestämda visumen i kategorin Essential Skills handläggs 90 % inom 68 dagar. En godkänd sökande får ett e-visum för inresa, och en kopia av det ska visas upp vid gränsövergångsstället. Av de permanenta visumen i kategorin Skilled Migrant handläggs 90 % inom 23 månader.

Sommaren 2022 övergår Nya Zeeland till ett nytt system för arbetsvisa, vilket innebär att det nya Accredited Employer Work Visa (AEWV) ersätter de flesta tidigare tidsbestämda katego-



rierna av arbetsvisa. I det nya systemet kommer arbetsgivaren att ha initiativet, så att en arbetsgivare som planerar anställa en utländsk arbetstagare ska ansöka om officiell ackreditering, i förväg utreda möjligheterna att anställa en arbetstagare på den inhemska arbetsmarknaden och se till att den arbetssökande ansöker om uppehållstillstånd. I det nya systemet ingår tre förhandskontroller, av vilka den första gäller arbetsgivaren, den andra arbetsplatsen och den tredje den arbetssökande.

Den första kontrollåtgärden är att ett konsoliderat ackrediteringsförfarande för arbetsgivare ersätter alla tidigare förfaranden för godkännande av arbetsgivare, och endast de arbetsgivare som genomgår ackrediteringsförfarandet får rätt att anställa utländska arbetstagare och biträda dem i ansökningsförfarandet. De arbetsgivare som godkänts för ackrediteringsförfarandet delas in i två nivåer: arbetsgivare på basnivån (standard accreditation) får anställa högst fem utländska arbetstagare, och arbetsgivare med stor volym (high-volume accreditation) mer än fem. På basnivån ska arbetsgivaren visa att den uppfyller alla relevanta bestämmelser, och får inte ingå i förteckningen över arbetsgivare som brutit mot arbetslagstiftningen. En arbetsgivare med stor volym ska förbinda sig att utveckla löne- och arbetsvillkoren samt utbilda nyzeeländska arbetstagare och stärka deras kompetens.

Kontrollen av arbetsplatsen berör lönenivån och villkoren för arbetet, och vid behov krävs en utredning av arbetsgivaren över tillgången till arbetstagare på Nya Zeelands inhemska arbetsmarknad. Arbetsgivaren står för kostnaderna för att kontrollera tillgången. Ingen kontroll krävs om lönenivån är 200 % av medianlönen eller om yrket finns på listan över behov av arbetskraft. I stora branscher som sysselsätter stora mängder utlänningar kan ett branschavtal ingås, som innefattar en arbetskraftsplan för branschen och villkor som ska uppfyllas vid anställning av utländska arbetstagare för viss tid i uppgifter i branschen.

Kontrollen av den arbetssökande gäller huruvida sökanden uppfyller kraven för visum. I förfarandet kontrolleras det om sökanden uppfyller den nyzeeländska migrationsmyndighetens (INZ) krav på identifiering, hälsa och oklanderlighet, och om sökanden har den kompetens uppgiften kräver. Antingen den arbetssökande själv eller arbetsgivaren står för kostnaden för kontrollförfarandet. Åtta nuvarande visumkategorier omfattas inte av förfarandet. Visumen är också knutna till en viss arbetsgivare, uppgift och geografisk plats, och om de ändras ska en ändringsanmälan eller en ny visumansökan göras. De nuvarande arbetsvisumen är i kraft tills de löper ut, om villkoren för arbetet fortfarande uppfyller kraven.

Kraven för att söka om visum för företagare (Entrepreneur WORK Visa), som räknas som ett arbetsvisum, är en detaljerad affärsplan, en investering i den egna näringsverksamheten på minst 100 000 nyzeeländska dollar och minst 120 poäng i poängsystemet. Visumet beviljas för ett år för att starta upp företaget, och därefter för två år; i stället för att starta ett företag är det också möjligt att köpa ett företag. Visuminnehavaren får starta företagsverksamheten utan att vara stadigvarande bosatt i landet, eller utnyttja sitt uppehållstillstånd som ett första steg mot permanent vistelse. Ansökan om visum får inkludera maken och barn under 20 år som sökanden är vårdnadshavare för.

Utöver egentliga visum för företagare och investerare tillämpar Nya Zeeland ett treårigt Global Impact Visa (GIVs), som ansetts banbrytande och som riktar sig till företagare och investerare. Dessutom kan visuminnehavare i Nya Zeeland utveckla företag och modeller som får en positiv global inverkan. Den som beviljats visum kan efter tre år beviljas permanent uppehållstillstånd i Nya Zeeland, och familjemedlemmar har möjlighet att tillsammans med den huvudsakliga sökanden ansöka om parallellt visum i Nya Zeeland.

Före den egentliga ansökan lämnas in ska kandidaten ansöka och bli antagen som medlem i samfundet Edmund Hillary Fellowship (EHF). Samfundets syfte är att med anknytning till Nya Zeeland stödja förändringsfaktorer i företagsverksamheten och innovativa lösningar på globala problem. I gengäld förutsätts det att medlemmarna satsar på företags- och investeringsverksamhet i Nya Zeeland. Samfundet har i nuläget 530 medlemmar från Nya Zeeland och andra delar av världen. För att beviljas permanent uppehållstillstånd ska sökanden vara medlem i samfundet i minst 30 månader.

Utöver utvecklingen av migrationsförfarandena marknadsförs Nya Zeeland som ett tryggt västland, där fritid, närhet till naturen, engelskspråkiga skolstigar för barn och intressanta affärsmöjligheter knyts samman. Utöver det framtida ackrediteringssystemet ges arbetsgivare vägledning för anställning och mottagning av utländska arbetstagare, och man strävar också till ett gott mottagande för arbetstagare i lokalsamhällena bland annat genom rådgivning och nätverk för invandrare.

## 6 Remissvar

Propositionen var på remiss den 24 januari–7 mars 2022. Utlåtandena skulle lämnas i tjänsten utlåtande.fi. De kan även läsas i projektfönstret TEM007:00/2020. Det begärdes utlåtanden av 76 remissinstanser och det kom in 57 svar.

Remissinstanserna ansåg överlag propositionens mål att förtydliga och försnabba processen för uppehållstillstånd vara bra. En snabbare process gör Finland till ett mera attraktivt objekt för utländska arbetstagare och studerande. Det är viktigt såväl ur samhällelig, mänsklig som ekonomisk synvinkel med en effektiv och smidig invandring som leder till arbete.

Tanken på arbetsgivarcertifiering rönste mestadels understöd, även om beviljandeförutsättningarna ansågs en aning för strama. Det framfördes också oro om att det blir endast en liten begränsad grupp som kan utnyttja certifieringen. Å andra sidan fanns det också oro för att förfarandet innehåller risker för exploatering av arbetstagare och att det inte fungerar likvärdigt för alla företag. Propositionen har ändrats så att förutsättningarna för beviljande av certifiering enligt förslaget ska utfärdas genom förordning av statsrådet. Vidare har den reglering preciserats som rör återkallelse av certifiering och så kallad karen.

Propositionens förslag om uppehållstillstånd för specialsakkunnig rönste understöd, men det krävdes ändringar i den förutsatta lönestrukturen. Propositionen har ändrats så att den nivå på löntagarens genomsnittliga bruttolön som är förutsättning för beviljande av tillstånd har sänkts, men vid beviljandet kan lönesättningen upp till den nivån inte höjas med beskattningsvärdet för naturaförmåner eller andra förmåner.

Propositionen har ändrats med avseende på personal i anställningsförhållande vid beskickningar, regleringen har preciserats och motiveringarna gjorts mera detaljerade också med avseende på tillsynen över provtagning för DNA-analys. Också förslaget om hörande på distans har ändrats så att det avser muntligt hörande via distansförbindelse. Hörandet på distans fick positivt respons i utlåtandena, det upplevs underlätta för sökande att uträtta sina ärenden.

Det föreslogs i propositionen att det ska föreskrivas olika långa maximala handläggningstider för elektroniska ansökningar och ansökningar i pappersform. I en del utlåtanden föreslogs det att lagen ska föreskriva en maximal handläggningstid på 30 dagar, eftersom det är regeringens mål. Propositionen har ändrats så att tidsgränsen i lagen har förkortats, men inte till 30 dagar, och att det föreskrivs mera exakt om de myndighetsspecifika handläggningstiderna. Det finns

också andra metoder för att förkorta handläggningstiderna än en skrivning i lag. Lagändringarna syftar till att försnabba tillståndsförfarandet.

Efter remissbehandlingen har det gjorts en ändring i propositionen i 187 § i utlänningslagen om beslut om vägran. Beslutets giltighetstid har ändrats så att det kan gälla i högst ett år, men minst tre månader. Ändringen görs som motvikt till att uppehållstillstandsprocessen försnabbas och underlättas och som ett sätt att påverka på förhand för att förhindra exploatering av arbetskraft och styra arbetsgivarna att handla i enlighet med regleringen.

Efter remissbehandlingen har de ekonomiska och andra konsekvenserna av propositionen kompletterats och preciserats. Också i övrigt har regleringsförslaget genomgående preciserats både på bestämmelsenivå och i med avseende på motiveringarna. Den reglering som gäller arbetarskyddstillsynen har preciserats för att tillsynen ska vara heltäckande.

Justitieministeriet arbetar för närvarande på ett lagstiftningsprojekt (JM021:00/2020) för allmän lagstiftning om automatiserat beslutsfattande. Projektet syftar till att bereda behövliga bestämmelser i den allmänna lagstiftningen för att säkerställa tillgodoseendet av förvaltningens lagbundenhet, principerna för god förvaltning, rättsskydd, offentlighetsprincipen och tjänsteansvar vid automatiserat beslutsfattande. Den propositionen beräknas bli föredragen vecka 38/2022 med målet att lagen ska träda i kraft den 1 januari 2023. I arbets- och näringsministeriets proposition föreslås inte nu att utlänningslagen ändras på det sätt som avses i justitieministeriets projekt för att beakta de bestämmelsekrav som är förutsättningen för införande av automatiserat beslutsfattande, den saken måste åtgärdas i ett separat projekt efter denna proposition. Det har emellertid gjorts preciseringar i propositionen så att det lättare ska vara möjligt med e-tjänster och möjligare att tillämpa delautomatisering för att biträda tillståndsförfarandet.

## 7 Specialmotivering

### 7.1 Utlänningslagen

**3 §. Definitioner.** Det föreslås att 6 a punkten, dvs. definitionen av annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete upphävs. Ändringen beror på att det definieras som ett tillstånd som beviljas uttryckligen för förvärvsarbete, men det föreslås att tillstånd också ska kunna beviljas för näringsutövning. I stället för denna definition nämns det särskilt att ett delbeslut av arbets- och näringsbyrån inte krävs för vissa tillstånd. Därmed blir definitionen onödig.

Vidare föreslås att definitionen i punkt 7 av uppehållstillstånd för företagare och i punkt 9 av företagare upphävs, eftersom det enligt förslaget föreskrivs om dem i 79 § och definitionerna därmed blir onödiga.

**17 c §. Utfärdande av visering för längre vistelse för specialsakkunniga och tillväxtföretagare samt deras familjemedlemmar.** Det föreslås tekniska ändringar i bestämmelsehänvisningarna och också en precisering vad gäller ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag. Detta för att bestämmelsehänvisningarna i 1–3 punkten på grund av denna proposition annars blir fel, eftersom lagarna enligt propositionen avses träda i kraft den 15 december 2022, och för att ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag saknas i bestämmelsen.

**36 §. Allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd.** Det föreslås att till bestämmelsen fogas ett nytt 5 mom. Genom bestämmelsen preciseras tillämpningen av 36 § 2 och 4 mom. i fråga om uppehållstillstånd som ansöks på grund av arbete.

## RP 114/2022 rd

Motiveringen till det gällande 2 mom. i förarbetena till lagen (RP 28/2003 rd, s. 142) är kortfattad. Enligt motiveringen innebär illegal invandring allt oftare missbruk av lagliga sätt att resa in i landet. Som exempel anges en situation när det ansöks om visum och uppehållstillstånd på grunder som inte motsvarar det verkliga syftet med inresan. Ett till synes lagligt sätt för inresa skapas genom att utlänningen undanhåller myndigheten det egentliga syftet med inresan och uppger falska uppgifter i ärendet, inklusive dokumentförfalskningar. Vidare sägs det att kringgående av bestämmelserna om inresa genom missbruk av lagliga sätt för inresa också kan kallas skenbart laglig invandring, och att organiserandet av illegal invandring allt oftare till formaliteterna genomförs som ett lagligt förfarande (t.ex. visum för affärsmän, studerandestatus, skenäktenskap) där den egentliga avsikten med inresan undanhålls.

Det föreslagna 5 mom. klarlägger situationer när avsikten att kringgå bestämmelserna om inresa och vistelse i landet anses ha uppkommit i fråga om tillstånd som beviljas för arbete. Bestämmelsens syfte är att det vid prövningen av uppehållstillstånd alltid ska ske en helhetsbedömning där de uppgifter sökanden och arbetsgivaren lämnar för ansökan beaktas i fråga om arbete. Helhetsbedömningens syfte är att bedöma om sökanden har en äkta avsikt att utföra den arbetsuppgift för vilken tillstånd söks. Om avsikten är äkta är kanske någon annan enskild omständighet, också om den är klandervärd, inte som sådan tillräcklig för att sådan vikt ska fästas vid avsikten att kringgå bestämmelserna om inresa och vistelse i landet att ansökan om uppehållstillstånd ska förkastas.

Om de uppgifter som lämnas i ansökan eller de handlingar som biogas den ger grundat skäl till misstanke i fråga om det verkliga syftet med ansökan och inresan, bedöms uppgifternas tillförlitlighet i förhållande till arbetsgivarens tillförlitlighet och i förhållande till de utredningar sökanden lägger fram. Vid bedömningen beaktas det om arbetsgivaren tidigare har uppfyllt sina förpliktelser som arbetsgivare. Om arbetsgivaren redan tidigare har skött frågor som gäller vistelse för arbete klanderfritt, och i synnerhet om så varit fallet under en längre tid, är det mer sannolikt att anställningsförhållandet är i sin ordning och att kraven för beviljande av uppehållstillstånd uppfylls också om det finns brister i sökandens ansökan eller handlingar. Vid helhetsbedömningen ska utöver de uppgifter sökanden lämnar också arbetsgivarens tillförlitlighet därför alltid bedömas.

En avsikt att kringgå bestämmelser om inresa och vistelse i landet påvisas starkare till exempel av att sökanden visar upp en förfalskad resehandling eller något annat förfalskat identitetsbevis än av oklarheter med andra handlingar såsom arbetsintyg eller betyg. Om det vid tillståndsprövningen misstänks att en handling är förfalskad, ska de omständigheter som rör arbetsgivaren och anställningsförhållandet och som nämns ovan beaktas vid prövningen i det enskilda fallet, och om omständigheten inte väsentlig för helhetsbedömningen av uppehållstillståndet behöver handlingens äkthet inte utredas. Vid helhetsbedömningen ska det beaktas att arbetsgivaren i regel har de bästa förutsättningarna att bedöma när det finns behov av att anställa utländsk arbetskraft, vilken kompetens som krävs av arbetstagaren och huruvida en sökande uppfyller anställningsförhållandets krav på yrkeskunskap eller hälsotillstånd.

Vid tillämpningen av 36 § 4 mom. i utlänningslagen ska det som sägs i regeringens proposition om det lagrummet (RP 253/2020 rd) även framöver beaktas.

**53 §.** *Det första tidsbegränsade uppehållstillståndets längd.* Det föreslås att 1 och 10 mom. ändras.

I 1 mom. stryks kravet på att sökandens resedokument är i kraft under hela den tid för vilken uppehållstillstånd beviljas. Det föreslås vara tillräckligt att resedokumentet är i kraft när uppehållstillståndet beviljas; det behöver inte nödvändigtvis vara i kraft under hela den tid för vilken

uppehållstillstånd beviljas. Bestämmelsen har ingått i utlänningslagen från den 1 april 2004, och under motsvarande tid har ett klistermärke fästs vid resedokumentet som bevis för uppehållstillståndet. Under senare år har giltighetstiden för de uppehållstillstånd som beviljas förlängts, och ett uppehållstillståndskort ges som bevis på uppehållstillståndet. I lagens 35 § föreskrivs om krav på resedokumentets giltighet.

Det föreslås att 10 mom., som gäller det första tidsbegränsade uppehållstillståndets längd för tillväxtföretagare och utlänningar som sköter ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag eller utför sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens, ändras så att det motsvarar den nya paragrafnumreringen.

**60 §. Ansökan om uppehållstillstånd.** Det föreslås att till 3 mom. fogas en anvisning i syfte att betona att en ansökan om uppehållstillstånd för arbete primärt ska lämnas in elektroniskt. Om elektronisk ärendehantering av någon orsak inte är möjlig, får dock ansökan också lämnas in i pappersform. Det behöver inte motiveras varför ansökan lämnas in i pappersform, och avsikten är inte att Migrationsverket ska undersöka om det varit möjligt för sökanden att lämna in ansökan elektroniskt. Att ansökan lämnas in i pappersform är ett tillräckligt tecken på att det inte varit möjligt för sökanden att lämna in ansökan elektroniskt.

**64 §. Muntligt hörande vid ansökan om uppehållstillstånd.** Det föreslås att paragrafen ändras. Också paragrafens rubrik ändras. Enligt den gällande bestämmelsen kan sökanden höras muntligen endast när uppehållstillstånd söks på grund av familjeband,

Enligt det föreslagna 1 mom. kan sökanden, anknytningspersonen eller en annan anhörig höras muntligen. Med termen sökande avses alla sökande som på någon grund kan ansöka om uppehållstillstånd i Finland. Den omfattar till exempel personer som ansöker om uppehållstillstånd på grund av familjeband samt personer som ansöker om uppehållstillstånd för arbete, företagare och näringsutövare. Hörandets syfte är att utreda förutsättningarna för inresa eller beviljande av uppehållstillstånd.

Det föreslagna 2 mom. gäller vem som ska verkställa hörandet samt att sökanden får höras via distansförbindelse. Enligt den gällande bestämmelsen får Migrationsverket eller en tjänsteman vid en finsk beskickning verkställa hörandet. Det föreslås att hörandet ska verkställas av Migrationsverket, en tjänsteman vid utrikesförvaltningen eller en person som står i arbetsavtalsförhållande till en finsk beskickning och som utses av chefen för beskickningen och har den skicklighet som krävs för uppdraget verkställer hörandet.

Med en tjänsteman vid utrikesförvaltningen avses en tjänsteman som utrikesministeriet har stationerat vid beskickningen och som är i tjänsteförhållande till utrikesministeriet. Enligt regeringens proposition med förslag till lag om ändring av 26 och 27 § lagen om utrikesförvaltningen (RP 60/2002 rd, s. 6) kan det avtalas friare när det gäller den från stationeringslandet anställda personalens verksamhet vid beskickningen, eftersom denna personal inte åtnjuter diplomatisk särställning. Med en anställd vid en finsk beskickning som förordnas av chefen för beskickningen avses en person som står i arbetsavtalsförhållande till beskickningen och som för beskickningschefen har framfört en utredning som visar att personen ifråga har den skicklighet som krävs för uppdraget. Utifrån den framförda utredningen bemyndigar chefen personen att sköta uppgifterna. Utredningen är ett intyg över att personen med godkänt betyg har genomgått utrikesministeriets kurs för uppgiften i fråga. Kursen är densamma som analogt de personer som är i tjänsteförhållande till utrikesministeriet genomgår innan uppgifterna i fråga inleds vid en beskickning. En säkerhetsutredning ska göras för varje person i anställningsförhållande, på motsvarande sätt som för tjänstemän. En person i anställningsförhållande som har utsetts av beskickningschefen ges följaktligen motsvarande utbildning och stöd för uppgiften som personer

i tjänsteförhållande. Också övervakningen av hur uppgiften sköts verkställs på motsvarande sätt som för personer i tjänsteförhållande till beskickningen. Enligt 40 kap. 12 § 1 mom. i strafflagen ska bestämmelserna om tjänstemän även tillämpas på personer som sköter offentliga förtroendeuppdrag och på personer som utövar offentlig makt. På den person som står i arbetsavtalsförhållande till den finska beskickningen och som utsetts av chefen för beskickningen tillämpas bestämmelserna om straffrättsligt tjänsteansvar då han eller hon verkställer hörandet. I momentet hänvisas också till skadeståndslagen som gäller skadeståndsansvar.

I 2 mom. föreskrivs det dessutom att ett muntligt hörande får verkställas via distansförbindelse. Ett hörande på distans får ske i beskickningens, en extern tjänsteleverantörs eller en annan Schengenstats beskickningsutrymmen. Vid ett hörande i utrymmen som tillhör en aktör som sköter utlagda uppgifter bör det ses till att utrymmena är lämpliga och säkra för hörandet. Om det har avtalats om utläggning av uppgifter, har utrikesministeriet i det sammanhanget i enlighet med 69 e § i utlänningslagen sett till att den externa tjänsteleverantörens lokaler är lämpliga och säkra, också informationssäkra, samt att beskickningens uppgifter enligt 69 c § kan läggas ut till en extern tjänsteleverantör eller en annan Schengenstats beskickning. När man går in för en distansintervju ska lokalerna uttryckligen ha auditerats för detta av beskickningen eller Migrationsverket. Dessutom utövas tillsyn över lokalerna och verksamheten hos den aktör som sköter utlagda uppgifter, enligt vad som föreskrivs i den gällande 69 f §. Hörandet ska verkställas med anlitande av skyddad videokonferens så att den som hörs befinner sig i ett intervjurum i en finsk beskicknings, en extern tjänsteleverantörs eller en annan Schengenstats beskicknings lokaler och så att hörandet i Finland verkställs hos Migrationsverket.

Före hörandet ska identiteten hos den som hörs kontrolleras, vilket enligt 69 c § 1 mom. 4 punkten får delegeras till en extern tjänsteleverantör. Vid hörandet får en tolk anlitas av sökanden själv eller via ett tolkningsföretag. Migrationsverket och en finsk beskickning ska när de använder en distansförbindelse säkerställa att identiteten för sökanden och eventuella andra personer som åtföljer sökanden samt eventuell tolk har kontrollerats, att utrymmet lämpar sig för hörandet samt att hörandet kan verkställas på ett språk som sökanden förstår och på ett informations-säkert sätt. I momentet föreskrivs det om metoder för att höra sökanden så att sökanden inte befinner sig i samma utrymme som intervjuaren. Vid hörandet ska tillräcklig sekretess alltid säkerställas. Det är väsentligt att säkerställa att trovärdigheten i sökandens berättelse kan bedömas på ett tillförlitligt sätt. Det utrymme där hörandet verkställs ska vara lämpligt för ändamålet och kunna användas på ett informations-säkert sätt. Det ska också föras protokoll över hörandet, protokollet ska läsas upp för den som hörts och som uttryckligen ska godkänna innehållet i protokollet.

**66 §. Utförande av DNA-analys.** Det föreslås att 3 mom. ändras. Ändringen baseras på det som anförs om 64 § 2 mom. Provtagningen kan enligt förslaget övervakas och provgivarens identitet säkerställas inte endast av Migrationsverket eller en tjänsteman vid utrikesförvaltningen utan också av en person som står i arbetsavtalsförhållande till en finsk beskickning, som utses av chefen för beskickningen och som har visat upp en utredning över den skicklighet som krävs för uppdraget. Utredningen är ett intyg över att personen med godkänt betyg har genomgått utrikesministeriets kurs för uppgiften i fråga. Kursen är densamma som analogt de personer som är i tjänsteförhållande till utrikesministeriet genomgår innan uppgifterna i fråga inleds vid en beskickning. På motsvarande sätt ska den person som utsetts av chefen för den finska beskickningen vara personligen närvarande under hela provtagningen, så som i motsvarande fall även tjänstemannen vid Migrationsverket eller utrikesförvaltningen ska vara. Med en anställd vid en finsk beskickning som utses av chefen för beskickningen avses en person som chefen för beskickningen anser uppfylla de förutsättningar som krävs för uppdraget. Personen står i arbetsavtalsförhållande till beskickningen, och hör alltså till beskickningens personal. En säkerhets-

utredning ska göras för varje sådan anställd, på motsvarande sätt som för tjänstemän i tjänsteförhållande. Anställda i arbetsavtalsförhållande ges motsvarande utbildning och stöd för uppgiften som personer i tjänsteförhållande, och också övervakningen av hur uppgiften sköts verkställs på motsvarande sätt. På den person som står i arbetsavtalsförhållande till den finska beskickningen och som utsetts av chefen för beskickningen tillämpas bestämmelserna om straffrättsligt tjänsteansvar då han eller hon utför det uppdrag som avses i paragrafen. I momentet hänvisas också till skadeståndslagen som gäller skadeståndsansvar.

**67 §.** *Migrationsverket som uppehållstillståndsmyndighet.* Det föreslås att 5 mom. upphävs och överförs som 5 mom. till 83 §.

**69 b §.** *Överföring av en finsk beskicknings uppgifter som gäller uppehållstillstånd till en extern tjänsteleverantör eller en annan Schengenstats beskickning.* Det föreslås att paragrafen ändras. Enligt det gällande 1 mom. ska inrikesministeriet höras innan utrikesministeriet avtalar om att överföra uppgifter som hör till en finsk beskickning. I och med en administrativ överföring av ärenden som gäller uppehållstillstånd för arbete och utbildning den 1 januari 2020 blev arbets- och näringsministeriet behörigt i ärenden som gäller uppehållstillstånd. I bestämmelsen ska därför den administrativa överföringen beaktas. Det föreslås att utrikesministeriet ska höra såväl inrikesministeriet som arbets- och näringsministeriet när det avser att avtala om en utläggning av uppgifter.

I den gällande bestämmelsen föreskrivs det om överföringens ordningsföljd. Enligt bestämmelsen ska det först utredas om det är möjligt att överföra uppgifterna till en annan Schengenstats beskickning. Först därefter är det tillåtet att överföra uppgifter till en extern tjänsteleverantör. Bestämmelserna i lagen om överföring av uppgifter som berör uppehållstillstånd trädde i kraft den 1 juni 2015 ([RP 295/2014 rd](#) och GrUU 62/2014 rd). Under de senaste dryga sju åren har inte en enda överföring av uppgifter till en annan Schengenstat skett, och det anses inte heller sannolikt bland annat till följd av den princip om ömsesidighet som är förknippad med det. Därför föreslås det att den obligatoriska ordningsföljden avskaffas i bestämmelsen. Det föreslås att utrikesministeriet efter prövning och utredning ska få besluta om överföring till endera. Eftersom en extern tjänsteleverantör i nuläget är den enda aktör till vilken uppgifter överförs, och detta också framöver är ett mer sannolikt alternativ än överföring till en annan Schengenstats beskickning, föreslås det att en extern tjänsteleverantör nämns först. De andra förutsättningarna för överföring föreslås vara oförändrade. Det innebär att en överföring till en extern tjänsteleverantör även framöver förutsätter en utredning av de särskilda omständigheterna eller de lokala förhållandena.

**69 e §.** *Villkor för utläggning av verksamhet.* Till paragrafen fogas ett nytt 3 mom., varvid det gällande 3 mom. blir 4 mom. I det nya 3 mom. föreskrivs det om verkställandet av hörande via distansförbindelse enligt 64 § i en extern tjänsteleverantörs eller en annan Schengenstats utrymme och om de omständigheter som då ska beaktas

Verkställandet av ett muntligt hörande på distans förutsätter att den externa tjänsteleverantörens utrymme eller den andra Schengenstats beskickningsutrymme kan säkerställas för att hörandet ska kunna verkställas korrekt och säkert, och till den delen är det som nämns i motiveringen till 64 § tillämpligt även här. I 69 e § i utlänningslagen föreskrivs det om krav på en juridisk person som är extern tjänsteleverantör. I 1 mom. ingår en förteckning med sex punkter som ska säkerställas.

Verkställandet av ett muntligt hörande enligt 64 § via distansförbindelse i en extern tjänsteleverantörs eller en annan Schengenstats utrymme förutsätter såväl att de omständigheter som föreskrivs i 1 och 2 mom. har säkerställts före hörandet som att det utrymme som används lämpar

sig för hörandet och är säkert och att det enligt den nationella lagstiftningen i landet i fråga inte finns hinder för att utföra hörandet i den externa tjänsteleverantörens utrymmen. Med informationssäkerhet avses att metoden för genomförandet ska motsvara minimikraven i de nationella kriterier för informationssäkerheten (Katakri) som tillämpas inom inrikesministeriets förvaltningsområde, i vilka kraven på basnivå för behandling av sekretessbelagda uppgifter bestäms, och som såväl gäller hörandeutrymmen, använd utrustning som administrativa krav. Det innefattar bakgrundsutredningar om dem som deltar i verksamheten, övervakning av tjänsteleverantörerna samt behandling av avvikelser i informationssäkerheten och anmälningsförfaranden.

**70 §.** *Syftet med bestämmelserna i kapitlet.* I paragrafen ingår samma bestämmelser som i den gällande 70 § i något ändrad form och med beaktande av bestämmelserna i kapitlet i vidare mening, och det föreslås att paragrafens rubrik ändras så att den bättre motsvarar paragrafens innehåll.

**71 §.** *Allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd för arbete.* Det föreslås att det i paragrafen föreskrivs om allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd för arbete. Paragrafen är ny och gäller alla uppehållstillstånd som beviljas för arbete med stöd av 72, 73, 73 a, 74 och 75 §.

Enligt 1 punkten krävs det att arbetsgivaren har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare och att de arbetsvillkor arbetsgivaren har avtalat om med sökanden stämmer överens med gällande bestämmelser och kollektivavtalet i fråga eller, om det inte finns något kollektivavtal som ska tillämpas, svarar mot den praxis som gäller arbetstagare som är verksamma i motsvarande uppgifter på arbetsmarknaden. Detta krav motsvarar den gällande 73 § 1 mom. 4 punkten och syftar till att synliggöra principen att utländska arbetstagare ska bemötas likadant som finländska arbetstagare. Den information om de centrala villkoren för arbetsförhållandet som ska fogas till en ansökan om uppehållstillstånd för arbete, och som grundar sig på denna punkt, utgör alltså sådana minimivillkor för anställningsförhållandet i fråga om vilka parterna inte får avtala om sämre villkor i arbetsavtalet. I nuläget föreskrivs det inte vilka utredningar arbetsgivaren och arbetstagaren ska lägga fram i fråga om andra uppehållstillstånd för arbete. I praktiken begär Migrationsverket dock likadana utredningar som arbets- och näringsbyrån begär i fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare. Syftet med den nya 71 § är att klarlägga situationen och att föreskriva i lag om villkoren för beviljande av tillstånd. Det kan fastställas till exempel av fullgöranderapporten eller någon annan uppgift från myndigheternas informationsresurser att arbetsgivaren har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare. Skatteförvaltningens fullgöranderapport är det primära informationslagret att använda, men i 71 a och 71 b § hänvisas det rent allmänt till myndigheternas informationsresurser varvid också andra källor kan komma i fråga.

Till den del det inte finns uppgifter att tillgå om arbetsgivaren ur någon myndighets informationsresurs, kan motsvarande uppgifter begäras av arbetsgivaren. Vad gäller föreningar kan till exempel föreningens verksamhetsplan, den senaste verksamhetsberättelsen, en utredning över föreningens tillgångar och varifrån föreningen får tillgångarna för sin verksamhet, föreningens undertecknade bokslut för den senaste räkenskapsperioden samt arbetspensions-, olycksfalls- och arbetslöshetsförsäkringsintyg inbegäras. I fråga om en personarbetsgivare kan till exempel de nämnda försäkringsintygen begäras samt uppgift huruvida kommunen betalar den anställdas lön, varvid utredningen kan utgöras av betalarens beslut om löneutbetalning.

I 2 punkten föreskrivs det att arbetsgivaren ska säkerställa att arbetstagaren har den kompetens, de tillstånd och det hälsotillstånd arbetet kräver. Normalt hör det till arbetsgivaren att bedöma en utländsk arbetstagares yrkeskunskap, utbildning och arbetserfarenhet. I vissa uppgifter, till



exempel inom hälso- och sjukvården, utbildningen, gruvindustrin och transportbranschen, föreskrivs det ofta om särskilda krav på arbetstagarnas kompetens, utbildning, språkkunskaper eller hälsotillstånd. En utgångspunkt är att arbetsgivaren känner till när sådana krav blir aktuella för det arbete man söker arbetstagare till. Arbetsgivaren ska känna till motsvarande nya krav, om en arbetstagare går vidare i karriären till nya uppgifter med nya krav. Inga utredningar behöver dock bifogas till ansökan om uppehållstillstånd. För att det ska vara möjligt att klarlägga att arbetsgivaren har noterat och uppfyllt denna förpliktelse, bör arbetsgivaren bekräfta detta genom en anteckning på det relevanta stället i det elektroniska ärendehanteringssystemet eller uttrycka saken i samband med ansökan till pappers. I de föreslagna 71 a och 71 b § föreskrivs det att den information som här avses ska lämnas tillståndsmyndigheten om det framkommer grunder för detta, vilket i praktiken innebär att arbetsgivaren eller arbetstagaren ska ha tillgång till informationen och vid behov lätt kunna lämna den.

I 3 punkten föreskrivs det om krav på försörjning. När uppehållstillstånd beviljas för arbete ska arbetet ge sökanden tillräcklig försörjning. Försörjningen ska tryggas med vederlaget för förvärvsarbetet. Försörjningen ska kalkylmässigt tryggas under varje månad som arbetstagarens uppehållstillstånd är i kraft. Vid heltidsarbete ska kravet på försörjning anses uppfyllt om lönen åtminstone motsvarar det kollektivavtal som tillämpas. Om inget kollektivavtal tillämpas, uppfylls kravet på försörjning om lönen motsvarar lönenivån för likadana uppgifter. Om lönen inom branschen i fråga inte kan fastställas utifrån dessa kriterier ska den på det sätt som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) vara så stor att arbetsvillkoret uppfylls. Vid bedömningen av tillräcklig försörjning vid deltidsarbete anses på motsvarande sätt den nedre gränsen vara att arbetet under uppehållstillståndets giltighetstid uppfyller arbetsvillkoret enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

Enligt 4 punkten är ett krav för alla uppehållstillstånd som beviljas för arbete också att såväl arbetstagaren som arbetsgivaren uppfyller informationsskyldigheten enligt 71 a och 71 b §. I 71 a och 71 b § i lagen föreskrivs ytterligare att arbets- och näringsbyråerna och Migrationsverket av arbetsgivaren och arbetstagaren kan begära närmare och för avgörandet av ansökan nödvändiga uppgifter vid bedömningen av hur förutsättningarna enligt 71 § och där framför allt punkt 1 uppfylls.

I 5 punkten föreskrivs det att arbetsgivaren och arbetstagaren ska uppfylla de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd som föreskrivs i 36 §.

Beträffande tillämpningen av associationsavtalet mellan Turkiet och Europeiska ekonomiska gemenskapen och associeringsrådets beslut nr 1/80 på turkiska medborgares fortsatta uppehållstillstånd för arbete, se specialmotiveringen för 72 a § till den del det inte är fråga om ärenden som gäller uppehållstillstånd för arbetstagare eller tillgångsprövning.

**71 a §. Arbetstagarens informationsskyldighet.** I paragrafen föreskrivs det vilken information arbetstagaren ska foga till en ansökan om uppehållstillstånd på grund av arbete. I likhet med 71 § gäller också denna paragraf alla ansökningar på grund av arbete.

Enligt 1 mom. 1 punkten ska sökanden lämna information om vilken arbetsgivare ansökan gäller. Det är nödvändigt att uppge arbetsgivaren och dennes kontaktuppgifter för att arbetsgivaren utifrån dessa uppgifter ska kunna ges en länk till det digitala system där arbetsgivaren ska uppfylla sin informationsskyldighet.

I 1 mom. 2 punkten föreskrivs det om vilken information om de centrala villkoren för anställningsförhållandet sökanden ska uppge i ansökan. Begreppet de centrala villkoren för anställningsförhållandet hänvisar till 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Enligt underpunkt a ska

arbetstagaren i ansökan uppge information om de huvudsakliga arbetsuppgifterna. Enligt underpunkt b ska arbetstagaren uppge grunderna för hur lön och annat vederlag bestäms samt löneutbetalningsperioden. Motsvarande information avses i 2 kap. 4 § 2 mom. 8 punkten i arbetsavtalslagen. Arbetstagaren ska alltså uppge lörens belopp och vad lönen består av, det vill säga om lönen till exempel innefattar naturaförmåner. Dessutom ska arbetstagaren uppge om det är fråga om månadslön eller timlön samt löneutbetalningsperioden, det vill säga om lönen till exempel betalas månatligen eller varannan vecka. Med hjälp av den informationen säkerställs det att arbetstagaren är medveten om vilken lön som ska betalas ut och att den är i enlighet med kollektivavtalet eller annars tillräcklig. Enligt underpunkt c ska arbetstagaren dessutom uppge information om arbetstiden. Den informationen behövs för att det ska kunna säkerställas att arbetstagaren känner till sin arbetstid och om det är fråga om arbete på deltid eller heltid.

I 2 mom. föreskrivs det under vilka förutsättningar också annan information får begäras av arbetstagaren än de utredningar som föreskrivs i 1 mom. och som är nödvändiga för avgörandet av ansökan. Sådana nödvändiga uppgifter kan vara till exempel närmare uppgifter om anställningsförhållandet, såsom de villkor i arbetet som anges i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen, till exempel provotid, hur semestern bestäms och uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den, och när det gäller andra uppgifter får till exempel uppgifter om yrkeskompetens och hälsotillstånd begäras. Sådan information får begäras om det finns grundat skäl att misstänka att arbetstagaren inte har iakttagit kraven enligt 71 § 2–5 punkten eller att arbetstagarens avsikt är att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet på det sätt som anges i 36 §. Sökanden kan åläggas att ange uppgifterna antingen direkt i samband med ansökan, om skäl för det redan i det skedet kan observeras, eller genom en separat begäran vid behandlingen av ärendet. Om ansökan görs i e-tjänsten, kan kravet på tilläggsuppgifter också grunda sig på automatiserat skapade regler som inverkar på vilka bilagor som krävs av sökanden. Uppgifterna begärs av arbetstagaren om de inte kan fås ur någon annan myndighets informationsresurs.

Som ett grundat skäl att misstänka att tröskeln enligt 2 mom. överskrids betraktas till exempel det att den information om arbetsvillkoren som sökanden och arbetsgivaren uppger inte stämmer överens. Om informationen skiljer sig betydligt, kan ansökan utredas närmare. Det kan också ske om det till exempel vid tillsynen över arbetarskyddet eller annars inom ett yrke eller en bransch har identifierats större risker för att arbetstagare utnyttjas i anställningsförhållandet eller rent av risker som tyder på människohandel. Om det framgår av sökandens ansökningshistoria att sökanden tidigare har ansökt om uppehållstillstånd som offer för människohandel eller har sökt till systemet för hjälp för offer för människohandel eller har ansökt om intyg över rätt att arbeta med stöd av föreslagna 81 a § 5 mom., som motsvarar gällande 67 § 5 mom. som sådan, kan ansökan utredas närmare. Ansökan ska också utredas närmare om det av arbetsgivarregistret eller andra register framgår något som fäster uppmärksamheten vid den ansvariga personen i företaget, företagets tidigare klandervärda verksamhet, eventuell risk för utnyttjande av utländsk arbetskraft eller människohandel eller att arbetsgivaren eventuellt har kringgått bestämmelserna om inresa.

Ansökan kan också utredas närmare till exempel om ett ärende som gäller avvisning eller återkallande av tillstånd är anhängigt för sökanden, om sökanden tidigare fått ett negativt beslut på grund av kringgående av bestämmelserna om inresa eller om det finns en så kallad registerträff på sökanden. Med registerträff avses information i ett myndighetsregister, till exempel rättsregistercentralens och polisens register av vilka framgår uppgifter om brott, registret över inresa och gränsövergångar av vilket bland annat framgår inreseförbud för Schengenområdet, befolkningsdatasystemet av vilket bland annat framgår information om namn, adress och boende, och KOSKI-systemet som innehåller information om avlagda examina. I fråga om sökande som ansöker om uppehållstillstånd i Finland och är medborgare i länder med visumtvång utreds det med hjälp av GBV- och VISA-registren om inresan är laglig och hur visumet ska tillämpas.

Ansökan kan också utredas närmare om det framgår av sökandens tidigare ansökningshistoria att sökanden eller arbetsgivaren har kringgått bestämmelserna om tillgångsprövning, att sökanden har bytt grund för ansökan genast efter ett tidigare negativt beslut eller att sökanden saknar klar uppfattning om vilket arbete ansökan gäller, vilket arbete han eller hon kommer att utföra eller under vilka arbetsvillkor.

Ansökan kan också utredas närmare om det finns orsak att betvivla sökandens identitet eller äktheten hos de dokument som påvisar sökandens identitet, eller ett eventuellt biträdes roll i ärendet. Också anlåtande av förmedlare vid rekrytering av arbetstagare kan vara ett skäl att utreda ansökan närmare.

Den utredningströskel som avses i momentet överskrids också om det vid tillståndsprövningen för fortsatt uppehållstillstånd framkommer att sökanden har lyft förmåner i strid med 39 § 3 mom. om försörjningsvillkoret. Ansökan kan också utredas närmare om det finns skäl att misstänka att sökanden under ett tidigare tillstånds giltighetstid har arbetat i strid med den rätt tillståndet gav.

Som konstateras i specialmotiveringen till 36 §, utgör tillståndsprövningen en helhetsprövning. För helhetsprövningen är det väsentligt om det vid en närmare utredning av ansökan har framkommit så vägande omständigheter att de innebär att ansökan ska förkastas. I vissa situationer kan det ligga i sökandens intresse att ansökan förkastas, om det förhindrar att sökanden eventuellt blir offer för utnyttjande i anställningsförhållandet eller rent av för människohandel.

Primärt ska arbetsgivaren bedöma sin arbetstagares yrkesmässiga kompetens för den uppgift för vilken arbetstagaren anställts, också i yrken som kräver legitimering eller hälsointyg. Det föreslås att sådana intyg ska begäras av arbetstagaren endast när det finns grundat skäl att misstänka att arbetstagaren saknar kompetens eller det intyg över hälsotillståndet som krävs.

**71 b §. Arbetsgivarens informationskyldighet.** I paragrafen föreskrivs det om vilken information en arbetsgivare ska foga till ansökan när en arbetstagare ansöker om uppehållstillstånd för arbete i arbetsgivarens tjänst.

Enligt 1 mom. 1 punkten ska arbetsgivaren till ansökan foga motsvarande information som arbetstagaren enligt 71 a § 1 mom. 2 punkten ska uppge. Det inkluderar information om arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter, grunderna för hur lön och annat vederlag bestäms samt löneutbetalningsperioden och arbetstiden. Arbetsgivaren ska uppge samma information som arbetstagaren, så att den information de uppger vid behov kan jämföras sinsemellan och det kan säkerställas att arbetstagaren och arbetsgivaren har samma uppfattning om vilka villkor för arbetet det avtalats om. Informationen om arbetsuppgifterna behövs för att bestämma yrkesbranschen. Arbetsgivarens information om lönen behövs för sin del för bedömningen av om arbetsgivaren betalar kollektivavtalsenlig eller annars tillräcklig lön till sin arbetstagare, och om arbetsgivaren alltså iakttar 71 § 1 och 3 punkten så att arbetstagarens försörjning är tryggad. Informationen om arbetstiden behövs särskilt med tanke på säkerställd försörjningen. Om arbetet är heltid, bör det bedömas om minimigränsen för försörjning överskrids genom det regelbundna minsta antal timmar som uppges.

Enligt 2 punkten ska arbetsgivaren uppge information om det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet. Den informationen behövs för att det ska kunna säkerställas att arbetsgivaren känner till vilket kollektivavtal som tillämpas i branschen och för att det ska kunna säkerställas att arbetsgivaren iakttar 71 § 1 punkten. Om inget kollektivavtal tillämpas i den bransch för vilken tillståndet söks, ska arbetsgivaren uppge det.

Enligt 3 punkten ska arbetsgivaren uppge den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen. I fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare är den informationen nödvändig, eftersom bedömningen enligt 72 a § 1 mom. 1 och 2 punkten, alltså tillgångsprövningen, sker utifrån regionala riktlinjer. Dessutom behövs informationen för alla tillståndsdelen för statistiken.

Enligt 4 punkten ska arbetsgivaren till ansökan foga information om den tidpunkt då arbetet inleds och den tidpunkt då ett tidsbegränsat arbetsavtal upphör. Den informationen behövs för att bestämma när tillståndet ska träda i kraft och dess giltighetstid. I fråga om ett arbetsavtal som är i kraft tills vidare finns ingen dag när det upphör, men den tidpunkt då arbetet inleds ska uppges.

Enligt 5 punkten ska arbetsgivaren till ansökan ytterligare foga information om den bransch inom vilken arbetet utförs. Detta behövs för att arbets- och näringsbyråerna i arbetstagarens ansökan om uppehållstillstånd ska kunna fastställa branschen och bedöma tillgången på arbetskraft inom den branschen och för att få en bättre och mera täckande bild av vilka arbeten utlänningar kommer till Finland på uppehållstillstånd för arbete. För att fastställa branschen ska Statistikcentralens ISCO-yrkesklassificering eller någon annan klassificeringsstandard användas.

Enligt 6 punkten ska arbetsgivaren försäkra att den har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare och att arbetsvillkoren stämmer överens med gällande bestämmelser och kollektivavtalet i fråga eller, om det inte finns något kollektivavtal som ska tillämpas, svarar mot den praxis som gäller arbetstagare som är verksamma i motsvarande uppgifter på arbetsmarknaden. Bestämmelsen motsvarar gällande 72 § 1 mom. 2 punkten och genomförs genom en hänvisning till 71 § 1 punkten i förslaget. Avsikten är att arbetsgivaren ska kunna till innehåll i det kollektivavtal som ska tillämpas. Bestämmelsen har också kopplingar till beslut om vägran enligt 187 § och till utlänningsförseelse som arbetsgivare enligt 186 § 1 mom. 2 punkten.

I 2 mom. föreskrivs det att arbetsgivaren ytterligare kan åläggas att lämna den information som avses i 1 mom. 6 punkten, om Migrationsverket eller arbets- och näringsbyrån inte får uppgifterna ur någon annan myndighets informationsresurs. Uppgifter om arbetsgivaren och hur arbetsgivarförpliktelserna har skötts ska i första hand tas ur någon annan myndighets informationsresurs, såsom till exempel fullgöranderapporten och inkomstregistret. Om uppgifter inte fås, eller fås bara delvis, kan arbetsgivaren åläggas att lämna de uppgifter som saknas. Uppgifter i enlighet med 1 mom. 6 punkten som kan kontrolleras ur fullgöranderapporten är till exempel uppgifter om arbetsgivarens skatteskuld och lagstadgade försäkringar. Regleringen syftar till att beslutsfattandet för varje arbetsgivare på detta sätt ska ske utifrån likvärdiga uppgifter. Det faktum att det inte framgår några uppgifter om arbetsgivaren till exempel av fullgöranderapporten kan inte innebära att ansökan för den arbetsgivarens del avgörs utifrån mindre information jämfört med andra arbetsgivare. Då kan de saknade uppgifterna begäras av arbetsgivaren. Begäran kan ske med hjälp av en automation eller genom en separat till arbetsgivaren sänd begäran om tilläggsutredning.

I 2 mom. föreskrivs det på motsvarande sätt som i 71 a § 2 mom. om arbetstagare att arbetsgivaren kan åläggas att lämna andra för avgörandet av ansökan nödvändiga tilläggsuppgifter, om det finns grundat skäl att misstänka att arbetsgivaren inte har iakttagit kraven enligt 71 § eller att sökandens eller arbetsgivarens avsikt är att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet. Tecken på sådana misstankar och situationer beskrivs närmare ovan i motiveringarna till 71 a § 2 mom.

Enligt 3 mom. ska arbetsgivaren lämna den information som avses ovan i 1 och 2 mom. elektroniskt med anlitan av Migrationsverkets elektroniska ärendehanteringssystem. Om det inte är möjligt, får informationen också lämnas i pappersform. Liksom i fråga om arbetstagare ovan i 60 § 3 mom. behöver arbetsgivaren inte särskilt motivera varför ansökan lämnas in i pappersform, och avsikten är inte att Migrationsverket ska undersöka om det har varit möjligt för sökanden att lämna in ansökan elektroniskt.

**72 §. Uppehållstillstånd för arbetstagare.** I den föreslagna paragrafen föreskrivs det om beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare. En förutsättning för beviljande är, liksom enligt gällande bestämmelser, att arbets- och näringsbyrån har fattat ett positivt delbeslut. Dessutom ska de allmänna villkoren för beviljande av tillstånd enligt 71 § uppfyllas.

**72 a §. Arbets- och näringsbyråns delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare.** I den föreslagna paragrafen föreskrivs det om arbets- och näringsbyråns delbeslutsprövning samt om tillgångsprövning, om när sådan inte ska utföras, om delbeslutets innehåll och om behöriga arbets- och näringsbyråer.

I 1 mom. föreskrivs det om delbeslutsprövningens innehåll. I 1 och 2 punkten föreskrivs det om tillgångsprövning och om hur regionala riktlinjer ska beaktas vid prövningen. Enligt 1 punkten ska arbets- och näringsbyrån utreda möjligheten att med beaktande av de riktlinjer som avses i 72 b § inom rimlig tid få sådan arbetskraft som lämpar sig för det aktuella arbetet och som står till förfogande på arbetsmarknaden. Enligt 2 punkten ska byrån se till att beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare inte hindrar en person som avses i 1 punkten att få arbete. En bedömning av tillgången till arbetskraft per yrke och bransch på den regionala arbetsmarknaden ska ingå i närings-, trafik- och miljöbyråns regionala riktlinjer. Med en rimlig tid för att utreda tillgången avses två veckor, vilket i praktiken är den tid en arbetsplatsannons ska vara offentligt anslagen.

Vid bedömningen av vilka personer som är tillgängliga på arbetsmarknaden ska arbets- och näringsbyrån beakta EU-och EES-medborgare i den utsträckning som anges i närings-, trafik- och miljöcentralens riktlinjer. Arbets- och näringsbyrån ska också beakta andra än EU- och EES-medborgare som vistas i Finland och som inte har något lagligt hinder för att söka det aktuella arbetet. Såväl bedömningen av tillgång till arbetskraft som bedömningen av huruvida beviljandet av uppehållstillstånd för arbetstagare hindrar att en person som avses i bestämmelsen får arbete ska baseras på så verifierbar och sanningsenlig information som möjligt. Bedömningen kan exempelvis baseras på arbetsgivarens utredning om rekryteringen.

Enligt 3 punkten ska arbets- och näringsbyrån säkerställa att de utredningar som fogats till ansökan stämmer överens med vad som föreskrivs i 71 § 1 och 2 punkten.

Vid tillämpning på turkiska medborgare av punkterna 1–3 i momentet bör i fråga om deras ansökningar om fortsatt uppehållstillstånd associationsavtalet mellan Turkiet och Europeiska ekonomiska gemenskapen och associeringsrådets beslut nr 1/80 beaktas. Avtalet och beslutet är i kraft som sådana och direkt tillämpliga nationellt. De ska alltså beaktas i prövningen av uppehållstillstånd för arbetstagare. I praktiken innebär det eventuellt något annorlunda riktlinjer för turkiska medborgare som ansöker om uppehållstillstånd för arbetstagare än för andra tredjelandmedborgare med annat medborgarskap. I praktiken torde associationsavtalets inverkan på arbetstillståndsprövningen vara liten, men i enstaka fall måste det ses över huruvida associationsavtalet tillämpas och hur det tillämpas.

Enligt artikel 6.1 i beslut nr 1/80 har en turkisk arbetstagare

## RP 114/2022 rd

- rätt att efter ett års anställning få sitt arbetstillstånd förnyat hos samma arbetsgivare, om han har anställning (artikel 6.1 första strecksatsen),
- rätt att efter tre års anställning, med förbehåll för den företrädesrätt som tillkommer arbetstagare från gemenskapens medlemsstater, i denna medlemsstat inom samma yrke anta ett erbjudande om anställning från valfri arbetsgivare (artikel 6.1 andra strecksatsen), och
- rätt att efter fyra års lagligt arbete i denna medlemsstat utöva valfri avlönad verksamhet (artikel 6.1 tredje strecksatsen).

Turkiska medborgare ska uppfylla tre kriterier för att kunna återropa rättigheter som grundar sig på artikel 6. Kriterierna är att den turkiska medborgaren

1) är en arbetstagare med ett verkligt och faktiskt arbete som inte får vara sekundärt eller supplementärt och arbetstagaren under en viss tidsperiod ska utföra prestationer mot vederlag för någon annan under dennes ledning,

2) omfattas av den lagliga arbetsmarknaden, har iakttagit lagar och administrativa bestämmelser om inresa och arbete och har rätt arbeta inom området, och

3) arbetet är reguljärt och etablerat och den turkiska medborgaren har en säker ställning på arbetsmarknaden med befintlig och obestridlig uppehållsrätt.

Associeringsavtalet gäller inte arbetsgivarens skyldigheter så arbetsgivaren ska uppfylla de lagstadgade kriterierna. I fråga om försörjning tillämpas inte försörjningskriteriet, om associeringsavtalet tillämpas. Om den turkiska medborgaren får ett litet vederlag eller tyr sig till statligt stöd har ingen betydelse. Kriteriet tillämpas, om den sökandes föregående tillstånd är ett annat än uppehållstillstånd för arbetstagare eller om denne byter bransch. Om det föregående tillståndet är ett uppehållstillstånd för arbetstagare och arbetsgivaren är densamma ska den försäkrades försörjning dock uppfyllas.

Enligt 4 punkten ska arbets- och näringsbyrån säkerställa att utlänningens försörjning är tryggad i enlighet med 71 § 3 punkten. Försörjningen ska kalkylmässigt tryggas under varje månad som arbetstagarens uppehållstillstånd är i kraft.

I 2 mom. föreskrivs det om undantag från tillgångsprövningen. I bestämmelsen förenas de gällande 83 § 3 och 4 mom. Eftersom det första uppehållstillståndet för arbetstagare i regel beviljas för ett år, innebär 83 § 4 mom. att utlänningen i praktiken inte kunnat byta bransch eftersom det förutsätts att utlänningen har arbetat med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare i minst ett år. I regel söks det första uppehållstillståndet utomlands, vilket i praktiken innebär att inresan sker och arbetet inleds senare än den dag uppehållstillståndet beviljas och att utlänningen i praktiken inte har möjlighet att uppfylla kravet på ett års arbete. Därför föreslås det att kravet på arbete förkortas till nio månader, vilket ska anses vara en tillräcklig tid för att visa att utlänningen har utfört det arbete uppehållstillståndet beviljats för. Efter att ha arbetat i nio månader kan en utlänning beviljas uppehållstillstånd för arbetstagare för en annan bransch utan tillgångsprövning. Med det syftet kan ett nytt uppehållstillstånd inte beviljas innan arbetet faktiskt har räckt minst nio månader.

I 3 mom. föreskrivs det om ett positivt delbesluts innehåll. I delbeslutet ska det anges för vilken tid uppehållstillstånd för arbetstagare kan beviljas, och giltighetstiden i beslutet om uppehållstillstånd får inte avvika från det. Där ska det också anges om arbetet är tidsbegränsat (B) eller

kontinuerligt (A). Arbetet ska betraktas som tidsbegränsat om det är fråga om ett uppdrag av engångsnatur som varar högst två år. Annat arbete ska betraktas som kontinuerligt. Arbets- och näringsbyråns bedömning gäller uttryckligen huruvida arbetet - inte anställningsförhållandet - är tidsbegränsat eller kontinuerligt. I arbets- och näringsbyråns delbeslut ska det också anges om uppehållstillståndet för arbetstagare ska berättiga till anställning inom en bransch eller flera.

I 4 mom. bemyndigas arbets- och näringsministeriet att genom förordning ange de arbets- och näringsbyråer som är behöriga att fatta delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare. Bestämmelsen motsvarar 85 § i den gällande lagen. Den gällande förordningen är arbets- och näringsministeriets förordning om de arbets- och näringsbyråer som är behöriga för uppgifter som föreskrivs med stöd av utlänningslagen ([835/2017](#)), utfärdad den 27 november 2017.

**72 b §. Regionala riktlinjer för anlitaandet av utländsk arbetskraft.** I paragraferna föreskrivs det om regionala riktlinjer som tillämpas för att beskriva tillgången till arbetskraft på den regionala arbetsmarknaden inom en närings-, trafik- och miljöcentralens område.

Tillgången till arbetskraft inom olika yrken och branscher varierar enligt den regionala och lokala arbetsmarknadens struktur och situation. De regionala riktlinjernas syfte är att stödja tillgången till arbetskraft på närings-, trafik- och miljöcentralens område med beaktande av den regionala arbetsmarknadens särdrag. I riktlinjerna ges en samlad beskrivning av arbetsmarknadsläget och bedöms tillgången till arbetskraft. De regionala riktlinjerna har samband med beviljandet av uppehållstillstånd för arbetstagare och bedömningen av tillgång till arbetskraft, och i dem anges det inom vilka yrkesbranscher på yrkesklassnivå tillgången till arbetskraft har försvagats.

De arbets- och näringsbyråer som centralt behandlar ansökningar om uppehållstillstånd för arbetstagare behöver till stöd för bedömningen av tillgången till arbetskraft uppdaterade regionala riktlinjer för de regioner där arbetet utförs. Därför ska det för varje närings-, trafik- och miljöcentralens område finnas uppdaterade riktlinjer som uppdateras regelbundet, minst en gång i halvåret. Arbetsmarknadsparterna deltar i utarbetandet av regionala riktlinjer.

Samarbete med parterna på arbetsmarknaden behövs för att upprätthålla en nära kontakt med arbetsmarknaden i fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare samt förutsägbarhet och enhetlighet i tillståndsbesluten, och för att normalisera ställningen för och anlitaandet av utländsk arbetskraft.

I paragrafen föreslås inte längre någon bestämmelse om riksomfattande riktlinjer för anlitaandet av arbetskraft. Statsrådets beslut om riksomfattande riktlinjer för de allmänna villkoren beträffande anlitaandet av utländsk arbetskraft fattades den 11 oktober 2012. Beslutet bör upphävas när de bestämmelser som föreslås i denna proposition träder i kraft.

**73 §. Upphållstillstånd för specialsakkunnig.** I den föreslagna paragrafen föreskrivs det om ett särskilt uppehållstillstånd som beviljas specialsakkunniga, vilket betonar detta uppehållstillstånds betydelse i systemet med uppehållstillstånd och för att locka högutbildade sakkunniga till Finland. En specialsakkunnig har sådant specialkunnande som har skaffats genom utbildning eller på något annat sätt och som en arbetsgivare värderar på ett sätt som syns i den specialsakkunnigas lön.

Enligt 1 mom. förutsätter beviljandet av uppehållstillstånd att villkoren enligt 71 § uppfylls. Dessutom förutsätter det att utlännningen utför sakkunniguppgifter som kräver specialsakkunnande. Uppgifternas kravnivå påvisas av lönen, för vilken det ställs upp en miniminivå i fråga

om bruttolön. Upp till den nivån får lönen alltså inte bestå av beskattningsvärde för naturaförmåner eller andra förmåner. Lönenivån ställs upp på samma sätt som för EU-blåkort, men på en lägre nivå för att detta nationella uppehållstillstånd fortsättningsvis ska kunna tillämpas i fråga om inresa för sakkunniga. Lönen ska vara minst lika stor som den genomsnittliga bruttolönen för löntagare. Nivån varierar alltså från år till år med den genomsnittliga bruttolönen för löntagare. Utgångspunkten är att det vid ansökan inte krävs att information om utbildning, utan den ska uppges om Migrationsverket kräver det med stöd av 71 a § 2 mom. eller 71 b § 2 mom. Utgångspunkten är att en specialsakkunnig har avlagt en högskoleexamen som det kan begäras uppgifter om i ansökningsblanketten. Eftersom det i synnerhet i IT-branschen är typiskt att specialkompetensen inhämtas vid sidan av arbetet eller genom andra aktiviteter, kan den också påvisas på annat sätt.

I 2 mom. föreskrivs det för tydlighetens skull att ingen prövning av uppehållstillstånd för arbetstagare enligt 72, 72 a och 72 b § tillämpas i fråga om detta slags uppehållstillstånd. Upphållstillstånd för specialsakkunnig beviljas uteslutande enligt Migrationsverkets prövning.

**73 a §. EU-blåkort.** I 1 mom. föreskrivs ingår den gällande 81 § som sådan. Europaparlamentet och rådet har den 20 oktober 2021 antagit direktiv (EU) 2021/1883 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning och om upphävande av rådets direktiv 2009/50/EG. Direktivet ska sättas i kraft nationellt senast den 18 november 2023.

Enligt 2 mom. tillämpas inte förfarandet med uppehållstillstånd för arbetstagare på beviljandet av EU-blåkort.

**73 b §. Återkomst till och vistelse i landet för innehavare av EU-blåkort och deras familjemedlemmar som flyttat till en annan medlemsstat.** I bestämmelsen ingår den gällande 81 b § som sådan.

**74 §. Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete eller näringsutövning.** Paragrafen motsvarar i huvudsak den gällande 77 §, och det föreslås också att paragrafens rubrik ändras. Det inledande stycket förtydligas så att uppehållstillstånd med stöd av bestämmelsen får beviljas för förvärvsarbete, men också för näringsutövning. Det motsvarar tillämpningen av den gällande bestämmelsen, men också internationella förpliktelser eftersom många av de internationella handelsfördrag som binder Finland också omfattar självständiga yrkesutövare, vilket i finsk kontext avser enskilda näringsidkare. Bestämmelser om rätten att inleda näringsutövning samt rättens varaktighet finns i 81 d § och i specialmotiveringen för den paragrafen berättas också närmare om lagen angående rättighet att idka näring (122/1919) och innehållet i lagen. Den som är verksam som företagare ska dock i första hand söka uppehållstillstånd för företagare enligt 79 §.

Punkterna i 1 mom. grupperas på nytt så att punkt 1–7 utgör bestämmelser om beviljande av tillstånd utan tillgångsprövning som följer av Finlands internationella förpliktelser. Punkterna 1–3 och 11 rör tidsbegränsade förutsättningar, vilket bestämmer den längsta möjliga giltighetstiden för uppehållstillstånd som beviljas med stöd av denna bestämmelse.

Enligt 1 punkten kan tillstånd beviljas en utlänning som utför ett arbete som ingår i ett leveransavtal om enskilda maskiner, anordningar, produktionslinjer eller expertsystem som importerats till Finland eller som ska exporteras till utlandet, om arbetet pågår högst sex månader. Bestämmelsen motsvarar den gällande 77 § 1 mom. 10 punkten och baseras på GATS och EU:s frihandelsavtal.

Enligt 2 punkten kan tillstånd beviljas en utlänning som undersöker marknaden, förbereder ett företags etablering i Finland, förhandlar om beställningar, skaffar beställningar eller övervakar



hur beställningar verkställs eller sköter andra motsvarande uppgifter, om inte utlänningens arbets- eller uppdragsgivare har verksamhetsställe i Finland och om arbetet pågår högst ett år. Bestämmelsen motsvarar den gällande 77 § 1 mom. 7 punkten och baseras på EU:s handelsavtal, av vilka det senaste är handelsavtalet mellan EU och Storbritannien.

Enligt 3 punkten kan tillstånd beviljas en utlänning som arbetar som konsult om arbetet pågår högst ett år. Bestämmelsen motsvarar den gällande 77 § 1 mom. 9 punkten och baseras på EU:s handelsavtal, av vilka det senaste är handelsavtalet mellan EU och Storbritannien.

Enligt 4 punkten kan tillstånd beviljas en utlänning som sköter ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag. Bestämmelsen motsvarar den gällande 77 § 1 mom. 1 punkten, med den skillnaden att det föreskrivs om specialakkunniga i en särskild paragraf. Bestämmelsen baseras på GATS och EU:s frihandelsavtal. Företagets storlek vara sådan att olika ledningsnivåer kan särskiljas för att arbetet ska kunna betraktas som ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå. Utöver företagets storlek har också ledningsuppgifterna i företaget betydelse. Ledningsuppgifter är till exempel planering, koordinering och ledning av företagets verksamhet samt beslutsfattande om investeringar och arbetssätt. Vanligen ansvarar ledningen också för utvecklingen av företagets personal, teknik och resultat. Ledningsuppgifterna varierar med företagets bransch och storlek, men ju mer rutinartade och presterande uppgifter som ingår, desto mer sannolikt är det att de kräver uppehållstillstånd för arbetstagare.

Med stöd av 5 punkten beviljas uppehållstillstånd en utlänning som arbetar i en internationell organisation eller utför uppgifter som hänför sig till mellanstatligt officiellt samarbete. Bestämmelsen motsvarar 77 § 1 mom. 5 punkten i den gällande lagen. Enligt 1 § ä lagens syfte också att beakta internationella fördrag som är förpliktande för Finland, vilket beaktas på detta sätt. Det föreslås inte längre att det i punkten ska föreskrivas om beviljande av uppehållstillstånd för arbete som ingår i medborgarorganisationers utbytesprogram, eftersom det föreskrivs om det i lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (719/2018).

Med stöd av 6 punkten beviljas uppehållstillstånd en utlänning som är yrkesmässigt verksam inom masskommunikation, om inte utlänningens arbets- eller uppdragsgivare har verksamhetsställe i Finland. Enligt artikel 19 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna har var och en rätt till åsiktsfrihet och yttrandefrihet; denna rätt innefattar frihet att utan ingripande hysa åsikter samt söka, ta emot och sprida information och idéer med hjälp av alla uttrycksmedel och oberoende av gränser. Enligt artikel 19.2 i den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter har var och en rätt till yttrandefrihet; i denna rätt ingår frihet att oberoende av territoriella gränser söka, ta emot och sprida uppgifter och idéer av alla slag, i tal, i skrift och i tryck, i konstnärlig form eller genom annat valfritt uttrycksmedel.

En utlänning som avses i 7 punkten utför arbete som ingår i en mellanstatlig överenskommelse. Om uppehållstillstånd inte kan utfärdas med stöd av 5 punkten, kan det utfärdas med stöd av denna punkt 7.

I 8–11 punkten föreskrivs det om branscher inom vilka undantag från tillgångsprövningen görs antingen därför att det är fråga om en persons specialkunnande som innebär att tillgångsprövningen inte är ändamålsenlig, eller av skäl som har att göra med branschen.

Enligt 8 punkten kan tillstånd beviljas en utlänning som är idrottare, tränare eller idrottsdomare, om verksamheten är yrkesmässig. Yrkesmässigheten bedöms utifrån verksamhetens serienivå och utkomsten från verksamheten. Utkomsten ska tryggas genom den grund för vilken uppehållstillstånd söks. Det ska vara fråga om den högsta serienivån, eller om det finns tre eller flera

## RP 114/2022 rd

nivåer, den högsta eller närmast lägre nivå. Om en misstanke väcks om att personen inte är en yrkesmässig idrottare, kan Migrationsverket begära att personen uppger information om sin tidigare bakgrund som yrkesmässig idrottare och om eventuell utbildning inom idrottsområdet. Av tränare kan information vid behov begäras om arbetserfarenheten, och av domare om erfarenheten av verksamhet som domare.

Enligt 9 punkten kan tillstånd beviljas en utlänning som yrkesmässigt verkar inom kultur eller konst. Bestämmelsen motsvarar den gällande 77 § 1 mom. 4 punkten i förändrad form. I regeringens proposition till riksdagen (RP 232/2021 rd) föreslås det att termen yrkesmässig vetenskapsutövare stryks i den gällande bestämmelsen, eftersom en sådan bestämmelse ingår i lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärbete (719/2018). Det föreslås att undantaget från tillgångsprövningen för restaurangmusiker avskaffas på grund av sin ringa betydelse, vilket innebär att de i likhet med andra musiker beviljas uppehållstillstånd enligt denna bestämmelse.

Yrkesmässigheten bedöms i huvudsak utifrån arbetshistoria och utkomst genom att personens försörjning är tryggad genom verksamheten. Om det hos Migrationsverket väcks tvivel om verksamhetens yrkesmässighet, får verket begära tilläggsinformation om personens yrkeshistoria inom konsten och vid behov om personens utbildning inom konsten. Medlemskap i en organisation krävs inte, eftersom det kan betraktas som ett diskriminerande villkor i synnerhet i fråga om invandrare konstnärer som har en lägre organisationsgrad och eftersom organisationer själva väljer sina medlemmar. Inom litteraturen finns det också personer som inte skriver på de inhemska språken.

Enligt 10 punkten kan uppehållstillstånd beviljas en utlänning som är anställd hos ett religions-samfund i uppgifter som hänför sig till religionsutövning. Bestämmelsen motsvarar 77 § 1 mom. 3 punkten i den gällande lagen med den förändringen att den inte längre berör alla ideella föreningar enligt föreningslagen (503/1989), utan enbart personer som är anställda hos religions-samfund som avses i 2 § i religionsfrihetslagen (453/2003) och vilkas uppgifter hänför sig till religionsutövning. Utlänningens huvudsakliga uppgifter ska hänföra sig till religionsutövning och då får uppgiften också till en del inbegripa andra uppgifter som inte hänför sig till religionsutövning. Till övriga delar finns det ingen grund för att personer som är anställda hos en förening ska undantas från tillgångsprövningen.

Upphållstillstånd enligt 11 punkten beviljas en utlänning som utifrån en inbjudan eller ett avtal arbetar som gästande lärare, föreläsare eller utbildare, om arbetet pågår högst ett år. Bestämmelsen motsvarar 77 § 1 mom. 9 punkten i den gällande lagen med den förändringen att det inte längre föreskrivs om konsulter i denna bestämmelse, utan i 3 punkten.

I 2 mom. föreskrivs det om skyldigheten att ansöka om uppehållstillstånd för arbetstagare för arbete enligt 1 mom. 1–3 eller 11 punkten, om arbetet pågår längre än vad som anges i de punkterna.

I 3 mom. föreskrivs det om krav på försörjning. Enligt momentet ska försörjningen vara tryggad genom inkomster som huvudsakligen erhålls enligt den grund med vilken uppehållstillstånd beviljas. Om denna grund dock inte ger en tillräcklig försörjning för att uppehållstillstånd ska beviljas, kan försörjningen basera sig på en kombinerad inkomst från förvärvsarbete och näringsutövning. Den huvudsakliga försörjningen ska dock erhållas uttryckligen enligt den grund med vilken tillståndet beviljas. Vad gäller inkomsten från näringsutövning ska beaktas vad som bestäms i lagen angående rättighet att idka näring och då kan all slags näringsövning som avses i den lagen komma i fråga. Om utfärdandet av uppehållstillstånd baseras på en heltidsanställning

ska dock en tillräcklig försörjning erhållas av den anställningen. I alla situationer ska försörjningen vara tryggad under hela den tid för vilken uppehållstillståndet utfärdas.

I 4 mom. föreskrivs det för tydlighetens skull att ingen prövning av uppehållstillstånd för arbetstagare enligt 72, 72 a och 72 b § tillämpas i fråga om uppehållstillståndet.

**75 §. Upphållstillstånd för den som har avlagt examen eller slutfört forskning i Finland.** Paragrafen är ny, och den baseras på 77 § 1 mom. 8 punkten i den gällande utlänningslagen. I 1 mom. föreskrivs det om beviljande av tillstånd på ansökan av en utlänning som har avlagt examen eller slutfört forskning i Finland och vars huvudsakliga syfte med vistelsen i landet är att arbeta eller utöva näring.

I 2 mom. föreskrivs det om krav på försörjning. För att få flera utläningar som kommit till Finland för att forska eller studera att stanna här, föreslås att den allmänna bestämmelsen om krav på försörjning i 39 § ska tillämpas så att en tillräcklig försörjning för beviljande av uppehållstillstånd också kan bestå av annat än förvärvsarbete, till exempel en kombination av förvärvsarbete och företagande. Om utläningens försörjning enbart grundar sig på inkomst från utövande av näring, där det annars är fråga om utövande av näring i samband med uppehållstillstånd för företagare, behöver uppehållstillstånd dock inte ansökas, utan tillståndet beviljas utifrån denna 75 §. Näringsutövningen ska uppfylla kraven enligt lagen angående rättighet att idka näring, vilket beskrivs närmare i motiveringen till 81 d §.

I 3 mom. föreskrivs det för tydlighetens skull att ingen prövning av uppehållstillstånd för arbetstagare enligt 72, 72 a och 72 b § tillämpas i fråga om uppehållstillståndet. Eftersom den som ansöker om tillstånd har avlagt examen eller slutfört forskning i Finland, är det inte motiverat att tillämpa bestämmelserna om uppehållstillstånd för arbetstagare vid ansökan om uppehållstillstånd för arbete. Upphållstillstånd beviljas alltså uteslutande enligt Migrationsverkets prövning.

**76 §. Beviljande av certifiering för arbetsgivare.** I paragrafen föreslås en bestämmelse om certifiering för arbetsgivare. Med certifiering avses att arbetsgivare som söker arbetstagare åtnjuter förtroende i uppehållstillståndsprocessen. När certifieringen har beviljats har arbetsgivarens bakgrund och förmåga säkerställts så att ett så kallat lättare förfarande kan tillämpas i fråga för arbetsgivaren i uppehållstillståndsprocessen. Bestämmelser om Migrationsverkets behörighet att bevilja certifiering föreslås i 83 § 5 mom.

I 1 mom. föreskrivs det om vilka villkor arbetsgivaren ska uppfylla för att certifiering ska kunna beviljas. Det krävs att arbetsgivaren har hemort och verksamhetsställe i Finland, eftersom det då också är lättare att övervaka att villkoren för beviljande av certifiering uppfylls samt ansvarsfrågor än i en situation när arbetsgivaren är placerad utomlands och agerar därifrån. Där bestäms vidare att arbetsgivarens certifiering kan beviljas på ansökan. Certifiering beviljas första gången för två år och därefter för tre år åt gången. Tidsbegränsningen grundar sig på att arbetsgivaren ska kunna övervakas för att kontrollera att den alltjämt uppfyller förutsättningarna för beviljande av certifiering. Eftersom certifieringen innebär att arbetsgivaren åtnjuter ett visst förtroende i uppehållstillståndsprocessen ska det i gengäld ske inspektioner med vissa intervaller.

I 2 mom. föreskrivs att bestämmelser om förutsättningar för beviljande av certifiering utfärdas genom förordning av statsrådet. Eftersom certifiering för arbetsgivare är ny reglering och ett nytt förfarande bör förutsättningarna för beviljandet vid behov kunna ändras relativt snabbt och då är en förordning som regleringsnivå ett mera ändamålsenligt instrument. Eftersom det är fråga om ny reglering måste det efter lagens ikraftträdande följas upp hur bra certifieringen fungerar.

**77 §. Verkan av certifiering för arbetsgivare.** Av bestämmelsen framgår det hur certifieringen inverkar dels på förfarandet för uppehållstillstånd, dels på förfarandets transparens med avseende på de arbetsgivare som omfattas.

I 1 mom. föreskrivs det att certifieringen endast tillämpas på ansökningar som görs med stöd av 5 kap. Det innebär att den inte tillämpas på ansökningar om uppehållstillstånd med stöd av speciallagar såsom lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (907/2017), lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) eller lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (719/2018).

Där föreskrivs också att arbetsgivaren, sedan certifiering för arbetsgivare beviljats, ska uppfylla sin utredningsskyldighet enligt 71 b § 1 mom. 1–5 punkten och 2 mom. I 1 mom. 1 punkten hänvisas det till 71 a § 1 mom. 2 punkten om information om de centrala villkoren för anställningsförhållandet. Vid certifiering för beviljande av uppehållstillstånd begärs mindre information än vid andra ansökningar om uppehållstillstånd för arbete. Arbetsgivaren kan ge den bästa informationen om arbetet och anställningsförhållandet. Det är viktigt att lämna informationen för att det ska kunna bestämmas vilket slags uppehållstillstånd för arbete det är fråga om och huruvida det förutsätter arbets- och näringsbyråns delbeslutsprövning. Till övriga delar tillämpas 71 b § inte på certifierade arbetsgivare.

Vidare föreskrivs det i 1 mom. hur certifieringen inverkar för arbetstagaren. Effekten är att arbetstagaren inte behöver foga information om de centrala villkor för anställningsförhållandet som anges i 71 a § 1 mom. 2 punkten till ansökan, eftersom arbetsgivaren uppger den informationen, men på arbetstagaren tillämpas ändå 1 mom. 1 punkten och också 2 mom. Arbetstagaren ska dock uppge information om sin arbetsgivare, vilket är minimiinformationen för att arbetsgivaren och arbetstagaren ska kunna kopplas till samma ansökan i systemet.

I 2 mom. föreskrivs det hur den beviljade certifieringen inverkar på förfarandets transparens och arbetsgivarens tillförlitlighet. Eftersom certifieringen ger arbetsgivaren vissa fördelar, är det motiverat med tanke på öppenheten att föra en offentlig förteckning över certifierade arbetsgivare med vissa identifieringsuppgifter. Om en certifierad arbetsgivare har befullmäktigat en annan aktör att agera för sin räkning, ska också motsvarande uppgifter för denne uppges.

**78 §. Återkallande av certifiering för arbetsgivare.** I paragrafen föreskrivs det om återkallande av en beviljad certifiering för arbetsgivare, vilka konsekvenser det har att ett ärende angående återkallande inleds och när certifiering får sökas på nytt efter ett beslut om återkallande. Bestämmelser om Migrationsverkets behörighet att återkalla en certifiering föreslås i 83 § 5 mom.

Enligt 1 mom. kan Migrationsverket i de situationer som anges i momentet återkalla en certifiering som det beviljat en arbetsgivare. När ett återkallande har inletts börjar verkningarna av 3 mom. när arbetsgivaren har delgivits att återkallelseärendet har inletts. En återkallelseprövning är en helhetsprövning där det beaktas av vilken art och hur allvarlig grunden för återkallelsen är, vilken ställning och roll i arbetsgivarens tjänst de personer har som har anknytning till saken, om det är fråga om en situation där det kan föreligga misstankar avseende arbetsgivarens ställning som tillförlitlig i uppehållstillståndsärenden på ett sådant sätt att förtroendet för att arbetsgivaren uppfyller sina förpliktelser och följer reglerna inte längre föreligger. Det är fråga om ett förvaltningsförfarande där arbetsgivaren bereds tillfälle att ge sitt genmäle i frågan och att korrigera läget. Certifieringen återkallas inte nödvändigtvis, om arbetsgivaren kan korrigera saken.

## RP 114/2022 rd

Enligt 1 punkten kan en arbetsgivares certifiering återkallas, om arbetsgivaren inte längre uppfyller de förutsättningar för certifiering som föreskrivs i statsrådets förordning. Ett återkallande av certifiering kan inledas till exempel genom att arbetarskyddsmyndigheten i sin inspektionsverksamhet har gjort observationer avseende skötseln av arbetsgivarförpliktelserna, eller det har skett en förändring i arbetsgivarens finansiella ställning så att förutsättningarna för beviljande av certifiering till någon del inte uppfylls. Så som beskrivs i föregående stycke görs det en helhetsprövning av återkallandet och certifieringen återkallas inte, om arbetsgivaren kan påvisa eller det annars kan konstateras i fallet att förutsättningarna åter uppfylls.

Enligt 2 punkten kan certifieringen återkallas, om arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 §.

Enligt 3 punkten kan certifieringen återkallas, om arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har meddelats ett beslut om vägran enligt 187 §.

Enligt 4 punkten kan certifieringen återkallas, om arbetsgivaren meddelas en påföljdsavgift enligt 11 a kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Det kapitlet i arbetsavtalslagen tillämpas på arbetsgivare som har anställt en tredjelandsmedborgare som avses i 3 § 2 a punkten i utlänningslagen och som vistas olagligt i landet. I 3 § i det kapitlet föreskrivs det om påföljdsavgiftens belopp, och i 6 § om att Migrationsverket fastställer avgiften. Eftersom Migrationsverket har behörighet att påföra påföljdsavgiften har det också information om huruvida den påförs en certifierad arbetsgivare.

Enligt 5 punkten kan certifieringen återkallas, om arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare meddelas näringsförbud enligt lagen om näringsförbud (1059/1985). I [lagens 2 §](#) föreskrivs det om näringsförbudets personkrets. I 5 § i den lagen föreskrivs det att näringsförbud kan meddelas för minst tre och högst sju år.

Enligt 6 punkten kan certifieringen återkallas, om arbetsgivaren döms till samfundsbot enligt [9 kap. i strafflagen \(39/1889\)](#). I 1 § i det kapitlet föreskrivs det om tillämpningsområdet, i 2 § om förutsättningar för straffansvar, i 3 § om förhållandet mellan gärningsmannen och den juridiska personen och i 5 § om samfundsbotens belopp.

Enligt 7 punkten kan certifieringen återkallas, om arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har åtalats eller dömts till fängelsestraff för ett i samband med näringsverksamhet begånget brott för vilket det föreskrivs fängelsestraff.

Om arbetsgivaren är en juridisk person avses med företrädare i 1 mom. 2 och 3 punkten verkställande direktören och dennes företrädare, ledamöter och suppleanter i styrelsen, ledamöter och suppleanter i förvaltningsrådet eller ett därmed jämförbart organ, ansvariga bolagsmän och andra som hör till den högsta ledningen. Med företrädare avses också en person som direkt eller indirekt innehar minst 25 % av aktierna i ett aktiebolag eller den rösträtt som aktierna medför eller motsvarande äganderätt eller beslutanderätt i någon annan sammanslutning än ett aktiebolag.

I 2 mom. föreskrivs det att påföljden, beslutet eller domen inte behöver ha vunnit laga kraft för att certifieringen ska kunna återkallas. Det är motiverat därför att arbetsgivarens eller dennes företrädares förfarande har fått en sådan konsekvens som anges i 1 mom. 2–7 punkten eller det har framgått att arbetsgivaren inte längre uppfyller villkoren för beviljande av certifiering.

Enligt 3 mom. upphör de fördelar certifieringen ger vid den tidpunkt när ett ärende angående återkallande av certifiering har delgivits arbetsgivaren. Tröskeln är hög för att väcka ett ärende

angående återkallande, men det sker i situationer när det finns grund för att ifrågasätta arbetsgivarens eller dennes företrädares agerande som tillförlitlig aktör i uppehållstillståndsärenden och därför ska konsekvenserna av ett återkallande komma tidigt. När ärendet har väckts och delgivits arbetsgivaren ska därför 77 § inte längre tillämpas. Den bestämmelsen ska inte heller tillämpas om ett beslut om certifiering har fattats men ännu inte vunnit laga kraft.

I 4 mom. föreskrivs det om den tid efter vilken en arbetsgivare vars certifiering tidigare har återkallats får ansöka om certifiering på nytt. En ny ansökan om certifiering får göras innan tidsfristen löper ut, men den kan beviljas först sedan fristen har löpt ut. Dessutom ska de genom förordning av statsrådet föreskrivna villkoren för beviljande av certifiering enligt 76 § 2 mom. uppfyllas.

En certifiering får återkallas med stöd av 1 mom. 1 punkten, om arbetsgivaren inte längre uppfyller villkoren för beviljande av certifiering. Om certifieringen återkallas kan arbetsgivaren i en sådan situation ansöka om certifiering på nytt när den igen uppfyller förutsättningarna för beviljande. I en sådan situation, när förfarandet inte är klandervärt, är det inte motiverat att ställa upp en tidsfrist för att på nytt ansöka och bevilja certifiering. Dessutom är det motiverat att skälet till avförande från förteckningen över certifierade arbetsgivare enligt 77 § 2 mom. nämns, om arbetsgivaren så önskar, för att det inte i offentligheten ska uppkomma en felaktig uppfattning om avförandet när det i andra situationer sker till följd av en förseelse, ett klandervärt beteende eller till och med brottslig verksamhet.

Momentets 1 punkt gäller situationer där certifieringen har återkallats på en grund som nämns i 1 mom. 2 eller 3 punkten. Om ett bötesstraff har utdömts för arbetsgivaren för utlänningsförseelse som arbetsgivare, ska böterna vara betalda. Om arbetsgivaren eller dennes företrädare har meddelats ett beslut om vägran, får det inte längre vara i kraft. I bägge fallen är ett ytterligare villkor att den nya certifieringen kan beviljas tidigast två år efter beslutet om återkallande.

Enligt 2 punkten får en ansökan om ny certifiering göras fem år efter beslutet om återkallande. Också i detta fall är det ett villkor att förutsättningarna för beviljande av ny certifiering uppfylls. Dessutom ska en eventuell påföljdsavgift som meddelats med stöd av 11 a kap. 3 § i arbetsavtalslagen vara betald, giltighetstiden för ett eventuellt näringsförbud ha löpt ut, en samfundsböter som dömts ut med stöd av 9 kap. i strafflagen vara betald och ett eventuellt fängelsestraff ha avtjänats. Om beslutet om återkallande har baserats på att arbetsgivaren eller dennes företrädare har åtalats för ett brott för vilket det föreskrivs fängelsestraff, ska 2 punkten tillämpas.

**79 §. Upphållstillstånd för företagare.** I den föreslagna paragrafen föreskrivs det om beviljande av uppehållstillstånd för företagare. Ett villkor för beviljande är, liksom enligt den gällande bestämmelsen, att närings-, trafik- och miljöcentralen först fattar ett positivt delbeslut för en utlämning som avser att i ledande ställning utöva företagsverksamhet och Migrationsverket därefter beviljar uppehållstillstånd.

Som företagare betraktas en bolagsman i ett öppet bolag, eller en sådan delägare eller bolagsman i ett annat samfund eller en annan sammanslutning som är personligen ansvarig för samfundets eller sammanslutningens skyldigheter och åtaganden. Som företagare betraktas också en delägare som arbetar i ledande ställning i ett aktiebolag eller en person som arbetar i ledande ställning i en annan sammanslutning, om delägaren i aktiebolaget ensam äger minst 30 procent av bolagets aktiekapital eller ensam har minst 30 procent av det röstetal som aktierna medför eller om den som arbetar i ledande ställning i någon annan sammanslutning har motsvarande bestämmanderätt i den sammanslutningen.

Som andelslagsföretagare betraktas en företagare i ledande ställning som har faktisk bestämmanderätt i andelslaget. Medlemmar i ett andelslag som arbetar i andelslaget betraktas i princip inte som företagare, eftersom de inte har personligt ansvar för andelslagets skuld. Om det däremot föreskrivs i andelslagets stadgar att dess medlemmar är obegränsat tillskottspliktiga gentemot borgenärerna, betraktas de medlemmar av andelslaget som arbetar i ledande ställning andelslaget som företagare. Den obegränsade tillskottsplikten ska vara inskriven i handelsregistret. Med ledande ställning avses i praktiken verkställande direktören eller sådana ordinarie medlemmar i styrelsen som har faktisk bestämmanderätt i andelslaget.

Som företagare betraktas ytterligare personer som bedriver företagsverksamhet så att de har en enskild firma (enskild näringsidkare). En make som arbetar i företagsverksamhet som bedrivs av en företagare under firma betraktas inte som företagare. En bolagsman som arbetar i ett öppet bolag och en ansvarig bolagsman som arbetar i ett kommanditbolag betraktas som företagare, eftersom deras ansvar i bolaget är personligt och odelat. En tyst bolagsman som arbetar i ett kommanditbolag betraktas inte som företagare.

Uppehållstillstånd beviljas inte enbart på grund av ägande utan förutsättningen för beviljande är arbete i företaget i Finland.

Med ledande ställning avses i praktiken positionen som verkställande direktör och som ordinarie medlem i styrelsen, inte enbart medlemskap i styrelsen. Definitionen på företagare hålls avsiktligt snävare än definitionen i 3 § i lagen om pension för företagare. Familjemedlemmar och nära anhöriga ska inte betraktas som företagare. Med tanke på en smidig process för uppehållstillstånd för företagare är det befogat att hålla definitionen på företagare så enkel och avgränsad som möjligt. En precisering av definitionen i fråga om andelslag är således samstämmig med aktiebolagsföretagarnas och förtydligar fastställandet av de personer i andelslag som har faktisk bestämmanderätt. I och med att andelslagen varierar i storlek, har ett stort medlemsantal och arbetsandelslagen blivit allt vanligare har det också blivit allt svårare att identifiera faktiskt bestämmanderätt och ledande ställning. Enbart uppfyllande av tillskottsplikten som anges i definitionen av andelslagsföretagare ger inte en trovärdig bild av en persons ledande ställning i ett andelslag.

**79 a §. Närings-, trafik- och miljöcentralens delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för företagare.** I paragrafen föreskrivs det om delbeslut om uppehållstillstånd för företagare och om prövningen för det. I 1 mom. föreskrivs det om de villkor som i regel gäller för delbeslutsprövningen, om inte något annat följer av 2 mom.

Enligt 1 punkten ska det säkerställas att företagsverksamheten sker i ett företag som är registrerat i Finland. Det ska påvisas genom att företaget har ett FO-nummer. Företaget ska registreras i Finlands handelsregister och i behövliga register hos skatteförvaltningen. Av grundade skäl kan en enskild näringsidkare anmäla sig endast i skatteförvaltningens register. En utländsk näringsidkare anses bedriva företagsverksamhet i ett finskregisterat företag, om näringsidkaren har registrerat en filial i handelsregistret och i skatteförvaltningens register. Närmare om lagen angående rättighet att idka näring i 81 d §.

Enligt 2 punkten ska prövningen fortsättningsvis gälla huruvida företaget bedöms ha förutsättningar för en lönsam affärsverksamhet. Bedömningen av verksamhetens lönsamhet är en helhetsbedömning av tidigare och framtida affärsverksamhet. Företagets verksamhet ska vara laglig och verklig. Förutsättningarna för en lönsam affärsverksamhet utreds till exempel utifrån affärsplanen, bindande avtal eller föravtal samt finansiering. Vid bedömningen kan bland annat finansiella nyckeltal som beskriver företagets lönsamhet, soliditet och likviditet beaktas. Ett företags verksamhet kan anses uppfylla lagets krav på lönsam verksamhet om företaget bedöms

kunna uppfylla sina förpliktelser och dess verksamhet förefaller att uppnå lönsamhet. Affärsverksamheten anses inte lönsam enbart utifrån ägande eller placeringsverksamhet, utan ett villkor är att arbete i företaget sker i Finland.

Enligt 3 punkten gäller prövningen huruvida företaget har tillräckliga resurser för att bedriva affärsverksamheten. Vid bedömningen av resursernas tillräcklighet beaktas bland annat tillgänglig finansiering, hur företagens lokaler är ordnade, materiella tillgångar som till exempel maskiner och inventarier, arbetstagarna och företagarna och deras yrkeskunskap och kunnande, företagsledningens förmåga att bedriva affärsverksamhet och leda ett företag samt vid behov vilken behörighet som krävs. Ytterligare ska tillstånden beaktas, om det är tillståndspliktigt att utöva näringen i fråga, och då ska tillstånden för att utöva näringen korrekt skaffas innan företagsverksamheten inleds, exempelvis för utskänkning, försäljning eller tillverkning av alkohol, liksom även om rätten att utöva yrket är skyddat, såsom hos yrkesutbildad personal inom hälsovården.

Enligt 4 punkten ska det vid prövningen beaktas att skyldigheten att betala lagstadgade skatter och avgifter inte väsentligen har åsidosatts i företagsverksamheten. Vid den bedömningen beaktas uppgifter från olika offentliga och privata register om företagens och ansvarspersonernas betalningsanmärkningar, betalning av skatter och andra offentligrättsliga avgifter och om betalningsplaner för skötseln av dem med borgenären och utsökningsväsendet. Bedömningen begränsas inte nödvändigtvis enbart till den företagsverksamhet ansökan gäller, utan kan också beakta ansvarspersonernas övriga eller tidigare företagsverksamhet. En utgångspunkt för bedömningen är att offentligrättsliga och privaträttsliga förpliktelser ska ha uppfyllts på behörigt sätt. Undantagsvis kan affärsverksamheten bedömas vara lönsam om åsidosättandet av förpliktelserna endast varit ringa och en betalningsplan har utarbetats för fullgörandet. Sådan verksamhet som bedrivits utan det uppehållstillstånd som krävs för företagsverksamhet betraktas inte som merit.

I 2 mom. föreskrivs det att utlänningen ska lämna uppgifterna enligt 1 mom. om företaget och företagsverksamheten. Närings-, trafik- och miljöcentralen får för skötseln av sina uppgifter tillgång till en fullgöranderapport, som i tillståndsförfarandet ska utnyttjas med beaktande av 20 § i informationshanteringslagen. Närings-, trafik- och miljöcentralen kontrollerar alltså primärt i fullgöranderapporten hur företaget har uppfyllt sina förpliktelser. Ordalydelsen i momentet ”någon annan myndighets informationsresurs” är härledd ur informationshanteringslagen. Med den skrivningen lämpar sig momentet också senare till exempel för inkomstregistret, om vilken en lagändring är under beredning vid finansministeriet, och i framtiden eventuellt också för andra register ur vilka tillståndsmyndigheten har rätt att få uppgifter för skötseln av sina uppgifter.

I 2 mom. föreskrivs det dessutom att närings-, trafik- och miljöcentralen av grundade skäl får begära att utlänningen lämnar sådana andra uppgifter om företaget eller företagsverksamheten som är nödvändiga för avgörandet av ansökan och som den inte får från myndighetsregistren. Begäran kan göras med hjälp av automation eller genom en separat begäran om tilläggsutredning som skickas till utlänningen i fråga. Enligt 7 § 2 mom. i utlänningslagen ska myndigheten se till att ärendet reds ut. Parten ska lägga fram en utredning om grunderna för sina yrkanden och även annars bidra till utredningen av sitt ärende. Myndigheten ska uppge för parten vilka tilläggsutredningar som ska läggas fram i ärendet. Begäran om utredning ska specificeras samt stå i rätt förhållande till de utredningsmedel som parten med hänsyn till sina förhållanden förfogar över.

Närings-, trafik- och miljöcentralen ska när den begär utredningar ytterligare beakta företagens bransch, affärsidé, omvärld, bolagsform, företagsverksamhetens ålder, alltså om det är fråga om



ett företag som inleder sin verksamhet eller ett företag som redan har varit verksam en längre tid, eller hurdan information om sökanden som har ansamlats i myndigheternas informationsresurser. Som utredning kan i praktiken begäras till exempel en utredning om företagarens ställning, såsom en aktieägarförteckning, läge och omvärld, lokaler, investeringar och finansiering, produkter och tjänster, kunder, marknad och konkurrenssituation, hur marknadsföringen sker, kunskap och kompetens, uppgifter som fås ur bokföringen, lönsamhetskalkyl och resultatprognos av sökanden, avtal och föravtal med kunder och samarbetspartner, hur företaget och företagaren har skött sina förpliktelser, utbetalda löner, sökandens och företagets kontoutdrag, uppgift om eventuellt företagsköp, uppgift om arbetsredskap som behövs i företagsverksamheten, såsom körkort och uppgifter om fordon.

I 3 mom. föreskrivs det om krav på försörjning. Närings-, trafik- och miljöcentralen bedömer försörjningen. Huvudregeln är att utlänningens försörjning ska tryggas genom inkomster från företagsverksamheten. Om företagsverksamheten är i inledningsfasen, kan försörjningen under inledningsfasen tryggas också med andra medel. Den kan tryggas genom inkomster från förvärsarbete, startfinansiering som företaget har tillgång till eller sökandens egna medel, men inte med andra tillgångar. Följaktligen kan till exempel inte förevisande av aktiebrev eller lagfartsbevis tillräckligt påvisa sökandens möjlighet att utnyttja sina egna tillgångar för att täcka sin försörjning. Med företagsverksamhetens inledningsfas avses i princip två år. Hur lång företagsverksamhetens inledningsfas är kan anses bero av branschens natur. När det är möjligt att inleda företagandet fullt ut med en gång kan verksamhetens inledningsfas inte anses räcka längre än ett år. När inledandet av affärsverksamheten kräver avsevärda satsningar exempelvis på kundanskaffning eller investeringar, kan inledningsfasen räcka längre, men även då ska det finnas klara bevis på när affärsverksamheten faktiskt har inletts.

I 4 mom. föreskrivs att det ska anges i delbeslutet för vilken tid uppehållstillstånd för företagare får beviljas och om uppehållstillståndet är tidsbegränsat eller kontinuerligt.

Enligt 5 mom. utfärdas bestämmelser om den behöriga närings-, trafik- och miljöcentralen genom förordning av statsrådet. I 4 § i statsrådets förordning om närings-, trafik och miljöcentralerna ([1373/2018](#)) föreskrivs det att Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland inom verksamhetsområdena för samtliga närings-, trafik- och miljöcentraler sköter uppgifter enligt utlänningslagen (301/2004) som gäller uppehållstillstånd för företagare.

**80 §. Upphållstillstånd för tillväxtföretagare.** I den föreslagna paragrafen ingår innehållet i den gällande 47 § i något förändrad form. I 1 mom. föreslås inga ändringar.

I 2 mom. föreskrivs det att Business Finlands utlåtande är i kraft fyra månader, i stället för tidigare två månader. I praktiken har det visat sig att en två månaders giltighetstid är alltför kort, vilket medför onödigt arbete för Business Finland när nya utlåtanden begärs. Trots att bedömningen av affärsverksamheten görs utifrån marknadsläget just då, vilket innebär att ett positivt utlåtande inte gäller oändligt, har en två månader längre giltighetstid i praktiken ingen inverkan på utlåtandets aktualitet.

I 3 mom. föreskrivs det om det krav på försörjning som ska uppfyllas för att uppehållstillstånd ska kunna beviljas. Försörjningen bedöms enligt 39 §.

Enligt 4 mom. ska kontinuerligt uppehållstillstånd beviljas utlänningen och utlänningens familjemedlemmar på ansökan som görs i Finland eller utomlands.

**80 a §. Innovationsverket Business Finlands utlåtande om ansökan om uppehållstillstånd för tillväxtföretagare.** I paragrafen föreskrivs det om innehållet i prövningen för Business Finlands

utlåtande för uppehållstillstånd. Innovationsverket Business Finlands bedömer huruvida affärsmodellen och den personliga kompetensen bland de personer som är verksamma inom företaget uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstarts företag med stor tillväxtpotential.

**80 b §. Fortsatt tillstånd för tillväxtföretagare.** I den föreslagna paragrafen ingår innehållet i den gällande 54 a § i förändrad form. Avsikten är att klarlägga Migrationsverkets och Business Finlands uppgifter i fråga om fortsatt tillstånd. Enligt 1 mom. är ett villkor för beviljande av fortsatt tillstånd företagsverksamheten är lönsam eller att företagets affärsmodell fortfarande uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstarts företag med stor tillväxtpotential. Ett ytterligare villkor för fortsatt tillstånd är att det är fråga om affärsverksamhet som fortsätter, och bolaget ska alltså redan vara grundat.

Typiskt för tillväxtföretags verksamhet är att verksamheten och tjänsterna anpassas, vilket är skälet till att det fortfarande föreskrivs i lagen om möjligheten att bevilja fortsatt tillstånd också i en situation när det inte är fråga om exakt samma affärsverksamhet som för det första tillståndet. Dock är det klart att det ska vara fråga om tillväxtföretagsverksamhet. Om affärsverksamheten inte längre utgör tillväxtföretagsverksamhet, blir det fråga om uppehållstillstånd för företagare.

Ett villkor för beviljande av fortsatt tillstånd för tillväxtföretagare är i regel att företagsverksamheten är lönsam. Upphållstillstånd får dock beviljas oberoende av detta, om företagets affärsmodell fortfarande uppfyller kravet i 80 §, och alltså uppfyller villkoren för finansiering från Business Finland till tillväxtföretag. Bestämmelsens syfte är alltså att ge möjlighet att fortsätta företagsverksamheten i Finland trots att den inte ännu genererar vinst, om företagsverksamheten fortfarande anses ha faktiska möjligheter till lönsam affärsverksamhet och internationell tillväxt.

Det föreslås att 2 mom. ändras så att det blir tydligare att Business Finlands utlåtande uttryckligen gäller huruvida sökanden är en tillväxtföretagare eller inte. Däremot hör det till Migrationsverket att bedöma lönsamheten. Om det är fråga om samma affärsverksamhet som i den föregående tillståndsansökan och verksamheten är lönsam, behövs inget utlåtande. Om företagsverksamheten är av motsvarande slag och är lönsam, kan Migrationsverket begära ett utlåtande om det är oklart huruvida den förändrade affärsverksamheten fortfarande uppfyller Business Finlands finansieringskriterier. I en situation när verksamheten inte ännu är lönsam kan Migrationsverket alltid begära ett utlåtande.

**81 §. Rätt att arbeta.** I paragrafen ingår en allmän bestämmelse om att en utlänning har rätt att arbeta endast om det föreskrivs om det i lag. Det föreskrivs om rätten att arbeta enligt olika slags uppehållstillstånd i 81 a och 81 b §. Det har föreslagits (RP 232/2021 rd) närmare bestämmelser om rätten att arbeta i lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (719/2018).

**81 a §. Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd.** I paragrafen föreskrivs det om rätt att arbeta när den baseras på ett beviljat uppehållstillstånd. Bestämmelsen motsvarar 78 § i den gällande lagen.

I 1 mom. föreskrivs det om de situationer när en utlänning har obegränsad rätt att arbeta. 1–4 och 6 punkten motsvarar 78 § 3 om. 1–3, 5 och 6 punkten i den gällande lagen. 5 punkten berör obegränsad rätt att arbeta i fråga om fortsatt uppehållstillstånd som beviljats med stöd av 54 b § till följd av arbetsgivarens klandervärda beteende eller uppehållstillstånd enligt 75 § för den som avlagt examen eller slutfört studier i Finland.

I 2 mom. föreskrivs det om rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare. Upphållstillstånd för arbetstagare ger rätt att arbeta inom en yrkesbransch eller flera enligt vad som bestäms i arbets- och näringsbyråns delbeslut. Eftersom det föreslås att uppehållstillstånd som gäller en viss arbetsgivare avskaffas, nämns det inte längre i momentet att tillståndet ger rätt att arbeta i en viss arbetsgivares tjänst.

I 3 mom., som i huvudsak baseras på det gällande 78 § 2 mom., föreskrivs det att den som har beviljats uppehållstillstånd för specialsakkunnig eller något annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete har rätt att arbeta i enlighet med grunden för tillståndet. Också en innehavare av uppehållstillstånd på någon annan grund har rätt att utföra sådant arbete som avses i 73 § eller i 74 § 1 mom. 4, 5 och 8–10 punkten. Med någon annan grund avses alla grunder som inte annars nämns särskilt, till exempel 45 §.

I 4 mom. finns motsvarande bestämmelse som i den gällande 78 § 3 mom. 7 punkten, men med den preciseringen att utlänningen har rätt att utföra det arbete för vilket uppehållstillståndet beviljats. Det innebär ingen förändring i förhållande till nuläget, utan ett förtydligande av det. I förarbetena till utlänningslagen (RP 28/2003 rd) anges det uttryckligen att rätten att arbeta med stöd av ett uppehållstillstånd som beviljats för utförande av bygg-, reparations- och underhållsarbete vid en beskickning har rätt att utföra det arbete för vilket uppehållstillståndet beviljats.

Paragrafens 5 mom. motsvarar det gällande 78 § 4 mom. Hänvisningsbestämmelserna i momentet korrigeras så att de motsvarar den nya strukturen i 5 kap.

I 6 mom. föreslås en förtydligande bestämmelse om rätten att arbeta för innehavare av EU-blåkort. I den gällande lagen nämns inte rätten att arbeta med stöd av det tillståndet. Med högkvalificerad anställning avses detsamma som i den föreslagna 73 a §.

Paragrafens 7 mom. motsvarar det gällande 78 § 6 mom. Hänvisningsbestämmelsen i momentet korrigeras så att den motsvarar bestämmelsens nya struktur.

**81 b §. Rätt att arbeta och rätt att utöva näring utan uppehållstillstånd.** I paragrafen föreskrivs det om utlänningars rätt att arbeta och utöva näring utan uppehållstillstånd och hur länge rätten att arbeta varar. Arbetet och näringsutövningen samt vistelsen i landet i samband med det ska vara av kortvarigt slag. I samband med motiveringarna för 81 d § berättas det närmare om innehållet i lagen angående rättighet att idka näring och hur den påverkar utövningen av näring.

I det inledande stycket i 1 mom. föreskrivs det att rätten att arbeta och utöva näring varar högst 90 dagar under vilken som helst period på 180 dagar i de situationer som anges i 1–5 punkten. Tiden bestäms på samma sätt som det i 40 § föreskrivs om laglig vistelse och dess längd. Det innebär att utlänningens vistelse i landet ska grunda sig på ett giltigt visum eller på visumfri vistelse. Rätten varar högst i 90 dagar, och begränsas av den kvarvarande tiden för laglig vistelse. En utlänning som har utnyttjat hela tiden enligt visumet eller den visumfria vistelsen och vill fortsätta arbeta eller utöva näring ska ansöka om uppehållstillstånd för arbete eller näringsverksamhet.

Denna rätt att arbeta upphör inte att förbrukas även om utlänningen reser utomlands till exempel under sin semester, kompensationsledighet eller sjukfrånvaro. Tiden i arbete eller tid som är likställd med arbetad tid får inte överskrida 90 dagar under någon period på 180 dagar och detsamma gäller för näringsutövning. Endast en klart längre period utanför Finland anses avbryta också förbrukningen av rätten att arbeta, förutsatt att det inte är fråga om tid som är jämförbar med arbetad tid. En sådan period ska vara minst en månad. Tid som är likställd med

## RP 114/2022 rd

arbetad tid avses enligt 7 § i semesterlagen (162/2005) bland annat sådan tid för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala lön, sådan ledighet för utjämnande av arbetstiden genom vilken arbetstagarens genomsnittliga arbetstid utjämnas och de arbetsdagar under vilka arbetstagaren är förhindrad att utföra arbete av skäl som anges i paragrafen.

Rätt att arbeta eller utöva näring föreligger inte, om det på förhand är känt att arbetet eller näringsutövningen kommer att räcka längre än 90 dagar. Om det redan på förhand är känt att arbetet eller näringsutövningen i Finland varar mer än 90 dagar, ska utlänningen ansöka om ett uppehållstillstånd före ankomsten till Finland. Rätten att arbeta och att bedriva näringsverksamhet avbryts senast efter 90 dagar tills utlänningen har beviljats uppehållstillstånd för arbetstagare eller något annat uppehållstillstånd som ger rätt att arbeta eller att utöva näring. Vistelse i landet och ansökan om uppehållstillstånd ger inte rätt att arbeta eller att utöva näring i sådana fall där sådan rätt med stöd av lag inte föreligger innan uppehållstillstånd beviljats.

Punkt 1 i momentet gäller utläningar som utifrån en inbjudan eller ett avtal kommer som tolk, lärare eller sakkunnig. Den föreslagna 1 punkten motsvarar i huvudsak den gällande 79 § 1 mom. 1 punkten. Det föreslås dock att bestämmelsen om idrottsdomare flyttas till 2 punkten. Tolkar, lärare och sakkunniga är alla sådana yrkesgrupper som får arbeta tillfälligt i Finland utan uppehållstillstånd med stöd av GATS och andra frihandelsavtal som EU har ingått. Vidare vore det konsekvent att specialsakkunniga enligt 73 § har samma rätt att arbeta kortvarigt som sakkunniga.

I avtalet om handel och samarbete mellan Europeiska unionen och Europeiska atomenergigemenskapen, å ena sidan, och Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland, å andra sidan avses med specialist en fysisk person med specialkunskaper som är väsentliga för företagets verksamhetsområden, teknik eller ledning, och som ska bedömas med beaktande inte bara av kunskaper som är specifika för företaget, utan även av huruvida personen har en hög kvalifikationsnivå, inbegripet tillräcklig yrkeserfarenhet av en typ av arbete eller verksamhet som kräver särskilt tekniskt kunnande, inbegripet eventuell tillhörighet till ett ackrediterat yrke. Med specialist avses alltså inte exakt detsamma som med specialsakkunnig enligt 73 a §.

I 2 mom. föreskrivs det om utläningar som utifrån en inbjudan eller ett avtal kommer som professionell konstnär eller professionell idrottare, inbegripet biträdande personal, servicepersonal och träningspersonal samt idrottsdomare. Punkten motsvarar den gällande 79 § 1 mom. 2 punkten med den preciseringen att idrottaren ska vara professionell och inte så att säga endast idrottare, och dessutom föreskrivs det också om idrottsdomare. I fråga om professionalitet beaktas vad som anförs i motiveringen till 74 § 1 mom. 8 och 9 punkten.

I 3 punkten föreskrivs det om utläningar som arbetar som sjöman antingen på ett fartyg som är inskrivet i förteckningen över handelsfartyg eller, efter att ha anställts någon annanstans än i Finland, på ett fartyg som huvudsakligen går i trafik mellan utländska hamnar. Finland har ratificerat ILO:s konvention om identitetshandlingar för sjömän från 1958 ("C108 - Seafarers' Identity Documents Convention, 1958 (No. 108)"). I den berörs i någon mån vistelse i stater som ratificerat konventionen till den del en person har bevisat sin ställning som sjöman med ett dokument enligt konventionen.

I 4 punkten föreskrivs det om rätten att arbeta för utläningar som är arbetstagare hos ett företag som driver verksamhet i en annan stat inom Europeiska unionen eller i en stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och som kommer för att utföra tillfälligt leverans- eller underleveransarbete som omfattas av friheten att tillhandahålla tjänster, om han eller hon i nämnda stat har tillstånd som berättigar till vistelse och arbete och som är i kraft efter det att arbetet i Finland har upphört. Bestämmelsen grundar sig på EG-domstolens prejudikat i ärendet Vander Elst (C-

43/93). Bestämmelsen, som motsvarar den gällande 79 § 1 mom. 4 punkten, kvarstår i huvudsak oförändrad, men preciseras utifrån EU-domstolens rättspraxis. Utifrån EU-domstolens rättspraxis föreslås det att ordet "ordinarie" stryks i bestämmelsen. Ordet styr tolkningen alltför mycket i den riktningen att arbetsavtalet ska vara i kraft tills vidare. Dessutom föreslås ett förtydligande av etablerad praxis, enligt vilken ett tillfälligt leverans- eller underleveransarbete, som kan vara en entreprenad, kan vara högst i sex månader. Därmed kan en enskild entreprenad vara i högst sex månader eller, om den består av flera delar, i sin helhet inte vara längre än sex månader. Genom att spjälka upp ett entreprenadkontrakt kan gränsen på sex månader inte förlängas. Med entreprenad kan avses både en specifik arbetsplats eller ett specifikt arbetsobjekt och flera arbetsplatser eller arbetsobjekt, om det är vad som avtalats i entreprenadkontraktet. Utifrån EU-domstolens rättspraxis förutsätts det inte heller att anställningsförhållandet ska ha inletts mer än sex månader före stationeringen, liksom inte heller i nuläget. Kravet på att tillståndet i avgångsstaten ska vara i kraft ett år är inte heller nödvändigt, eftersom det avgörande är att tillståndet ger rätt att återvända till det avgångslandet. Ingen definition av tillfällig vistelse är känd, men i Sverige föreskrivs det om saken så att det innebär tre månader under en sex månaders period, vilket också tillämpas i detta förslag. Med tillstånd för vistelse och arbete avses uppehållstillstånd och visum som ger rätt att arbeta.

I 5 punkten föreskrivs det om en situation när en sådan utlänning har rätt att utföra förvärvsarbete utan uppehållstillstånd, som arbetar eller verkar för en arbetsgivare eller uppdragsgivare som inte har verksamhetsställe i Finland.

I 5 punkten underpunkt a föreskrivs det om demonstratörer, och den baseras på GATS och EU:s frihandelsavtal. Med demonstratör avses till exempel personal som deltar i mässor och marknadsför sitt företag eller dess produkter eller tjänster.

I 5 punkten underpunkt b föreskrivs det om filmarbetare.

I 5 punkten underpunkt c föreskrivs det om personer som arbetar eller verkar som medlem av personalen på ett motorfordon i utländsk ägo eller besittning, när utlänningen framför ett fordon med vilket en gränsöverskridande transport förs till bestämmelseorten eller avhämtas från utgångsorten eller när trafikeringen i Finland hänför sig till regelbunden reguljärtrafik mellan orter av vilka åtminstone en är belägen utomlands och utlänningen inte är bosatt i Finland. Bestämmelsen motsvarar den gällande 79 § 1 mom. 4 punkten.

I 5 punkten underpunkt d föreskrivs det om inresa för förvärvsarbete utan uppehållstillstånd för personal i resebranschen. Bestämmelsen baseras på GATS och frihandelsavtal som EU ingått, av vilka det i de senare ingår mer omfattande definitioner av termen personal i resebranschen. Tillämpningen av denna underpunkt inom resebranschen avser resebyråer, guider och researrangörer som deltar i evenemang i branschen eller i sällskapsresor eller andra resor. Den som hör till personalen är i anställnings- eller annat avtalsförhållande till en sådan aktör inom resebranschen och en sådan persons inresa ska ha nära koppling till researrangemangen, guidningen, transporten eller andra åtgärder. Vidare avses reseledare på sällskapsresor från utlandet till Finland, om vilka det föreskrivs i den gällande 79 § 3 mom. 3 punkten. Till exempel i fråga om sällskapsresor är det möjligt för reseledaren att resa in i landet redan tidigare, eftersom reseledaren vanligen behöver ta emot turisterna som deltar i sällskapsresan eller eventuellt flera grupper i Finland och leda dem så länge respektive turistgrupp vistas i Finland.

Innehållet i 2 mom. motsvarar som sådant 79 § 2 mom. i den gällande lagen. Bestämmelsen gäller rätten för utlänningar som har sökt internationellt skydd eller lämnat in en sådan ny ansökan som avses i 102 § att förvärvsarbete utan uppehållstillstånd i de situationer om vilka det föreskrivs närmare i 1 och 2 punkten.

I paragrafens 3 mom. föreskrivs i enlighet med direktivet för tillfälligt skydd om rätt att arbeta genast när sökandens ansökan har registrerats. Den sökande kan påvisa sin rätt att arbeta med ett intyg som polisen eller Gränsbevakningsväsendet ger vid registreringen. Rätten ska också gälla rätt att bedriva privat näringsverksamhet. Rätten att utöva näring börjar när ansökan om tillfälligt skydd lämnas och ansökan har registrerats. Direktivet om tillfälligt skydd och dess artikel 12 betraktas som ett internationellt avtal som är förpliktande för Finland i enlighet med lagen angående rättighet att idka näring (122/1919, nedan kallad *näringslagen*) och följaktligen tillämpas inte kravet på bostadsort på dem som är berättigade till tillfälligt skydd. Av dessa personer krävs inte heller sådant tillstånd av Patent- och registerstyrelsen att utöva näring som enskild näringsidkare som avses i näringslagen. Denna föreslagna avvikelse från näringslagen gäller i enlighet med tillämpningsområdet för artikel 12 i direktivet om tillfälligt skydd för personer som åtnjuter tillfälligt skydd och som bedriver näringsverksamhet, alltså enskilda näringsidkare. Detta undantag tillämpas inte i andra situationer som gäller internationellt skydd. Undantaget tillämpas utöver enskilda näringsidkare inte heller till någon del på andra former av att utöva näring, såsom på kraven på bostadsort för medlemmar i styrelsen för aktiebolag eller bolagsmän i personbolag.

**81 c §.** *Rätt att inleda arbete samt rättens varaktighet.* Det föreslås att paragrafens rubrik ändras så att den motsvarar paragrafens nya innehåll. I paragrafen föreslås bestämmelser om varaktigheten i all rätt att arbeta enligt denna lag.

I 1 mom. anges huvudregeln att rätten att arbeta inleds när uppehållstillståndet beviljas och upphör när uppehållstillståndets giltighetstid löper ut, och att rätten enligt ett nytt uppehållstillstånd börjar gälla när tillståndet har beviljats.

Paragrafens 2 mom. motsvarar i huvudsak 80 § 1 mom. i gällande lag med det undantaget att det inte längre föreskrivs om uppehållstillstånd för arbetstagare hos en viss arbetsgivare, eftersom det i denna proposition föreslås att det avskaffas. Rätten att arbeta fortsätter i enlighet med det tidigare uppehållstillståndet, om ansökan om fortsatt uppehållstillstånd söks medan det tidigare tillståndet är i kraft. En ytterligare ändring är att en utlänning får fortsätta arbeta i enlighet med det tidigare uppehållstillståndet när ansökan om nytt tillstånd gäller ett annat yrkesområde. Rätten att arbeta i enlighet med det tidigare uppehållstillståndet upphör när ett nytt uppehållstillstånd med rätt att arbeta har beviljats, och då börjar rätten att arbeta enligt det nya tillståndet, eller när ett avslagsbeslut har vunnit laga kraft. Rätten att arbeta i enlighet med det tidigare uppehållstillståndet fortsätter också i det fallet att utlänningen återkallar sin ansökan om fortsatt uppehållstillstånd för att grunden för ansökan ändras, varvid det som här konstateras tillämpas på upphörandet av rätten att arbeta.

I 3 mom. föreskrivs det för tydlighetens skull att om arbetet sker med stöd av 74 § 1 mom. 1–3 eller 11 punkten, upphör rätten att arbeta dock när tillståndets giltighetstid går ut. Punkten motsvarar det gällande 80 § 3 mom.

Paragrafens 4 mom. motsvarar det gällande 80 § 4 mom. med den preciseringen att det föreskrivs närmare om varaktigheten för rätt att arbeta som grundar sig på visum eller visumfrihet i samband med laglig vistelse. Rätten att arbeta ska gälla högst den tid som en utlänning med visum eller visumfrihet har rätt att lagligen vistas i Finland, alltså högst den tid som anges i 81 b §. Också om en utlänning under visumets eller visumfrihetens giltighetstid ansöker om uppehållstillstånd för samma arbete, fortgår inte rätten att arbeta sedan tiden för visumet eller visumfriheten löpt ut. För att rätten att arbeta ska fortgå ska ansökan om uppehållstillstånd ha gjorts i så god tid att uppehållstillstånd för arbete beviljats innan visumet eller tiden för visumfrihet löper ut. I momentet föreskrivs det också, liksom i det gällande 80 § 4 mom., om att rätten

att arbeta upphör oberoende av vad som föreskrivs i 81 b § när ett beslut om avvisning av utlänningen blir verkställbart.

De föreslagna 5 och 6 mom. motsvarar de gällande 80 § 5 och 6 mom.

I 7 mom. föreskrivs om när den rätt att arbeta som baserar sig på ansökan om tillfälligt skydd upphör. Rätten att arbeta utan uppehållstillstånd upphör enligt lagen när Migrationsverket avslår ansökan. Rätten att arbeta fortsätter inte på grund av ändringssökande. En utlänning som har börjat förvärvsarbeta kan inte fortsätta arbeta lagligt på det sätt som avses i 81 b §. Rätten att arbeta upphör också om den sökande återkallar sin ansökan eller om den förfaller. Om en utlänning får uppehållstillstånd på grund av tillfälligt skydd, fortsätter rätten att arbeta direkt med stöd av 81 a § 1 mom. 3 punkten.

**81 d §. Rätt att inleda näringsutövning samt rättens varaktighet.** Paragrafen är ny, och i den föreskrivs det för tydlighetens skull om rätt att utöva näring. Paragrafens 1 mom. innehåller en informativ hänvisning till lagen angående rättighet att idka näring (122/1919). På Åland hör rätten att utöva näring till landskapets behörighet. Bestämmelser om utövande av näring finns i landskapslagen om rätt att utöva näring (Ålands författningssamling 1996:47). För närvarande behandlas ett förslag om ändring av lagen, men det är än så länge inte känt när den ska träda i kraft. I bestämmelsen preciseras också tillämpningen av 185 §, enligt vilken ett sätt att begå en utlänningsförseelse är att ”olovligt bedriva näring”.

Enligt näringslagen får näring idkas av fysiska personer, nedan kallade enskilda näringsidkare, som är bosatta inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Med hemort avses enligt förarbetena till lagen (RP 259/1992 rd, s. 11) hemort enligt lagen om hemkommun (201/1994). Med stöd av näringslagen kan Patent- och registerstyrelsen dock bevilja också enskilda näringsidkare utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet tillstånd att utöva näring. I praktiken har förutsättningen för att bevilja tillstånd varit att personen har bostadsort i en stat som är part i Luganokonventionen. Av staterna utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet är endast Schweiz part i konventionen. En enskild näringsidkare som bor utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet ska enligt näringslagen ha en företrädare som bor i Finland som dessutom ska anmälas för anteckning i handelsregistret. Företrädaren har rätt att ta emot delgivningar. Företrädaren svarar också enligt lagen om beskattningsförfarande (1558/1995) för de skatter som påförs den enskilda näringsidkaren som bor utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

I 2 mom. föreskrivs om utlänningars rätt att börja utöva näring och rättens varaktighet. Rätten att utöva näring börjar enligt förslaget när uppehållstillståndet för det har beviljats med stöd av 74, 75 eller 79 § eller när utlänningen vistas i landet med stöd av 81 b § eller annars lagligt. När det gäller näringsutövning ska utlänningen uppfylla bestämmelserna i de lagar det hänvisas till i 1 mom. till den del lagens krav för utövning av respektive näring blir tillämpliga. För den som söker tillfälligt skydd föreskrivs det ett undantag i lagens 81 b § 3 mom.

I praktiken är det besvärligt att utöva näring utan registrering. Registrering som enskild näringsidkare förutsätter till exempel personbeteckning. I näringslagen föreskrivs krav på när enskilda näringsidkare ska anmäla sig för anteckning i handelsregistret. I praktiken är det dock möjligt för en enskild näringsidkare att helt enkelt anmäla sig i de register som Skatteförvaltningen upprätthåller och då får personen i fråga också ett FO-nummer. Närmare information om registreringarna fås av Patent- och registerstyrelsen och Skatteförvaltningen.

Om uppehållstillståndet har beviljats på någon annan grund än för näringsutövning, har utlänningen rätt att också utöva näring. I det fallet kan dock näringsutövningen inte vara den huvudsakliga grunden för vistelsen i Finland. Om det blir den huvudsakliga grunden för vistelsen i landet, ska utlänningen söka uppehållstillstånd på den grunden. Om emellertid uppehållstillståndet har beviljats exempelvis på grund av familjeband, och den grunden kvarstår, kan näring utövas på den grunden. Om däremot grunden för vistelsen i landet är arbete, ska i det fallet utlänningen söka ett sådant uppehållstillstånd för företagare som avses i 79 §, om det inte är fråga om näringsutövning enligt 74 §.

**82 §. Arbetsgivarens och uppdragsgivarens skyldigheter.** I paragrafen förenas gällande 86 a och 86 b §. I 1 mom. föreskrivs det om arbetsgivarens skyldighet att försäkra sig om att arbetstagarna har rätt att arbeta. Bestämmelsen motsvarar i huvudsak nuläget. Det föreslås att ordalydelsen förtydligas jämfört med den nuvarande, enligt vilken arbetsgivaren ska försäkra sig om att utlänningar som anställs eller är anställda har ett sådant uppehållstillstånd för arbetstagare som krävs eller att de inte behöver något uppehållstillstånd. Upphållstillstånd för arbetstagare är en inexakt formulering med beaktande av att arbetsgivaren uttryckligen ska försäkra sig om att arbetstagaren har rätt att arbeta, oberoende av vilket slags uppehållstillstånd arbetstagaren har. Dock har också den gällande bestämmelsen tolkats så att arbetsgivaren ska försäkra sig om rätten att arbeta, och det är alltså fråga om ett förtydligande som sakligt sett inte förändrar nuläget. Med arbetsgivare avses både finländska och utländska arbetsgivare.

Paragrafens 2 mom. motsvarar i huvudsak nuläget. Dock är det nytt att utgångspunkten är att informationen lämnas till arbets- och näringsbyrån via det elektroniska ärendehanteringssystemet. Om det av någon orsak, som inte behöver anges, inte är möjligt, får uppgifterna alternativt lämnas i pappersform. Skyldigheten att lämna uppgifter gäller både finländska och utländska arbetsgivare. Det kan vara svårt särskilt för utländska arbetsgivare att använda det elektroniska förfarandet. Innehållet i den information som ska lämnas ändras också något så att den information om arbetstagaren, arbetsförhållandets längd, lönen och det kollektivavtal som ska tillämpas. Skyldigheten att underrätta den behöriga myndigheten om anställningen av tredjelandsmedborgare baseras på artikel 4 i Europaparlamentets och rådets direktiv om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt ([2009/52/EG](#)). Underrättelseskyldigheten enligt direktivet ska betraktas som uppfylld, om arbets- och näringsbyrån redan har fått de krävda uppgifterna av arbetsgivaren i samband med arbetstagarens ansökan om uppehållstillstånd. I momentet föreskrivs vidare att arbetsgivaren för förtroendemannen, förtroendeombudet och arbetarskyddsfullmäktigen på arbetsplatsen ska uppgge utlänningens namn och det kollektivavtal som ska tillämpas.

I 3 mom. föreslås en ändring i fråga om den tid uppgifterna ska förvaras. Den nuvarande förvaringstiden på fyra år är onödigt lång, och det föreslås att den förkortas till två år vilket är preskriptionstiden för utlänningsförseelse som arbetsgivare och anlitage av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd. Med arbetsgivare avses både finländska och utländska arbetsgivare.

Det gällande 86 b § 1 mom. överförs i ändrad form till 4 mom. Det föreslås att momentet ändras så att det motsvarar bestämmelsen om uppdragsgivarens ansvar i 47 kap. 6 a § i strafflagen, så att en entreprenad- eller underentreprenadgivare eller den som låter utföra arbete ansvarar för att avtalspartens arbetstagare har rätt att arbeta när en entreprenad ges till ett utländskt företag. Utöver entreprenad- eller underentreprenadarbete och hyrd arbetskraft beaktas dessutom arbete som sker som företagsinterna flyttningar. Bestämmelsen innebär att skyldigheten att försäkra sig om rätten att arbeta gäller både arbetsgivare, entreprenad- eller underentreprenadgivare och den som låter utföra arbete, och ansvaret överförs alltså inte i enlighet med den gällande bestämmelsen från arbetsgivaren till uppdragsgivaren. Dessutom kvarstår skyldigheten för upp-



dragsgivaren att lämna de uppgifter som anges i 2 mom. till förtroendemannen, förtroendeombudet och arbetarskyddsfullmäktigen på arbetsplatsen. Det föreskrivs dessutom en skyldighet för uppdragsgivaren att i enlighet med 3 mom. förvara uppgifterna om grunden för utlänningars rätt att arbeta. Utan den skyldigheten är det inte möjligt att verifiera att uppdragsgivaren har iakttagit skyldigheten att försäkra sig om att en underentreprenör anlitar arbetstagare som har rätt att arbeta.

Enligt 5 mom. gäller mer exakta bestämmelser för varvsbranschen och byggbranschen än för andra branscher. Huvudentreprenören eller en annan huvudsaklig utförare på en byggarbetsplats och den arbetsgivare som utövar huvudsaklig bestämmanderätt på ett varvsområde ska också försäkra sig om att alla som arbetar på området har rätt att arbeta. Det är möjligt i dessa branscher, eftersom det i 52 b och 52 c § i arbetarskyddslagen föreskrivs om skyldigheten att föra en arbetsplatsförteckning i de branscherna. Skyldigheten för huvudentreprenören eller en annan huvudsaklig utförare och den arbetsgivare som utövar huvudsaklig bestämmanderätt att försäkra sig om rätten att arbeta gäller alla utlänningar, alltså också utländska arbetstagare anställda i finländska företag. Inom andra branscher begränsas ansvaret framöver alltjämt till kontroll av att anställda i utländska företag har rätt att arbeta. I momentet föreskrivs ytterligare att den skyldighet att förvara uppgifter som föreskrivs i 3 mom. tillämpas på huvudentreprenören och någon annan huvudsaklig utförare på samma sätt som på entreprenad- eller underentreprenadgivare och den som låter utföra arbete. Utan den skyldigheten är det inte möjligt att i tillsynen verifiera att huvudentreprenören och någon annan huvudsaklig utförare har iakttagit skyldigheten att försäkra sig om arbetstagarnas rätt att arbeta. I fråga om arbetsgivare som utövar huvudsaklig bestämmanderätt föreligger här inte något behov av att separat i detta moment föreskriva någon förvaringsskyldighet, eftersom 1–3 mom. även annars tillämpas på arbetsgivaren.

I 6 mom. finns, liksom i den gällande 86 b §, en informativ hänvisning till lagen om utstationering av arbetstagare (1233/2006) med en tilläggshänvisning till lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan av utomstående arbetskraft (1233/2006).

**83 §. Migrationsverkets behörighet.** Paragrafen motsvarar delvis den gällande 82 §, och i den föreskrivs det om Migrationsverkets behörighet i uppehållstillståndsärenden enligt 5 kap.

I 1 mom. föreskrivs det om Migrationsverkets behörighet att bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare, uppehållstillstånd för företagare och uppehållstillstånd för tillväxtföretagare när ett positivt delbeslut eller utlåtande har getts på ansökan. I fråga om uppehållstillstånd för tillväxtföretagare ska Migrationsverket också bedöma om kravet på försörjning uppfylls. Huruvida kravet på försörjning i fråga om uppehållstillstånd för företagare uppfylls bedöms enligt 79 a § av närings-, miljö- och trafikcentralen, och i fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare enligt 72 a § av arbets- och näringsbyrån.

Enligt 2 mom. har Migrationsverket uteslutande behörighet att bevilja övriga uppehållstillstånd som avses i 5 kap.

I det föreslagna 3 mom. ingår en bestämmelse om att Migrationsverket kontrollerar att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter enligt 71 § när det beviljar andra uppehållstillstånd för arbete än uppehållstillstånd för arbetstagare, för vilket den uppgiften enligt 72 a § hör till arbets- och näringsbyrån. Som det konstateras i motiveringen till 71 b § 2 mom., utreder Migrationsverket fullgörandet av förpliktelserna som arbetsgivare primärt med hjälp av fullgöranderapporten. I det lagrummet anges det dock också att Migrationsverket av grundad orsak också i fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare får granska att skyldigheterna som arbetsgivare fullgjorts.

Det innebär att Migrationsverket inte på nytt får granska samma saker som arbets- och näringsbyrån redan granskat i sitt delbeslut, om det inte finns grundad orsak att misstänka kringgående av bestämmelserna om inresa och vistelse i landet. Migrationsverket har inte behörighet att i fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare utreda huruvida förpliktelserna enligt 71 § 1 mom. har uppfyllts, utan behörigheten begränsas till utredning av bestämmelserna om inresa och vistelse i landet om vilket det föreskrivs i 36 §.

I 4 mom. föreskrivs det om ett undantag från förfarandet för uppehållstillstånd för arbetstagare och företagare när sökanden inte uppfyller vissa villkor för inresa eller vistelse i landet, eller saknar ett giltigt resedokument, och trots ett positivt delbeslut inte kan beviljas det ansökta uppehållstillståndet. Bestämmelsens syfte är att förhindra onödiga delbeslut när Migrationsverket i varje händelse fattar ett negativt slutligt beslut och detta kan ses i så god tid att delbeslutet ännu inte har fattats. Enligt bestämmelsen uppfyller sökanden inte villkoren för inresa enligt 11 § 1 mom. 1, 4 eller 5 punkten. Enligt nämnda 11 § 1 mom. 4 punkten innebär det att sökanden har meddelats inreseförbud, vilket betyder att sökanden inte kan beviljas uppehållstillstånd under den tid inreseförbudet är i kraft. Inreseförbudet kan omfatta Finland eller hela Schengenområdet och gälla en situation där sökanden alltjämt befinner sig i landet och tiden för inreseförbudet ännu inte har börjat löpa (Domstolens dom i mål C-225/16). Enligt 5 punkten innebär det att sökanden anses äventyra allmän ordning och säkerhet, folkhälsan eller Finlands internationella förbindelser. Situationen kan till exempel vara den att sökanden tidigare har studerat i Finland, har begått brott och utvisats från Finland, vilket kan innebära att sökanden inte beviljas uppehållstillstånd trots ett positivt delbeslut. Det kan i enskilda fall finnas behov av att tillämpa bestämmelsen och också i situationer när det har observerats till exempel ett mera omfattande fenomen som syftar till att kringgå bestämmelserna om inresa. Ett ytterligare syfte med bestämmelsen är att arbets- och näringsbyråns, närings-, trafik- och miljöcentralens och också Migrationsverkets och förvaltningsdomstolens resurser inte ska förbrukas i onödan. Tillämpningen av bestämmelsen förutsätter inte att det görs någon systemutveckling. Arbets- och näringsbyrån och närings-, trafik- och miljöcentralen ska göra en anteckning i ärendehanteringssystemet för utlänningsärenden att de inte gör någon delbeslutsprövning för tillämpning av denna bestämmelse i sådana fall där Migrationsverket känner till saken.

I 5 mom. föreskrivs om Migrationsverkets behörighet att bevilja certifiering för arbetsgivare och att återkalla den.

I 6 mom. föreskrivs gällande 67 § 5 mom. som sådant preciserat med en ny bestämmelsehänvisning. Vidare föreskrivs i momentet om Migrationsverkets behörighet att även annars på begäran utfärda intyg över sådan rätt att arbeta som bestäms direkt med stöd av lag. Då har till exempel ett intyg som ges en asylsökande en tydligare rättsgrund än i nuläget. Bestämmelsen stöder också det att Migrationsverket i intyget kunde ta ställning till rätten att arbeta även när denna rätt beror på sådant som annars inte hör till dess behörighet, såsom beslutets verkställbarhet.

**84 §. *Behandlingstider.*** Paragrafen motsvarar i huvudsak 82 § i den gällande lagen, och det föreslås att rubriken ändras så att den bättre motsvarar innehållet.

I 1 mom. föreskrivs det inledningsvis enligt artikel 5.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv [2011/98/EU](#) 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. Enligt den artikeln ska den behöriga myndigheten fatta beslut om den fullständiga ansökan så snart som möjligt, och under alla omständigheter senast fyra månader från den dag då ansökan gavs in. I

1 mom. föreslås i stället en bestämmelse om att beslutet ska fattas senast inom två månader från det att ansökan har lämnats in. I momentet föreskrivs det fortfarande när handläggningstiden börjar löpa, vilket är när sökanden har lämnat sina biometriska kännetecken. Ett ytterligare villkor är att såväl arbetstagaren som arbetsgivaren har uppfyllt sina skyldigheter enligt 71 §, eftersom ansökan annars inte är komplett.

I 2 mom. föreskrivs det om handläggningstiden för de myndigheter som sköter uppehållstillståndsärenden när de handlägger delbeslut eller utlåtanden för ansökan. Momentet gäller således arbets- och näringsbyrån och närings-, trafik- och miljöcentralen när de fattar delbeslut om ansökan och Innovationsfinansieringsverket Business Finland när det ger utlåtande om en ansökan om fortsatt uppehållstillstånd. Handläggningstiden för en ansökan hos dessa myndigheter är högst en månad. Denna tid är hälften av den totala handläggningstiden som föreskrivs i 1 mom. I momentet föreskrivs ytterligare att Migrationsverket ska fatta ett beslut om ansökan senast inom en månad efter att ha mottagit ett delbeslut eller utlåtande. I fråga om Business Finland gäller regleringen fasen för fortsatt tillstånd för tillväxtföretagare i situationer enligt 80 b § 2 mom. när Migrationsverket har begärt utlåtande för beslut om en tillväxtföretagares ansökan om fortsatt uppehållstillstånd.

Det föreslagna 3 mom. motsvarar det gällande 82 § 2 mom. Bestämmelsen baseras på artikel 5.2 och 5.4 i direktivet som nämns ovan. Som en exceptionell omständighet kan betraktas till exempel tecken på exploatering av utländsk arbetskraft eller människohandel i ansökan, varvid det kräver längre tid att utreda ansökan.

Till 4 mom. överförs i oförändrad form bestämmelsen i 81 a § i den gällande lagen om beslut på ansökan om EU-blåkort. Beräkningen av handläggningstiden avviker från 1 mom., eftersom detta beslut ska delges sökanden inom en vis tid medan ett beslut enligt 1 mom. ska fattas inom en viss tid. Skillnaden beror på att detta moment baseras på artikel 11 i rådets direktiv [2009/50/EG](#) om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning. I motiveringen till 73 a § beskrivs direktiv (EU) 2021/1883, genom vilket också rådets direktiv 2009/50/EG upphävs och som ska sättas i kraft nationellt senast den 18 november 2023.

**85 §. Arbetarskyddsmyndighetens behörighet.** Det föreslås att innehållet i den gällande 86 § överförs till denna paragraf. Det föreslås att till 2 mom. om arbetarskyddsmyndighetens anmälningsplikt till polisen fogas en formulering om att anmälan inte behöver göras, om gärningen med beaktande av omständigheterna ska betraktas som ringa och inte något allmänt intresse kräver att anmälan görs. Skrivningen motsvarar anmälningsströskeln för arbetarskyddsmyndigheten i andra ärenden. Huruvida gärningen är ringa ska bedömas som helhet med beaktande av handlingens art. Verifierat arbete under en eller två dagar utan tillstånd kan till exempel betraktas som ringa. Vid arbetsgivarens underlåtelse att underrätta arbets- och näringsbyrån om anställningen av en tredjelandsmedborgare, någon jämförbar person eller dennes familjemedlem eller att meddela en förtroendeman, ett förtroendeombud eller en arbetarskyddsfullmäktig en utlännings namn och vilket kollektivavtal som ska tillämpas ska vid bedömningen av om underlåtenheten är ringa beaktas de anställdas antal och eventuell tidigare myndighetsstyrning i ärendet. Till övriga delar ändras hänvisningarna i 4 mom. så att de motsvarar den nya regleringen.

**164 §. Arbete och näringsutövning.** Det föreslås att paragrafen och dess rubrik ändras så att de motsvarar det ändrade 5 kap., inga ändringar föreslås i paragrafens innehåll. I paragrafen föreskrivs det om rätten för unionsmedborgare och dem som ska jämföras med dem samt deras familjemedlemmar och andra närstående att arbeta och utöva näring utan skyldighet att ansöka om uppehållstillstånd enligt 5 kap.

**186 §. Utlänningsförseelse av arbetsgivare.** Här föreslås att paragrafen ändras som en ändring av hela paragrafen och att den i huvudsak kvarstår oförändrad. Ordalydelsen i 1 mom. 1 punkten om rätt att utföra förvärvsarbete preciseras. Myndigheterna har haft divergerande åsikter om vad som avses med uttrycket ”som inte har rätt att utföra förvärvsarbete” i 186 § 1 mom. 1 punkten. Bestämmelsen preciseras så att rätten att utföra förvärvsarbete ska ses i förhållande till det förvärvsarbete arbetstagaren i verkligheten utför. Följaktligen föreligger inte rätt att utföra förvärvsarbete till exempel när arbetstagaren arbetar inom ett annat yrkesområde än det för vilket uppehållstillståndet har beviljats. Hänvisningen i 1 mom. 3 punkten ändras så att det hänvisas till 82 § 2 mom. där det föreskrivs att en arbetsgivare som anställer en icke-unionsmedborgare, en därmed jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa utan dröjsmål och med anlitande av det elektroniska ärendehanteringssystemet ska lämna arbets- och näringsbyrån information om den arbetstagar som anställts, arbetsförhållandets 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. Likaså föreslås det att hänvisningen i 2 mom. ändras så att det hänvisas till 82 § 4 och 5 mom., där det föreskrivs om fördelningen av straffansvaret mellan arbetsgivaren och uppdragsgivaren. Ansvaret gäller både arbetsgivare och sådana uppdragsgivare som avses i 82 § 4 och 5 mom. Vidare kan framöver även en utländsk uppdragsgivare eller dennes företrädare dömas för utlänningsförseelse av arbetsgivare eftersom förutsättningen inte längre är att uppdragsgivaren ska verka i Finland.

**187 §. Vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbete.** Det föreslås att bestämmelsen ändras så att Migrationsverket utöver arbets- och näringsbyrån blir behörig myndighet för att fatta beslut om vägran. En annan ändring i bestämmelsen är att beslut om vägran kan fattas för en viss tid på högst ett år, men dock alltid minst tre månader. Paragrafens 1 och 2 mom. ändras också så att omnämmandet av uppdragsgivaren stryks, eftersom uppdragsgivaren med anledning av denna proposition inte längre har några uppgifter i samband med tillståndsprocessen och därför inte heller kan lämna oriktig eller vilseledande information. Av dessa orsaker ändras också paragrafens rubrik. Bestämmelserna om beslut om vägran är till sin natur av typen tillsyn och syftar till korrigerande. Strävan med förfarandet är att styra arbetsgivarens verksamhet till att motsvara förutsättningarna och förfaringsätten enligt utlänningslagen. Förslaget främjar bekämpandet av exploatering av utländsk arbetskraft. Det är fråga om ett förvaltningsbeslut som ska fattas med iakttagande av bestämmelserna i förvaltningslagen. Till beslutet om vägran ska fogas en anvisning för sökande av ändring eftersom det med stöd av 190 § får sökas ändring i beslutet genom besvär hos förvaltningsdomstolen. Rättsverkan av ett beslut om vägran börjar dagen för beslutsdatumet. Här föreslås att ändringarna görs som en ändring av hela paragrafen, men i 3 mom. görs ingen materiell ändring.

I 1 mom. föreskrivs om de behöriga myndigheterna för beslut om vägran. Det är ändamålsenligt att Migrationsverket läggs till som behörig myndighet, eftersom det genom ändringarna i 5 kap. i utlänningslagen föreskrivs närmare och mera täckande om arbetsgivarens skyldigheter än i gällande lag. I och med ändringen omfattas alla uppehållstillstånd för arbete av tillämpningsområdet för beslut om vägran, inte längre endast uppehållstillstånd för arbetstagar, utan också de uppehållstillstånd för vilka Migrationsverket ensamt är behörig myndighet. Det innebär att bestämmelsen måste ändras i överensstämmelse med det så att det är av betydelse om arbetsgivaren själv eller genom förmedling av dennes företrädare har lämnat myndigheten, dvs. arbets- och näringsbyrån eller Migrationsverket oriktig eller vilseledande information om de omständigheter som föreskrivs i 71 § 1 eller 2 punkten, 71 b § 1 och 2 mom. eller 82 §. I de bestämmelserna föreskrivs det om arbetsgivarens skyldigheter i uppehållstillstånds-förfarandet. I lagen föreskrivs tydligt vilka uppgifter som ska lämnas för behandlingen av ansökan om uppehålls-

tillstånd och att det är arbetsgivarens ansvar att lämna uppgifterna till myndigheterna. I momentet föreskrivs ytterligare att beslutet ska fattas utan obefogat dröjsmål efter det att arbets- och näringsbyrån eller Migrationsverket har fått kännedom om grunden för beslutet.

I paragrafens 2 mom. föreskrivs det om förutsättningarna för beslutet. Regleringen syftar till att hålla beslutet om vägran som en administrativ påföljd av karenskaraktär. En förutsättning för beslutet är att informationen är signifikant oriktig eller vilseledande och att arbetsgivaren i fråga trots uppmaning inte har rättat informationen inom utsatt tid. En ändring är att giltighetstiden för beslutet om vägran kan bli längre än i nuläget och fastställas inom en viss tidsmarginal. Eftersom ett beslut om vägran blir aktuellt först efter att arbetsgivaren har beretts tillfälle att rätta till sina felaktigheter utan att det har lett till önskat rättat resultat, ska påföljden vara minst tre månader. En annan ändring är att giltighetstiden för ett beslut om vägran får vara högst tolv månader. Denna maximitid är befogad som förhandsförebyggande.

En första förutsättning för beslutet är att informationen ska vara signifikant oriktig eller vilseledande. Vid bedömningen av signifikansen kan specialmotiveringen för de nämnda bestämmelserna tillämpas. Uppgifter om försummade arbetsgivarskyldigheter kan också framgå av arbetarskyddsmyndigheten och då kan arbets- och näringsbyrån eller Migrationsverket jämföra de uppgifter arbetsgivaren har lämnat till myndigheten med arbetarskyddets inspektionsrapport. Vid bedömningen av signifikansen kan till exempel beaktas att arbetstagaren har haft orimligt långa arbetstider och många arbetstimmar, att det saknas ledigheter eller att lönen eller en del av den har blivit obetald. Beaktas kan betydande underbetalning eller återbetalning av lön, dvs. att lönen betalas ut till arbetstagarens konto, men lyfts tillbaka till arbetsgivaren. Brister i lönesättningen kan betraktas som signifikanta särskilt när den lön man får i handen inte längre uppfyller försörjningskriteriet som förutsätts i utlänningslagstiftningen. Signifikansen accentueras också av att säkerheten i arbetet försumrats eller av farliga arbetsförhållanden. Den accentueras också av exploateringssituationer, till exempel av att arbetsgivaren hotar arbetstagarens eller en nära anhörigs liv eller hälsa, hotar med att påverka myndigheterna för att återkalla uppehållstillståndet eller avlägsna arbetstagaren ur landet, beslagtar arbetstagarens identitetshandlingar, besitter arbetstagarens bankkonto, skattekort eller andra viktiga handlingar, eller isolerar en arbetstagare från andra människor genom att kräva boende i lokaler som arbetsgivaren anvisar och som kan vara olämpliga för boende, begränsar användningen av telefon, förbjuder måltider på en plats som arbetstagaren valt eller på något annat sätt begränsar arbetstagarens umgänge med andra människor, eller genom att skuldsätta arbetstagaren till exempel genom snabbblån eller genom att låta bli att redovisa skatter och undanhålla information om betalning av efterskatt. Vid bedömningen av hur länge ett beslut om vägran ska vara i kraft kan ytterligare beaktas hur många arbetstagare de felaktiga uppgifterna gäller, vilka uppgifter som har lämnats oanmälda eller om arbetsgivaren tidigare har meddelats beslut om vägran.

Om arbetsgivaren genom en lagakraftvunnen dom har dömts för lämnande av oriktiga uppgifter ska i princip beslutet om vägran meddelas i övre delen av skalan. Likaså, om lämnandet av oriktiga uppgifter som gäller flera arbetstagare styr till att meddela beslutet om vägran i övre delen av skalan, ska ytterligare beaktas vilket slag av uppgifter som har lämnats oanmälda och om arbetsgivaren tidigare har meddelats ett beslut om vägran. Vid bedömningen av punkten om oanmälda uppgifter kan samma omständigheter användas som vid bedömningen av signifikansen.

I 2 mom. förutsätts ytterligare, utöver att informationen är signifikant oriktig eller vilseledande, att arbetsgivaren trots uppmaning inte har rättat informationen inom utsatt tid. Det är fråga om en uppmaning till arbetsgivaren i enlighet med förvaltningslagen att komplettera uppgifterna inom en viss tid. Beslut om vägran kan fattas, om uppgifterna inte har rättats eller om arbetsgi-

varen fortsätter lämna uppgifter som inte stämmer överens med sanningen eller om kompletteringsuppmeningen inte leder till något svar. Om det har konstaterats att uppgifterna om anställningen eller arbetsförhållandena är felaktiga eller vilseledande, ska arbetsgivaren i praktiken korrigera uppgifterna också på konkret nivå när det gäller anställningen och de praktiska arbetsvillkoren. Vidare ska arbets- och näringsbyrån och Migrationsverket också underrätta arbetarskyddsmyndigheterna om kompletteringsuppmeningen och de kan då göra en arbetarskyddsinspektion på arbetsgivarens arbetsplats i fråga.

I 2 mom. föreskrivs ytterligare att beslutet också kan riktas till den ansvariga personen, om det är fråga om ett företag eller en sammanslutning. Med ansvarig person avses den ansvariga person inom företagets organisationspersonkrets som är antecknad i handelsregistret samt betydande ägare, exempelvis verkställande direktören, styrelsemedlemmar och bolagsmän. De ansvariga personerna varierar beroende på bolagsform och framgår av handelsregistret. Beslutet ska riktas såväl till företaget som till den ansvariga personen eller personerna. Beslutet ska emellertid inte utan prövning riktas till alla ansvariga personer, utan till den person som på företagets vägnar har lämnat de oriktiga uppgifterna, om den personen är känd. Regleringen avser att förhindra att den som har lämnat oriktiga eller vilseledande uppgifter kan kringgå bestämelsen genom att fortsätta anlita utländsk personal via ett företag den äger eller besitter.

I 3 mom. föreskrivs om förhållandet mellan beslutet om vägran och arbetsgivarens utlänningsförseelse av arbetsgivare. Eftersom det inte är fråga om en sanktion som är jämförbar med straffpåföljd kopplas påföljden också till fastställande av 186 § 1 mom. 2 punkten. Ett beslut om vägran kan gälla arbetsgivaren eller dennes företrädare som med stöd av 186 § 1 mom. 2 punkten genom en lagakraftvunnen dom har dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare efter att uppsåtligt eller av grov oaktsamhet ha lämnat en myndighet oriktig eller vilseledande information om en utlänningsvillkor i arbetet eller arbetsuppgifter eller om de krav som ställs i dem. Bestämelsen gör det inbördes förhållandet mellan beslut om vägran och utlänningsförseelse av arbetsgivare konsekvent, så att den påföljd som dömts i en straffprocess tillsammans med en administrativ påföljd blir strängare än enbart en administrativ påföljd.

**190 §. Besvär.** Det föreslås att paragrafen ändras som helhet, eftersom 2 mom. annars behöver flyttas och eftersom 3 mom. i den gällande bestämmelsen har upphävts genom lag 737/2021. Regleringen i sig kvarstår i huvudsak oförändrad. Innehållet i den nya bestämmelsens 1 och 2 mom. kompletteras.

Till 1 mom. fogas närings-, trafik- och miljöcentralen och Innovationsfinansieringsverket Business Finland. Arbetskraftsbyrån korrigeras till arbets- och näringsbyrån. Momentets reglering föranleder att ändring kan sökas genom besvär i Migrationsverkets beslut om certifiering för arbetsgivare enligt 76 och 78 §.

I det föreslagna 2 mom. föreskrivs att det egentliga beslutet om uppehållstillstånd som meddelas sökanden är det beslut i samband med vilket ändring får sökas i ett delbeslut eller utlåtande som ligger till grund för beslutet. I arbets- och näringsbyråns, närings-, trafik- och miljöcentralens och Innovationsfinansieringsverket Business Finlands delbeslut och utlåtanden får ändring inte sökas självständigt, utan först i samband med huvudsaken det vill säga beslutet om uppehållstillstånd. I fråga om Business Finland söks ändring i de flesta fall i samband med ansökan om fortsatt uppehållstillstånd för tillväxtföretagare. I det fallet att uppehållstillstånd har beviljats i fråga om den första ansökan, kan ändring sökas i utlåtandet om det på samma gång, om det söks ändring genom besvär i uppehållstillståndsbeslutet.

Paragrafens 2 mom. i den gällande paragrafen blir 3 mom. i den ändrade bestämmelsen. Bestämmelsens innehåll kvarstår oförändrat.

Den gällande paragrafens 4 mom. kvarstår som 4 mom. i den ändrade bestämmelsen. Bestämmelsens innehåll kvarstår oförändrat.

**191 §. Besvärsförbud.** Det föreslås att 9 punkten upphävs. Eftersom det föreslås att 75 § om förhandsbesked i den gällande lagen upphävs, kan det inte längre föreskrivas om besvärsförbud för det.

**192 §. Behörig förvaltningsdomstol.** Det föreslås att 3 mom. ändras så att det föreskrivs om behörig förvaltningsdomstol i fråga om uppehållstillståndsärenden som avses i 5 kap. I den gällande bestämmelsen anges den behöriga förvaltningsdomstolen i fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare och uppehållstillstånd för företagare, som avses med termen uppehållstillstånd för näringsidkare som kvarstått i bestämmelsen. Eftersom det i 5 kap. föreskrivs om uppehållstillstånd för arbete, uppehållstillstånd för företagare, uppehållstillstånd för tillväxtföretagare och annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete eller näringsutövning, bestäms den behöriga förvaltningsdomstolen för dem enligt i vilken förvaltningsdomstols domkrets sökanden bor. Om sökanden inte är bosatt i Finland, är den behöriga förvaltningsdomstolen i ett ärende som gäller uppehållstillstånd för företagare eller tillväxtföretagare Helsingfors förvaltningsdomstol och den behöriga förvaltningsdomstolen i ett ärende som gäller uppehållstillstånd för arbete den förvaltningsdomstol inom vars domkrets den arbetsgivare som avses i ansökan har sitt verksamhetsställe, och i fråga om andra uppehållstillstånd bestäms den behöriga förvaltningsdomstolen enligt 1 mom. Vidare föreskrivs det i momentet att den behöriga förvaltningsdomstolen för beslut om certifiering för arbetsgivare är den förvaltningsdomstol inom vars domkrets arbetsgivaren har sitt verksamhetsställe. Med beslut om certifiering för arbetsgivare avses beviljande, icke-beviljande och återkallande av certifiering.

**194 §. Arbetsgivarens rätt att anföra besvär.** I paragrafen föreskrivs det om arbetsgivarens rätt att söka ändring. Den gällande bestämmelsen tillämpas endast på arbetsgivare som deltar i ansökningsförfarandet för en arbetstagares uppehållstillstånd för arbetstagare, eftersom det endast föreskrivs om skyldigheter för arbetsgivaren i fråga om det tillståndsslaget. Till övriga delar föreskrivs det inte i utlänningslagen om några skyldigheter för arbetsgivare, och därför inte heller om någon mer vidsträckt rätt att söka ändring. Det föreslås att bestämmelsen ändras, eftersom det i 5 kap. föreslås omfattande bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter i fråga om alla uppehållstillstånd som söks för arbete och inte längre enbart i fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare. Därför föreslås det att bestämmelsen om arbetsgivarnas ändringsökande ändras så att kraven på rättsskydd för arbetsgivaren kan uppfyllas på ett heltäckande sätt.

I 1 mom. föreskrivs att arbetsgivarens rätt att anföra besvär avser de uppgifter som avses i 71 § 1–3 punkten, som arbetsgivaren lämnar i ansökan och som därmed inverkar på ansökningsärendet. Likaså föreslås arbetsgivaren ha besvärsrätt i fråga om huruvida den egna informations-skyldigheten uppfyllts, det vill säga i fråga om 71 b §. I fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare gäller besvärsrätten, liksom i nuläget, de villkor som arbets- och näringsbyrån tar ställning till, det vill säga 72 a § 1 mom.

I 2 mom. föreskrivs om arbetsgivarens rätt att anföra besvär över beslut som gäller beviljande, icke-beviljande eller återkallande av certifiering för arbetsgivare.

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

**13 a §. Rätt att arbeta.** I den föreslagna paragrafen föreskrivs det om rätt att arbeta. I 1 mom. föreskrivs att en tredjelandsmedborgare som av Finland beviljas ett ICT-uppehållstillstånd har

rätt att arbeta i enlighet med tillståndet. I 2 mom. är det fråga om tillfällig rörlighet, vilket innebär att arbetet är i enlighet med tillståndet, om inte något annat följer av 20 eller 22 §.

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

**12 a §. Rätt att arbeta.** I paragrafen föreskrivs det om rätt att arbeta när en tredjelandsmedborgare har beviljats tillstånd för säsongarbete. Rätten att arbeta bestäms i lagen.

**20 §. Sanktioner mot arbetsgivare.** Det föreslås att hänvisningen i paragrafens 2 mom. till utlänningslagen korrigeras så att den motsvarar regleringen i utlänningslagens föreslagna nya 5 kap. Paragrafens 3 mom. är tänkt att ändras så att det beslut som där föreskrivs kan göras för samma tid som beslutet om vägran i 187 § i utlänningslagen.

### **7.4 Barnbidragslagen**

**1 a §. Rätt till barnbidrag på grundval av arbete.** Det föreslås att hänvisningen till utlänningslagen i 3 mom. 1 punkten korrigeras så att den motsvarar det ändrade 5 kap. i utlänningslagen. Inga innehållsmässiga ändringar föreslås.

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

**3 a §. Internationella fall.** Det föreslås att hänvisningarna till utlänningslagen i 2 mom. korrigeras så att de motsvarar det ändrade 5 kap. i utlänningslagen. Inga innehållsmässiga ändringar föreslås.

### **7.6 Lagen om specialiserad sjukvård**

**3 §.** Det föreslås att hänvisningarna till utlänningslagen i 1 mom. korrigeras så att de motsvarar det ändrade 5 kap. i utlänningslagen. Inga innehållsmässiga ändringar föreslås.

### **7.7 Folkhälsolagen**

**14 §.** Det föreslås att hänvisningarna till utlänningslagen i paragrafen korrigeras så att de motsvarar det ändrade 5 kap. i utlänningslagen. Inga innehållsmässiga ändringar föreslås.

### **7.8 Lagen om ordnande av social- och hälsovård**

**56 §. Ordnande av hälso- och sjukvård i vissa fall.** Det föreslås att hänvisningarna till utlänningslagen i 1 och 2 mom. korrigeras så att de motsvarar det ändrade 5 kap. i utlänningslagen. Inga innehållsmässiga ändringar föreslås. Ändringen görs som en ändring av hela paragrafen.

## **8 Bestämmelser på lägre nivå än lag**

Genom förordning av statsrådet föreskrivs om förutsättningarna för beviljande av certifiering av arbetstagare enligt föreslagna 76 § i utlänningslagen. Genom reglering på det sättet kan vid behov lagstiftningen om förutsättningarna för beviljande av certifiering ändras mera flexibelt, om de förutsättningar som tas i bruk när lagen träder i kraft visar sig vara otillräckliga med tanke på hur tillståndssystemet fungerar och arbetsgivarna söker sig till certifiering. På det här sättet att reglera kan man påverka hur många arbetsgivare som kan omfattas av certifieringen.



## RP 114/2022 rd

Statsrådets beslut av den 11 oktober 2012 om riksomfattande riktlinjer för de allmänna villkoren beträffande anlitandet av utländsk arbetskraft kommer att upphävas, eftersom det i det föreslagna 5 kap. i utlänningslagen inte längre föreskrivs om att ett sådant beslut ska fattas.

### 9 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft i den 15 december 2022. För att de lagar som ingår i propositionen ska träda i kraft den dagen krävs det att den systemutveckling som möjliggör tillämpningen av bestämmelserna görs tillräckligt färdig för tillämpning av regleringen och för att den ska fungera. Systemutvecklingen görs med RRF-finansiering och en förutsättning för den finansieringen är att lagarna träder i kraft senast andra kvartalet av 2023. Utlänningslagens 17 c § måste träda i kraft inom 2022 på grund av RRF-finansieringen och kommissionens tillsyn i samband med det och risken för att RRF-finansieringen skärs ner.

I propositionen föreskrivs det om en övergångsbestämmelse med avseende på regleringen som gäller tiden för behandling av ansökan. Eftersom den maximala behandlingstiden för ansökan om uppehållstillstånd på grund av arbete förkortas från fyra månader till två månader tillämpas på ansökningar som är anhängiga vid ikraftträdandet av lagen den 82 § som gällde vid ikraftträdandet. Med andra ord tillämpas lagens nya 84 § på ansökningar som blir anhängiga efter lagens ikraftträdande.

### 10 Verkställighet och uppföljning

I denna proposition föreslås bestämmelser om en ny certifiering för arbetsgivare. Förutsättningarna för beviljande av certifiering utfärdas genom förordning av statsrådet. Hur certifieringen fungerar vid beviljandet av uppehållstillstånd för arbete, hur antalet arbetsgivare som söker certifiering utvecklas och omständigheter som observeras vid tillsynen gör att det måste följas upp hur regleringen fungerar. När det föreskrivs om förutsättningarna för certifiering genom förordning av statsrådet kan förutsättningarna justeras mera flexibelt efter behov.

### 11 Förhållande till andra propositioner

Propositionen har delvis samband med åtgärdsmotionen ([ÅM 124/2020 rd](#)) om digitalisering av Migrationsverkets intervjuer i samband med ansökningar om uppehållstillstånd och inrättandet av ett nationellt system för D-visum.

Finansministeriet har berett ett utkast till proposition med förslag till lag om ändring av lagen om befolkningsdatasystemet och de certifikattjänster som tillhandahålls av Myndigheten för digitalisering och befolkningsdata och till vissa lagar som har samband med den ([VM035:00/2021](#)). Där föreslås att externa tjänsteleverantörer i befolkningsdatasystemet kunde registrera en person som från utlandet ansöker om uppehållstillstånd utan att personen i fråga besöker en finsk beskickning. Den propositionen föredras enligt uppskattning vecka 37/2022. I arbets- och näringsministeriets proposition är det bland annat fråga om reglering om utläggning av myndighetsuppgifter som gäller migration, till vilken finansministeriets proposition delvis hänför sig.

Långvarigt eller så kallat nationellt D-visum på grund av att lagstiftningen trädde i kraft den 1 juni 2022 (RP 122/2021 rd). I denna första fas tillämpas långvarigt visum på specialsakkunniga, tillväxtföretagare och deras familjemedlemmar. Inrikesministeriet har lagberedning på gång som gäller utvidgning av användningen av visum för längre vistelse ([SM031:00/2021](#)). Enligt skrivningen vid budgetbehandlingen hösten 2021 utvidgar regeringen D-visumet redan under innevarande regeringsperiod till forskare och studerande samt deras familjemedlemmar. Vidare

ska användningen utvidgas till certifiering av arbetsgivare och personer som verkar i ledande uppgifter i företag. Det har anmälts att den propositionen lämnas till riksdagen vecka 24/2022. I detta projekt som gäller 5 kap. i utlänningslagen föreslås det att 17 c§ ändras. Bestämmelsen finns med för att lagarna som ingår i denna proposition föreslås träda i kraft den 15 december, medan lagarna enligt inrikesministeriets proposition avses träda i kraft först den 1 april 2023, i vilket fall hänvisningarna i bestämmelsen till nya 5 kap. från och med den 15 december 2022 inte skulle stämma. I det här sammanhanget läggs uttryckligen ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag till bestämmelsen, eftersom RFF-finansieringen och kommissionens tillsyn i samband med den kräver att bestämmelserna är i kraft också till denna del före 2023.

## 12 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

### 12.1 Inledning

Enligt 9 § 4 mom. i grundlagen regleras rätten för utlänningar att resa in i Finland och att vistas i landet genom lag. ed tanke på denna proposition bör det också beaktas vad som föreskrivs om jämlikhet i 6 § i grundlagen, om skydd för privatlivet i 10 §, om näringsfrihet och rätt till arbete i 18 § och om rättsskydd och tryggheten av garantier för en god förvaltning i 21 §.

Enligt förarbetena till 9 § 4 mom. i grundlagen är utgångspunkten den gällande grundregeln i den internationella rätten, enligt vilken en utlänning inte i allmänhet har rätt att bosätta sig i ett annat land (RP 309/1993 rd, GrUU 23/1998 rd). Därför kan inga särskilda krav på innehållet i den berörda lagstiftningen direkt härledas ur grundlagen. Av kravet på reglering i lag kan dock härledas förbud mot diskriminering och godtycke, liksom ett krav på att bestämmelserna om grunderna och beslutsförfarandena för inresa till och vistelse i landet är sådana att rättssäkerheten tryggas (GrUU 16/2000 rd). Enligt 5 § i utlänningslagen får utlänningarnas rättigheter inte begränsas mer än vad som är nödvändigt, och enligt 6 § ska särskild uppmärksamhet fästas vid barnets bästa vid beslutsfattandet.

Enligt 6 § 1 mom. i grundlagen är alla lika inför lagen. Den allmänna jämlikhetsbestämmelsen uttrycker den grundläggande principen och jämlikhet och jämställdhet. Den allmänna jämlikhetsbestämmelsen riktas också till lagstiftaren. Genom lag får inte personer eller personkategorier ges en mer eller mindre förmånlig ställning. Förbudet mot särbehandling i 6 § 2 mom. kompletterar den allmänna jämlikhetsbestämmelsen. Enligt förbudet mot särbehandling får ingen utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. I grundlagsutskottet etablerade praxis har det betonats att jämlikhetsprincipen inte kan innebära strikta gränser för lagstiftarens prövning i fråga om bestämmelser som den aktuella samhällsutvecklingen kräver (GrUU 35/2010 rd).

Jämlikhetsbestämmelserna och förbudet mot särbehandling i grundlagen förbjuder inte alls slags särskiljande av personer. Det är väsentligt om de aktuella bestämmelserna som ger personer olika ställning kan motiveras på ett sätt som är godtagbart med tanke på systemet med grundläggande fri- och rättigheter (t.ex. GrUU 46/2006 rd, GrUU 18/2010 rd, GrUU 44/2010 rd, GrUU 64/2010 rd, GrUU 16/2006 rd, s. 2 och GrUU 73/2002 rd). En godtagbar grund gör det tillåtet att ge personer olika ställning ur grundlagens perspektiv, såväl i fråga om direkt som indirekt särbehandling (GrUU 10/2003 rd). I riksdagens grundlagsutskotts praxis har det betraktats som en godtagbar grund att särbehandlingens grund har samband med fullgörandet av någon annan grundläggande fri- eller rättighet. Som godtagbara grunder har också betraktats andra betydande offentliga eller privata intressen. Vid bedömningen av särbehandling ska det inte enbart fästas vikt vid huruvida den föreslagna metoden för att uppnå syftet är godtagbart, utan

också vid bestämmelsernas proportionalitet. I det sammanhanget har riksdagens grundlagsutskott betonat ett sakligt och fast samband mellan det godtagbara skälet och syftet med den lag som stiftas (GrUU 44/2010 rd).

Å andra sidan är det kännetecknande för lagstiftningen att personer till följd av ett visst godtagbart samhällsligt intresse behandlas olika, bland annat för att främja den faktiska jämlikheten (RP 309/1993 rd, s. 42–43, GrUU 45/2016 rd, GrUU 67/2014 rd, GrUU 31/2014 rd, GrUU 38/2006 rd, s. 2). I grundlagsutskottet etablerade praxis har det ansetts att jämlikhetsprincipen inte kan innebära strikta gränser för lagstiftarens prövning i fråga om bestämmelser som den aktuella samhällsutvecklingen kräver (bl.a. GrUU 2/2011 rd, s. 2, GrUU 64/2010 rd, s. 2, GrUU 15/2001 rd, s. 3). Dessutom har utskottet i olika sammanhang ur jämlikhetsbestämmelserna i grundlagen härlett ett krav på att särbehandlingen inte får vara godtycklig eller leda till oskäligt resultat (se t.ex. GrUU 47/2018 rd, GrUU 20/2017 rd, GrUU 58/2014 rd, GrUU 7/2014 rd, s. 5–6, GrUU 11/2012 rd, s. 2, GrUU 37/2010 rd, s. 3, GrUB 11/2009 rd, s. 2, GrUU 18/2006 rd, s. 2. Se GrUU 52/2016 rd).

Enligt 18 § 1 mom. i grundlagen har var och en i enlighet med lag 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. Enligt 18 § 1 mom. i grundlagen ska det allmänna också sörja för skyddet av arbetskraften. Bestämmelsen i den mening som omfattar arbetarskyddet i vidsträckt bemärkelse. Den omfattar också arbetstidskyddet. Det allmänna ska sörja för trygga och hälsosamma arbetsförhållanden (GrUU 2/2014 rd, GrUU 8/2013 rd, GrUU 39/2001 rd).

## 12.2 Bestämmelser om arbete och näringsutövning

I denna proposition föreslås det att bestämmelserna i utlänningslagen (301/2014) om arbete och näringsutövning och vissa andra bestämmelser som gäller handläggningen och förfarandena för uppehållstillståndsärenden ändras. Bakgrunden till propositionen är ett omfattande helhetsprojekt för utveckling av uppehållstillstånds-förfarandena för arbete och utbildning, som beskrivs närmare i början av propositionen. Propositionen påverkas också av utredningar av hur tillståndssystemet bör utvecklas, som gjorts under och före projektet och som likaså beskrivs i början av propositionen. Den röda tråden i denna proposition är processen för uppehållstillstånd för arbete, och också frågor som rör hörande av sökanden, uppehållstillståndsprövningen och beviljandet av uppehållstillstånd med tonvikten på ansökningar om uppehållstillstånd som sker utomlands.

Bestämmelserna i det gällande 5 kap. i utlänningslagen är mycket knapphändiga, med undantag för uppehållstillstånd för arbetstagare. Det har gjorts att lagen i huvudsak har blivit föremål för tolkningspraxis, tolkningsanvisningar och rättspraxis som uppkommit under årens lopp. Grundlagsutskottet har dock ansett att ju större risk fysiska personers rättigheter och friheter utsätts för på grund av behandlingen, desto mer motiverat är det med mer detaljerade bestämmelser (GrUU 26/2018 rd, s. 3 rd, s. 5 och GrUU 14/2018 rd, s. 5). Därför föreslås det att regleringen preciseras med avseende på tillståndsförutsättningarna, men också med avseende på arbetsgivarens och sökandens, alltså arbetstagarens, skyldigheter.

I 6 § i grundlagen föreskrivs det om jämlikhet, i 18 § skyddas näringsfriheten och rätten till arbete och i 21 § föreskrivs det om rättsskydd. I denna proposition föreslås bestämmelser om de allmänna villkor som ska uppfyllas i fråga om alla uppehållstillstånd för arbete. Dessutom föreskrivs det om arbetsgivarens informationskyldighet. I fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare uppfylls detta i de gällande bestämmelserna, eftersom det där föreskrivs om de skyl-

digheter arbetsgivaren ska uppfylla. I denna proposition utvidgas det till att omfatta alla uppehållstillstånd för arbete. Likaså föreslås att det föreskrivs om en särskild informationsskyldighet för arbetstagaren, det vill säga sökanden. Bestämmelserna syftar till bättre medvetenhet hos utländska arbetstagare om de egna rättigheterna, och i den nya normala processen kan den information arbetsgivaren och arbetstagaren uppger jämföras sinsemellan vilket också gör det möjligt att åtgärda eventuella missförhållanden. I de föreslagna bestämmelserna ställs arbetsgivarna i en jämbördig ställning i fråga om skyldigheter och hot om sanktioner. Bestämmelserna skyddar också arbetstagaren när tillämpningen av beslut om vägran utvidgas till alla slags uppehållstillstånd för arbete, vilket ger rättssäkerhet. I propositionens förslag regleras dessutom arbetarskyddstillsynen och arbetsgivares och uppdragsgivares skyldigheter mera detaljerat och omfattande.

Enligt de utredningar som beskrivs närmare i början av propositionen leder mer än 80 procent av alla ansökningar om uppehållstillstånd för arbete eller utbildning i slutändan till ett positivt avgörande. Problem vid tillståndsförfarandet har till exempel varit den långa handläggningstiden, bristen på bestämmelser om villkor för tillstånd, att kompletteringar begärs flera gånger och myndigheternas delvis överlappande uppgifter. En ändring i förhållande till gällande bestämmelser är att det i regel krävs färre utredningar för beviljande av uppehållstillstånd, eftersom det i ansökan enligt förslaget endast krävs utredningar som är väsentliga för avgörande av ansökan, och att det i lagen föreskrivs vilka utredningar som krävs. För de flesta ansökningarna baseras beslutsfattandet enligt propositionen på att det räcker att information uppges om de centrala anställningsvillkoren. Tilläggsuppgifter krävs endast om det för att för att avgöra ansökan behövs någon nödvändig tilläggsinformation, och dessutom av arbetsgivaren, om uppgifterna inte går att få ur någon annan myndighets informationsresurs, eller om det finns skäl att misstänka kringgående av bestämmelserna om inresa och vistelse i landet ska ansökningen granskas närmare.

Genom propositionen klarläggs också myndigheternas uppgifter, eftersom det föreskrivs tydligare om Migrationsverkets, arbets- och näringsbyråns och närings-, trafik- och miljöcentralens uppgifter och behörighet. Vid ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare ska arbets- och näringsbyrån även framöver fatta ett delbeslut som baseras på tillgångsprövning och information om villkoren för anställningsförhållandet, och vid ansökan om uppehållstillstånd för företagare ska närings-, trafik- och miljöcentralen fatta ett delbeslut utifrån en utredning av näringsverksamhetens lönsamhet. I bägge fallen ska Migrationsverket utreda om de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd uppfylls och fatta det slutliga beslutet om uppehållstillstånd utifrån uppgifterna i delbeslutet.

I denna proposition föreslås det också att det föreskrivs i lagen om uppehållstillstånd för specialsakkunnig så att ett villkor för beviljandet är specialsakkunskap som i regel bedöms av arbetsgivaren. Ett ytterligare villkor är en lagstadgad försörjningsnivå som är knuten till den genomsnittliga bruttoinkomsten för löntagare och som åtminstone ska uppfyllas för beviljande av uppehållstillstånd. Modellen för kravet på försörjning har tagits från regleringen om EU:s blåkort. Propositionen innebär en ändring i tydligare riktning jämfört med gällande bestämmelser, där det är fråga om sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens, lönenivån har kvarstått på samma nivå mer än tio år och den delvis har kunnat bestå av naturaförmåner.

### **12.3 Certifiering av arbetsgivare**

Dessutom föreslås det i propositionen att det föreskrivs om certifiering för arbetsgivare i fråga om uppehållstillstånd för arbete. Med certifiering avses en särskild förtroendeställning som på ansökan beviljas en arbetsgivare som uppfyller villkoren. Det ska varken vara obligatoriskt eller nödvändigt att ansöka om certifiering, eftersom en förtydligad handläggning och för snabbad

process för uppehållstillstånd för arbete i lika mån gäller också andra arbetsgivare och deras kommande arbetstagare. Av erfarenhet är det dock känt att en stor del av de arbetsgivare som ofta anställer utländska arbetstagare noggrant iakttar bestämmelserna i uppehållstillstånds-förfarandet och i sina andra förpliktelser och därför har i tillstånds-förfarandet för kontrollen av förutsättningarna för uppehållstillstånd delautomatisering kunnat inriktas på dessa ansökningar. Med tanke på ett smidigt och rättvist uppehållstillstånds-förfarande är det inte befogat att en arbetsgivare som sköter sina åligganden i tid och i enlighet med kraven och som i snitt rekryterar mera utländsk arbetskraft än andra arbetsgivare ska behöva vänta på handläggning på grund av att andras ansökningar är oklara och drar ut på tiden. För ett transparent förfarande är det mera hållbart att det genom regleringen i det fallet öppet kan påvisas att det på arbetsgivare som uppfyller vissa föreskrivna kriterier i förfarandet kan tillämpas en på sätt och vis lättare process, när arbetsgivarens förutsättningar att fungera som arbetsgivare för utländsk arbetskraft inte längre undersöks skilt för varje ansökan eftersom undersökningen redan har gjorts i samband med certifieringen. Regleringen kan anses ha godtagbara skäl att på sätt och vis särbehandla olika arbetsgivare och deras anställda i förhållande till andra arbetsgivare och deras arbetstagare på ett acceptabelt sätt med hänsyn till de grundläggande fri- och rättigheterna (t.ex. GrUU 46/2006 rd, GrUU L 18/2010 rd, GrUU 44/2010 rd, GrUU L 64/2010 rd, GrUU 16/2006 rd och GrUU 73/2002 rd).

Enligt propositionen föreskrivs det om förutsättningarna för beviljande av certifiering genom förordning av statsrådet. I lagen föreskrivs om beviljande av certifiering, dess verkningar för tillstånds-förfarandet och om återkallande av certifiering samt om certifieringskarens. Förutsättningarna för beviljande av certifiering föreskrivs genom förordning eftersom förutsättningarna gäller vissa av företagsverksamhetens nyckeltal inom en viss tidsperiod och kännedom om av-görandet av ett visst antal ansökningar om uppehållstillstånd samt kännedom om hur arbetsgi-varskyldigheterna har uppfyllts, vilket i huvudsak kan fastställas ur information i olika register (GrUU 41/2006 rd, GrUU 43/2006 rd, GrUU 25/2005 rd, GrUU 1/2004 rd, GrUU 56/2002 rd). Tolkningen av bemyndigandet och innehållet i de bestämmelser som utfärdas med stöd av det begränsas direkt av 80 § 1 mom. i grundlagen, enligt vilket det genom lag ska utfärdas bestämmelser 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, GrUU 37/2005 rd). Utfärdandet av bestämmelser om förutsättningarna för beviljande av certifiering genom förordning av statsrådet ska anses vara exakt och noggrant avgränsat. Bestämmelser om beviljande av certifiering, dess verkningar och återkallande av certifiering utfärdas genom lag, så som förutsätts i 80 § 1 mom. i grundlagen. På den valda regleringsnivån kan dessutom förutsättningarna för beviljande av certifiering ändras mera flexibelt än genom lagstiftning i takt med att man inhämtar erfarenheter av förfarandet. Eftersom certifieringsregleringen är ny, ändras förutsättningarna vid behov senast inom tre år. I det skedet har man redan information om hur förfarandet fungerar i praktiken när det gäller hur efterhandstillsynen i samband med uppehålls-tillståndsärenden utvecklas och i fråga om de första certifieringarna och fortsatta ansökningarna. I fråga om förutsättningarna är det inte känt hur många arbetsgivare som kommer att ansöka om certifiering och genom att ändra på förutsättningarna kan man påverka för hur många arbetsgi-vare det är möjligt att ansöka eller huruvida det bör ställas nya eller annorlunda förutsättningar för beviljandet. För sådana arbetsgivare som sporadiskt rekryterar utländsk arbetskraft torde det inte löna sig att söka om certifiering. Å andra sidan föreslås det att det avsiktligt skapas ett sådant förfarande att tillräckligt stora och stabila arbetsgivare som sköter sina angelägenheter får en särställning i förfarandet, vilket även internationellt vore beaktansvärt, och beaktansvärt också för att det till förfarandet i ett senare skede för att försnabba arbetstagarens inresa i landet också kopplas en möjlighet att ansöka om ett långvarigt, så kallat D-visum.

Regleringsförslaget inbegriper också en möjlighet att återkalla certifieringen, om det framgår att förutsättningarna för beviljandet inte längre föreligger eller om arbetsgivaren i sin affärsverksamhet agerar på ett sätt som medför att förtroendet för arbetsgivarens verksamhet i uppehållstillståndsärenden förloras. Det bör framhåvas att ett återkallande av certifiering är en helhetsprövning som kräver att arbetsgivarens utredningar och omständigheterna i fallet beaktas i sin helhet. Därmed är åtgärden bunden till ett förfarande där arbetsgivaren ges tillfälle att rätta till läget eller utreda det närmare, så som också konstateras i grundlagsutskottets praxis (GrUU 41/2006 rd, GrUU 28/2005 rd, GrUU 7/2005 rd, GrUU 44/2004 rd, GrUU 16/2003 rd). Eftersom certifiering av arbetsgivaren inte är en förutsättning för att anställa utländsk arbetskraft eller bevilja uppehållstillstånd, innebär ett återkallande och en utslutning från certifiering för viss tid inte något hinder för utlänningsansökan om uppehållstillstånd för anställning hos arbetsgivaren. Det är fråga om en administrativ påföljd där arbetsgivaren utsluts på viss tid från certifiering, men det påverkar inte beviljandet av uppehållstillstånd eller verksamheten som arbetsgivare. Med tanke på uppehållstillstånden är ändringen inte stor för arbetsgivaren, eftersom målet med att förtydliga tillståndsärendena för arbete och för snabba tillståndsförfarandet gäller allt tillståndsförfarande och alla arbetsgivare, även orcertifierade arbetsgivare. Snarare är det fråga om arbetsgivarens rykte i övrigt, som fördärvas på den grund som processen för återkallande av certifieringen inleds. Det kan inte anses finnas något hinder för regleringen med avseende på näringsfriheten enligt 18 § i grundlagen, eftersom en återkallad certifiering inte ingriper i den friheten.

Det föreslås i propositionen att en certifiering efter ett återkallande kan beviljas på nytt tidigast inom två eller fem år från återkallandet, alltså efter en slags karens. Så som ovan har konstaterats grundas beviljandet av certifiering på erfarenhet och en ställning baserad på förtroende. Om en certifierad arbetsgivares förtroende går förlorat, kan det inte genast återfås, utan först efter de utsatta tiderna. Bestämmelser om karensförfarandet för tjänstemän finns i statstjänstemannalagen och det anses att karensförfarandet är en inskränkning i en tjänstemans rätt att enligt 18 § 1 mom. i grundlagen skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt, med konstaterandet att begränsningarna måste uppfylla proportionalitetskravet (GrUU 35/2016 rd, GrUU 10/2016 rd). I denna proposition innebär ett återkallande av arbetsgivarens certifiering och karensen i samband med det inte någon sådan inskränkning, eftersom karenstiden inte innebär något hinder för arbetsgivaren att anställa arbetskraft från tredjeland. Regleringen innebär alltså inte något hinder för arbetsgivaren att utöva näringsfrihet i enlighet med 18 § i grundlagen. I den tid som går till karensen kan det ingå ett sådant hinder av någon annan orsak, om arbetsgivaren till exempel har meddelats näringsförbud eller beslut om vägran, men dessa beror inte på återkallandet av arbetsgivarens certifiering. Återkallande av certifiering innebär således inte något hinder att fungera som arbetsgivare i en utlänningsansökan om uppehållstillstånd för arbete, men det innebär att arbetsgivarens förutsättningar att verka som arbetsgivare undersöks i samband med varje ansökan om uppehållstillstånd på samma sätt som också sker med andra icke-certifierade arbetsgivare.

Karenstidens längd, högst två eller fem år, betonar följderna av arbetsgivarens klandervärda gärning i förhållande till tillförlitligheten som certifierad arbetsgivare. Karens kan inte meddelas på den grunden att arbetsgivaren inte längre uppfyller de förutsättningar för beviljande av certifiering som föreskrivs genom förordning av statsrådet. En arbetsgivare som inte uppfyller förutsättningarna för beviljande av certifiering kan söka om certifiering på nytt när förutsättningarna igen uppfylls. Däremot kan karens meddelas i en sådan situation som det föreskrivs om i föreslagna 78 § 1 mom. 2–7 punkten i utlänningslagen. Karensens längd följer allvaret i den påföljd som meddelats arbetsgivaren. Karensen är högst två år när återkallandet i 2 och 3 punkten grundar sig på att arbetsgivaren eller dennes företrädare har dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 § eller arbetsgivaren eller dennes företrädare har meddelats beslut om vägran enligt 187 §. I övriga fall, alltså 4–7 punkten, bör gärningen betraktas som så pass mycket

allvarligare, som betonas framför allt vid tillämpning av strafflagen, att också karensen måste gälla en längre tid. Enligt propositionen är karensen i de fallen högst fem år. Det kan anses proportionerligt att indela karenstiden på detta sätt med beaktande av den omständighet som är grunden för återkallandet av certifieringen och dess karaktär. I ett beslut om beviljande av certifiering, avslag på ansökan om certifiering och återkallande av certifiering får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen, vilket framhäver det som föreskrivs i 21 § i grundlagen.

#### 12.4 Beslut om vägran

I propositionen föreslås att tillämpningsområdet för ett beslut om vägran enligt 187 § i utlänningslagen utvidgas och att också beslutets giltighetstid förlängs så att det kan gälla i högst ett år, men att det när det fattas ska gälla i minst tre månader. Det föreslås att bestämmelsen om giltighetstiden för motsvarande beslut i 20 § i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning ändras på samma sätt. Eftersom regleringen i utlänningslagens 5 kap. enligt förslaget för arbetsgivarens del genomgriper hela kapitlet, blir det möjligt att fatta ett beslut om vägran med avseende på alla uppehållstillstånd för arbete på det sätt som förvaltningsutskottet (FvUU 15/2021 rd) och arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (AjUB 8/2021) föreslår. Ändringen innebär samtidigt att Migrationsverket vid sidan av arbets- och näringsbyråerna blir behörig myndighet för beslut om vägran.

Av grundlagens 18 och 80 § följer att bestämmelser om beslut om vägran ska utfärdas genom lag. Bestämmelser om de allmänna grunderna för en administrativ påföljd ska på det sätt som förutsätts i 2 § 3 mom. i grundlagen utfärdas genom lag, eftersom meddelandet av påföljden innebär utövande av offentlig makt. Ett beslut om vägran innebär för arbetsgivaren en begränsning på viss tid i rekryteringen av arbetskraft från tredjeländer, men hindrar inte annan rekrytering och inte heller från att fortsätta utöva näringen i fråga. Begränsningen är således i samklang med proportionalitetskravet (GrUU 35/2016 rd, GrUU 10/2016 rd och hänvisade utlåtanden). I propositionen föreskrivs 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. Bestämmelsen har genom en lagändring som trädde i kraft den 1 oktober 2021 preciserats så att gärningsbeskrivningen inte är nästan densamma som för utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 § i utlänningslagen som omfattas av straffrätten. Vidare kopplades den oriktiga eller vilseledande informationen då till materiella bestämmelser, vilka i den här propositionen preciseras så att de är i samklang med den nya regleringen i 5 kap. Regleringen följer således kravet på exakthet (GrUU 9/2012 rd). I 71 § 1 punkten i förslaget föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare och i 2 punkten om att arbetsgivaren har säkerställt att arbetstagaren uppfyller villkoren, om det för arbetet krävs särskild kompetens, ett tillstånd eller ett godkänt hälsotillstånd. I förslagets 71 b § föreskrivs om arbetsgivarens utredningsskyldighet i samband med ansökan om uppehållstillstånd. I förslagets 82 § föreskrivs om arbetsgivarens andra skyldigheter. I dessa bestämmelser och i specialmotiveringen för dem föreskrivs mera noggrant än i nuläget om arbetsgivarens skyldigheter så att det är rätt lätt för arbets- och näringsbyrån eller Migrationsverket att avgöra när det handlar om att oriktig eller vilseledande information har lämnats. Regleringen är således också exakt (GrUU 43/2013 rd).

Innan ett beslut om vägran kan fattas, ska arbetsgivaren beredas tillfälle att rätta de felaktiga uppgifterna. Om uppgifterna inte har korrigerats trots anvisning, får ett beslut om vägran fattas. Bestämmelsen är således till karaktären en administrativ påföljd, eftersom den är av tillsynstyp och syftar till att korrigera arbetsgivarens förfarande (GrUU 28/2005 rd, GrUU 41/2006 rd, GrUU 43/2006 rd).

Enligt propositionen får ett beslut om vägran fattas för högst ett år, men ska alltid fattas för minst tre månader. Regleringen syftar till att på förhand hindra arbetsgivaren från svikligt förfarande och från att utnyttja arbetstagarna och därför är det befogat med ett minimikrav på tre månader. Inom en kortare tid kan några effektiva verkningar inte ses, eftersom ett beslut om vägran endast fattas i det fallet att arbetsgivaren inte korrigerar sitt förfarande. Om arbetsgivaren har lämnat oriktig eller vilseledande information och av en eller annan orsak inte korrigerar den, ska beslut om vägran fattas och i det fallet på minst tre månader och med beaktande av omständigheterna i fallet på högst ett år. Regleringen kan anses uppfylla också kraven på proportionalitet (GrUU 28/2014 rd), eftersom den å ena sidan skyddar framför allt utländska arbetstagare och å andra sidan arbetsgivarnas inbördes förhållanden och rejäl konkurrens.

Den gärning eller försummelse som avses i bestämmelsen om beslutet om vägran kan uppfylla rekvisitet för brott enligt strafflagen eller någon annan lag, särskilt i fråga om utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 § i utlänningslagen. Regleringen av administrativa påföljder är därför av betydelse med tanke på förbudet mot dubbel bestraffning i artikel 4 i tilläggsprotokoll nr 7 till Europakonventionen (ne bis in idem-förbudet, GrUU 10/2016 rd, GrUU 17/2013 rd). Av dessa orsaker och för att framhäva bestämmelsens karaktär av administrativ påföljd fogades till bestämmelsen som trädde i kraft den 1 oktober 2021 ett 3 mom. som det inte föreslås någon ändring i genom denna proposition. Enligt det kan ett beslut om vägran också gälla arbetsgivaren eller dennes företrädare som med stöd av 186 § 1 mom. 2 punkten genom en lagakraftvunnen dom har dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare efter att uppsåtligt eller av grov oaktamhet ha lämnat en myndighet oriktig eller vilseledande information om en utlänningsvillkor i arbetet eller arbetsuppgifter eller om de krav som ställs i dem. Bestämmelsen framhäver karaktären av administrativ påföljd i beslutet om vägran, eftersom beslutet föregås av en separat lagakraftvunnen straffrättslig process som inte har påverkat arbetsgivarens verksamhet. Den administrativa påföljdens karaktär framhävs också av bestämmelsens 2 mom., som också trädde i kraft som ny den 1 oktober 2021, då där föreskrivs om styrande åtgärder som föregår beslut om vägran. En arbetsgivare som uppfyller dem på rätt sätt kan undvika att meddelas ett beslut om vägran.

Regleringen av beslutet om vägran och dess giltighetstid kan anses proportionerlig, förutsägbar, exakt, noga avgränsad och korrekt med avseende på rättsskyddet. Beslutet om vägran innebär inte någon begränsning i näringsfriheten enligt 18 § i grundlagen för arbetsgivaren eftersom arbetsgivaren kan fortsätta med sin näringsverksamhet och rekrytera arbetstagare i övrigt, men inte medborgare i tredjeländer som ansöker om uppehållstillstånd.

Genom de ändringar i utlänningslagen som framförs ovan framhävs kraven enligt 6, 18, 21 och 80 § i grundlagen bättre sett till den gällande regleringen. Det måste anses föreliggande godtagbara skäl enligt 6, 18, 21 och 80 § i grundlagen för certifieringen av arbetsgivare och beslutet om vägran, liksom även för uppehållstillstånden för arbete. Tillgången till arbetskraft och rätten till arbete tryggas genom tillgångsprövningen för arbetskraft och de undantag som i lag föreskrivs på olika grunder, bland annat på grund av internationella avtal som binder Finland. Den valda lagstiftningslösningen i fråga om villkoren för beviljande av uppehållstillstånd för arbete främjar sysselsättningen samtidigt som arbetskraften skyddas.

### **12.5 Hörande och övervakning av provtagning för DNA-analys utförda av en person i arbetsavtalsförhållande**

I propositionen föreslås det en avvikelse från bestämmelsen om muntligt hörande i 64 § och kravet på tjänsteförhållande enligt 66 § 3 mom. i utlänningslagen så att också en person i arbetsavtalsförhållande vid en finsk beskickning kan verkställa hörandet och övervaka provtagning för DNA-analys samt säkerställa provgivarens identitet.



Ett muntligt hörande hos en beskickning utgår från en begäran från Migrationsverket. Hörandet verkställs i enlighet med frågor och bakgrundsmaterial lämnat av Migrationsverket. Den som utför intervjun fattar inte beslut om ansökan. Övervakningen av provtagningen för DNA-analys och säkerställandet av provgivarens identitet är instruerat i detalj. I förvaltningsutskottets betänkande (FvUB 26/2018 rd) konstateras att det enligt de sakkunniga som utskottet hört har fungerat bra att proverna tagits under övervakning av en barnatillsyningsman eller en tjänsteman vid den berörda finska beskickningen, och provernas kvalitet har varit utmärkt.

I utskottets praxis har som betydande utövning av offentlig makt i praktiken betraktats till exempel på självständig provning baserad rätt att på ett konkret sätt ingripa i en persons grundläggande fri- och rättigheter (se t.ex. GrUU 62/2010 rd, s. 6/I och GrUU 28/2001 rd, s. 5/II). Ur det här perspektivet kan det anses klart att samtliga lösningar genom vilka man väsentligen ingriper i den personliga frihet och integritet som avses i 7 § i grundlagen (t.ex. intagning för observation eller vård, begäran om handräckning) innebär en betydande utövning av offentlig makt.

Utfärdande av finländskt pass, kontroll av passets kvalitet och av att dess innehåll är korrekt samt överlåtelse av passet bildar en sådan uppgiftshelhet som enligt utskottet kan anses vara offentliga förvaltningsuppgifter i enlighet med 124 § i grundlagen (GrUU 6/2013 rd, jfr GrUB 8/2002 rd och GrUU 55/2010 rd). Beslut om utfärdande av pass inbegriper helt klart betydande utövning av offentlig makt och den makten kan bara anförtros en myndighet. I linje med detta kvarstår uppgiften att utfärda pass hos myndigheten. De uppgifter som enligt lagförslaget ska anförtros en privat serviceproducent utgör däremot klart osjälvständiga moment och är inte förknippade med beslutsmyndighet eller provningsrätt. Det är närmast fråga om uppgifter av teknisk natur där serviceproducenten bistår myndigheten (se t.ex. GrUU 47/2005 rd, s. 2/II, GrUU 3/2009 rd, s. 4/II och GrUU 30/2010 rd, s. 10/II).

Verkställande av hörande och övervakning av provtagning för DNA-analys samt säkerställande av provgivarens identitet måste bedömas som offentliga förvaltningsuppgifter. Särskilt med tanke på tjänsteansvaret måste därutöver bedömas huruvida förvaltningsuppgifterna i fråga inbegriper utövande av offentlig makt och i vilken mån, Uppgifterna innehåller varken beslutsfattande eller sådan självständig provningsrätt i uppehållstillståndsärenden att de kunde betraktas som betydande utövande av offentlig makt också med beaktande av grundlagsutskottets praxis. Uppgifterna är emellertid inte av teknisk natur eller rutinartade, eftersom de till sin karaktär är sådana att de ändå har betydelse för slutresultatet i ärendet. Därför kan uppgifterna bedömas innehålla också utövande av offentlig makt i någon mån med beaktande av att det muntliga hörandet och övervakningen av provtagning för DNA-analys och säkerställandet av provgivarens identitet som helhetsförfarande är betydande faktorer i beslutsfattandet. Uppgifterna inbegriper dock inte betydande utövande av offentlig makt.

Grundlagens 2 § 3 mom., 118 § och 124 § betonar principen om tjänstemannaförvaltning, enligt vilken offentlig makt i Finland kan utövas endast av myndigheter samt på dessas vägnar av lagligen utnämnda tjänstemän ((RP 1/1998 rd, s. 179/I). Skötseln av förvaltningsuppgifter hör enligt det till den del de innehåller utövande av offentlig makt endast till tjänstemän som förordnas till sina uppgifter i ett särskilt förfarande och som omfattas av ett särskilt tjänsteansvar. Däremot kan offentlig makt i allmänhet inte höra till personer i arbetsavtalsförhållande eller enskilda juridiska personer.

I grundlagens 118 § föreskrivs om ansvar för ämbetsåtgärder, I regeringens proposition till riksdagen med förslag till ny Regeringsform för Finland konstateras att ansvaret för ämbetsåtgärder med stöd av denna bestämmelse utsträcks till att utöver tjänstemän gälla också andra som sköter

offentliga uppdrag. Tjänsteansvaret innefattar både skadeståndsrättsligt och straffrättsligt ansvar. Bestämmelser om straffrättsligt tjänsteansvar finns i 40 kap. i strafflagen. Vem som ska betraktas som tjänsteman och de övriga till tillämpningsområdet för bestämmelserna om tjänstebrott hörande persongrupperna definieras i 40 kap. 11 §. Enligt 12 § 1 mom. i kapitlet ska bestämmelserna om tjänstemän även tillämpas på personer som utövar offentlig makt. På offentligt anställda arbetstagare tillämpas med stöd av 2 mom. i samma paragraf bestämmelserna i kapitlets 1–3, 5 och 14 §, fränsett bestämmelserna om avsättningspåföljd. Med offentligt anställd arbetstagare avses enligt 40 kap. 11 § 3 punkten den som står i arbetsavtalsförhållande till staten, en kommun eller samkommun eller till något annat offentligt samfund eller en inrättning som nämns i paragrafen. En offentligt anställd som utövar offentlig makt i sin uppgift betraktas som en person som utövar offentlig makt och alla bestämmelser som gäller personer som utövar offentlig makt är tillämpliga på den anställda. Skadeståndslagens 3 kap. 2 § om vållande av en utövare av offentlig makt tillämpas förutom på offentliga samfund också på andra samfund, som på grund av lag, förordning eller bemyndigande i lag handhar offentliga uppgifter och i dessa uppgifter utövar offentlig makt. Enligt bestämmelsen är ett offentligt samfund skyldigt att ersätta skada som förorsakats genom fel eller försummelse vid myndighetsutövning. Detta ersättningsansvar föreligger dock endast om de krav blivit åsidosatta som med hänsyn till verksamhetens art och ändamål skäligen kan ställas på fullgörandet av åtgärden eller uppgiften.

En person som står i arbetsavtalsförhållande till en finsk beskickning och som utses av beskickningschefen ska betraktas som sådan offentligt anställd arbetstagare som avses i 40 kap. 11 § 3 punkten på vars tjänstebrott som har begåtts utanför Finland enligt 1 kap. 4 § 1 mom. i strafflagen tillämpas finsk lag. Eftersom utövande av offentlig makt ingår i de nämnda offentliga förvaltningsuppgifterna tillämpas på en person som står i arbetsavtalsförhållande till en finsk beskickning och som utses av beskickningschefen regleringen om tjänsteansvar på samma sätt som på personer i tjänsteförhållande till utrikesministeriet i skötseln av uppgifter som avses i 64 § och 66 § 3 mom. i utlänningslagen. En person i arbetsavtalsförhållande ska uppfylla samma förutsättningar för uppgiften som en person i tjänsteförhållande. Detta säkerställs genom utbildning för uppgifterna och ett kursprov i samband med det som ska avläggas med godkänt resultat som förutsättning för skötseln av uppgifterna. Genom det säkerställs att god förvaltning, rättsskyddet och de grundläggande rättigheterna och friheterna tillgodoses vid hörande och övervakning av provtagning för DNA-analys samt säkerställande av provgivarens identitet.

Grundlagsutskottet har ansett att en förvaltningsuppgift i ett grundrättighetsperspektiv ska förstås brett och då har kvaliteten i skötseln av uppgiften betydelse, oavsett om den utförs av en myndighet eller någon annan aktör. De grundläggande fri- och rättigheterna, rättssäkerheten och kravet på god förvaltning kan i faktisk verksamhet av detta slag tillgodoses om bestämmelserna generellt sett är exakta och i övrigt tillbörliga och om de involverade är lämpliga och behöriga för sin uppgift (GrUU 24/2001 rd, s. 4/II).

I introduktionen till uppgifterna för personer i arbetsavtalsförhållande till en finsk beskickning iakttas samma förfarande som för personer i tjänsteförhållande. Dessutom ska de visa upp en utredning om sina kunskaper på samma sätt som personer i tjänsteförhållande. På det sättet kan man försäkra sig om att kraven enligt 21 § i grundlagen på de grundläggande fri- och rättigheterna, rättssäkerheten eller andra krav på god förvaltning tillgodoses i utförandet av uppgifterna.

Med beaktande av att en person i arbetsavtalsförhållande ska uppfylla samma förutsättningar för utförande av uppgiften som personer i tjänsteförhållande säkerställs i hörandet tillgodoseendet av god förvaltning, rättsskydd och de grundläggande fri- och rättigheterna.

## 12.6 Hörande på distans

I denna proposition föreslås det att muntligt hörande i ett ärende som gäller uppehållstillstånd ska kunna ske via distansförbindelse. Hörandet kan även framöver verkställas av Migrationsverket och en finsk beskickning. I nuläget verkställs höranden i huvudsak av finska beskickningar, men med tanke på beskickningarnas resurser och ägarskapet till uppehållstillståndsärendena är det effektivare att Migrationsverket verkställer dem. Migrationsverket behandlar och avgör ansökan som hörandet hänför sig till. Uppgiften är inte ny för Migrationsverket, men hörande via distansförbindelse är en ganska ny verksamhet som kräver resurser. Migrationsverket har den kunskap som krävs för att ordna höranden på distans, och försök har redan gjorts. Också framöver kan dock beskickningar verkställa muntliga höranden.

De finska beskickningarnas verksamhetsställen är vanligen trånga utan några extra utrymmen eller rum där höranden kan ordnas, eller så saknar de tillräcklig personal för att verkställa höranden. Därför föreslås det, i synnerhet då beskickningars uppgifter som rör handläggning av uppehållstillstånd redan har lagts ut i tio länder, att hörandet ska kunna verkställas så att den som hörs kunde befinna sig i en extern tjänsteleverantörs utrymmen. Den externa tjänsteleverantören kontrollerar identiteten hos dem som ska höras. Enligt förslaget ska det säkerställas att hörandet kan verkställas på ett säkert sätt, såväl i fysisk mening som med tanke på informationssäkerheten. Det sistnämnda innebär att förbindelsen mellan Migrationsverket och den som hörs ska vara säker och fungera väl. Migrationsverket gör över hörandet upp en handling på vilken lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) tillämpas, som efter hörandet läses upp för den som hörts och som den hörda ska godkänna. De frågor som behandlas vid ett muntligt hörande är i regel sekretessbelagda med stöd av 24 § 1 mom. 24 punkten i offentlighetslagen. För behandling av sekretessbelagda uppgifter krävs att kraven på informationssäkerhet enligt offentlighetslagen och informationshanteringslagen (906/2019) uppfylls. Migrationsverket iakttar de nationella kriterier för informationssäkerheten (Katakri) som tillämpas inom inrikesministeriets förvaltningsområde och där kraven på basnivå för behandling av sekretessbelagda uppgifter bestäms.

Enligt gällande 69 c § 1 mom. 7 punkten i utlänningslagen (GrUU 62/2014 rd) får till en annan Schengenstats beskickning eller en extern tjänsteleverantör överföras uppgifter för arrangemangen i anslutning till hörande av personer som ansöker om uppehållstillstånd. Enligt specialmotiveringen avses verkställigheten av sådana åtgärder genom vilka myndigheten säkerställer att hörandet sker på behörigt sätt. Det kan till exempel vara fråga om att kontrollera att utrymmen och teknisk utrustning fungerar på platsen för hörandet, ge möjlighet att använda tolk vid behov och konstatera vilka personer som anländer till hörandet. Den externa tjänsteleverantören ska alltså säkerställa att hörandet kan verkställas på behörigt sätt.

Enligt 69 f § i utlänningslagen ska utrikesministeriet och den berörda finska beskickningen övervaka den externa tjänsteleverantörens verksamhet. Processen för utläggning av uppehållstillstånd ägs av en processägare vid ministeriet. Processägaren ansvarar för att processen fungerar och godkänner alla ändringar i och undantag från processen. Utrikesministeriet genomför auditeringar av processer och informationssäkerhet vid den externa tjänsteleverantörens tillståndscenter. Beskickningarna övervakar den externa tjänsteleverantörens dagliga verksamhet. I praktiken besöker en tjänsteman vid beskickningen den externa tjänsteleverantörens tillståndscenter minst en gång i veckan, och oftare på många verksamhetsställen. Beskickningen svarar för att den utlagda verksamheten håller hög kvalitet och att verksamheten motsvarar det som avtalats. Beskickningarna ordnar regelbundet, minst en gång per månad, möten för kvalitetsuppföljning och tillsyn med en kontaktperson från den lokala externa tjänsteleverantören eller chefen för tillståndscentret. Utöver att beskickningarna företar planerade inspektioner hos den

externa tjänsteleverantören kan de också företa oanmälda kontrollbesök. Beskickningarna rapporterar till utrikesministeriet om brister som de upptäcker i den externa tjänsteleverantörens verksamhet, och de brister som upptäcks korrigeras.

I artikel 7 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna tryggas skyddet för privatlivet och i artikel 8 vars och ens rätt till skydd av de personuppgifter som rör honom eller henne. De föreslagna bestämmelserna har också betydelse med tanke på 10 § 1 mom. i grundlagen, eftersom ett hörande på distans innehåller personuppgifter. Enligt 10 § 1 mom. i grundlagen är vars och ens privatliv, heder och hemfrid tryggade. Närmare bestämmelser om skydd för personuppgifter utfärdas genom lag. Det föreskrivs om behandling av personuppgifter i Europeiska unionens allmänna dataskyddsförordning (EU) 2016/679, som utgör direkt tillämplig rätt i Finland. Enligt grundlagsutskottet (GrUU 17/2021 rd) räcker det i princip med avseende på 10 § 1 mom. i grundlagen med att bestämmelserna uppfyller kraven i EU:s allmänna dataskyddsförordning. Det föreskrivs om behandling av personuppgifter i utlänningsärenden i lagen om behandling av personuppgifter i migrationsförvaltningen (615/2020, GrUU 7/2019 rd), som kompletterar dataskyddsförordningen, dataskyddslagen (1050/2018) och lagen om behandling av personuppgifter i brottmål och vid upprätthållandet av den nationella säkerheten (1054/2018).

Hörande på distans betjänar en utländsk sökandes intresse när hörandet kan verkställas i direkt relation till beslutsfattaren via distansförbindelse utan påverkan av mellanhänder. Hörande via distansförbindelse är i den sökandes intresse, om det i landet där den sökande bor eller studerar inte finns någon finsk beskickning eller den är mycket långt borta från den sökandes hem. I en del länder där det antalet ansökningar om uppehållstillstånd i Finland är stort är till exempel avstånden långa, kommunikationerna dåliga och tidskrävande bland annat på grund av terrängen, och det är dyrt att resa och att skaffa logi under resan. Det gynnar då sökanden i hög grad om en extern tjänsteleverantörs utrymnen kan användas för hörandet. Nyttan är också stor när en beskicknings uppgifter som rör uppehållstillstånd läggs ut i ett land där det inte finns en närvarande finsk beskickning. Enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 810/2009, nedan kallad *viseringskodexen*, sådan den lyder ändrad genom Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1155, förutsätts det inte längre i viseringsärenden att beskickningen och den externa tjänsteleverantören finns i samma land. Enligt artikel 10.8 i viseringskodexen ska, om en medlemsstat varken är närvarande eller har representation i det tredjeland där sökanden lämnar in sin ansökan, den medlemsstaten i enlighet med artikel 43 sträva efter att samarbeta med en extern tjänsteleverantör i det tredjelandet. Analogt finns det inte heller längre någon grund för att i fråga om behandlingen av uppehållstillståndsansökningar förutsätta att beskickningen och den externa tjänsteleverantören finns i samma land.

Det föreskrivs om hörande i förvaltningsärenden i 6 kap. i förvaltningslagen (434/2003). I 37 § 1 mom. i den lagen föreskrivs det att en myndighet på begäran ska ge en part tillfälle att framföra ett yrkande eller lägga fram utredning muntligen, om det behövs för att ärendet ska kunna utredas och ett skriftligt förfarande bereder parten oskäligen svårigheter. I 42 § i samma lag föreskrivs det att uppgifter om muntligen framförda yrkanden och utredningar som kan inverka på avgörandet i ett ärende ska antecknas eller registreras på något annat sätt.

Enligt 21 § 1 mom. i grundlagen har var och en rätt att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag samt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan. Enligt 2 mom. ska dessutom offentligheten vid handläggningen, rätten att bli hörd, rätten att få motiverade beslut och rätten att söka ändring samt andra garantier för en rättvis rättegång och god förvaltning tryggas genom lag.

Det föreskrivs om hörande med hjälp av videokonferens bland annat i 17 kap. 52 § i rättegångsbalken och i 73–75 § i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019). Grundlagsutskottet har den 23 november 2021 gett ett utlåtande (GrUU 43/2021 rd, RP 133/2021 rd) över regeringens proposition men där gällde förslaget upptagning och mottagande av muntlig bevisning i de allmänna domstolarna.

Vid bedömningen av hörande på distans och skyddet för personuppgifter bör det noteras att Migrationsverket i sin verksamhet noga iakttar lagstiftningen och de dataskyddskriterier som upprättats inom förvaltningen. Hörande på distans är nytt för dem som ansöker om uppehållstillstånd, och gör det möjligt att få ärendet handlagt snabbare och till lägre kostnad än vad som annars vore fallet. Verkställandet av hörande på distans, också i en extern tjänsteleverantörs utrymmen, kan åtminstone anses uppfylla kraven enligt 10 och 21 § i grundlagen.

### **12.7 Prioritering av externa tjänsteleverantörer vid utläggning av en beskicknings uppgifter som berör uppehållstillstånd**

Bestämmelserna i utlänningslagen om överföring av uppgifter som berör uppehållstillstånd trädde i kraft den 1 juni 2015. I regeringens proposition (RP 295/2014 rd) föreslogs det att utlänningslagen ändras så att utrikesministeriet kan avtala om överföring av vissa assisterande och tekniska uppgifter som enligt utlänningslagen hör till finska beskickningar och som rör uppehållstillståndsärenden till en annan Schengenstats beskickning. Enligt den propositionen sluts avtal med utländska tjänsteleverantörer i andra hand. Innan uppgifterna läggs ut ska inrikesministeriet höras.

Enligt grundlagsutskottets utlåtande över regeringens proposition (GrUU 62/2014 rd) kan förslaget att anförtro uppgiften någon annan än en myndighet motiveras bland annat med att ansökningarna om uppehållstillstånd är så många, att en del av beskickningarna utomlands dras in och med att servicetillgången och servicestandarden måste säkerställas. Beträffande lämplighetskravet noterar utskottet att 69 b § 2 mom. föreskriver att uppgifterna i andra hand kan överföras till en extern tjänsteleverantör under särskilda omständigheter eller av orsaker relaterade till lokala förhållanden (GrUU 55/2010 rd). I samband med regeringens proposition (RP 122/2021 rd) har det framförts att erfarenheterna av att använda en extern tjänsteleverantör i ärenden som gäller uppehållstillstånd har varit positiva och att de uppgifter i anslutning till ansökningar om uppehållstillstånd som anges i 69 c § i utlänningslagen för närvarande har lagts ut i tio länder. Likaså anges det i propositionen att den externa tjänsteleverantören för närvarande är densamma vid alla verksamhetsställen. Samma företag fungerar som extern tjänsteleverantör för de finska beskickningarna och också som tillhandahållare av tjänster som gäller visering för kortare vistelse i sammanlagt 27 länder.

Beskickningars uppgifter som berör ansökningar om uppehållstillstånd som anges i 69 c § i utlänningslagen har inte en enda gång lagts ut till en annan Schengenstats beskickning sedan lagen trädde i kraft den 1 juni 2015. I denna proposition föreslås det att 68 b § ändras så att företrädet för en annan Schengenstats beskickning vid utläggning avskaffas, eftersom realiteterna har visat att det inte är ett sannolikt alternativ. Förslaget är att ordningen kastas om så att en extern tjänsteleverantör kommer först och därefter en annan Schengenstats beskickning. I övrigt består det villkor för utläggning att det ska kunna ske av skäl som beror på särskilda omständigheter eller lokala förhållanden. Att uppgiften anförtros andra än myndigheter kan vidare motiveras bland annat med det stora antalet ansökningar om uppehållstillstånd med beaktande av målet att öka invandringen, med Finlands beskickningsnät utomlands som inte är tillräckligt täckande i förhållande till behoven, samt med behovet att trygga tillgången till och nivå på tjänsterna.

## 12.8 Tillsyn

Enligt 18 § i grundlagen ska det allmänna sörja för skyddet av arbetskraften. Bestämmelsen omfattar arbetarskyddet i vidsträckt bemärkelse. Den omfattar också arbetstidsskyddet. Det allmänna ska sörja för trygga och hälsosamma arbetsförhållanden (GrUU 2/2014 rd, GrUU 8/2013 rd, GrUU 39/2001 rd). Oskäligt långa arbetstider och farliga arbetsförhållanden har identifierats som betydande element i utnyttjandet av arbetskraft.

I denna proposition föreslås det att arbetarskyddsmyndigheten behåller uppgiften att övervaka utländsk arbetskraft på samma sätt som enligt den gällande utlänningslagen. Å andra sidan för enhetligas också arbetarskyddsmyndighetens tillsyn bland annat i fråga om den lagstadgade informationsskyldigheten. Skälet till ändringen är att arbetarskyddsmyndigheten enligt den gällande 86 § i utlänningslagen alltid ska anmäla saken till polisen om den har sannolika skäl att misstänka sådant anlåtande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd enligt 47 kap. 6 a § i strafflagen (39/1889), utlänningsförseelse enligt 185 § 1 mom. i denna lag eller utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 §. Det anses i propositionen att prövningen i ärendet kunde vara likadan som enligt 50 § 1 mom. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Där föreskrivs det att anmälan inte behöver göras, om gärningen med beaktande av omständigheterna ska betraktas som ringa och inte något allmänt intresse kräver att anmälan görs. Med beaktande av vad som ovan anförs om 18 § i grundlagen samt bland annat polisens resurser för undersökning av de minst allvarliga fallen av utlänningsförseelse bör förslaget anses vara förenligt med grundlagen. Arbetarskyddsmyndigheten har förmåga och kompetens att bedöma om gärningen är ringa eller om ett allmänt intresse kräver att en anmälan görs. Det bör noteras att den valda lagstiftningsmodellen inte nödvändigtvis leder till någon större förändring i hur många gärningar som anmäls till polisen, eftersom de minst allvarliga gärningarna fortfarande kan anmälas. För arbetarskyddsmyndigheterna har ändringen en viss inverkan på hur resurserna effektivare kan riktas till sådana fall där en polisundersökning verkligen krävs.

## 12.9 Ändringssökande

Enligt 21 § 1 mom. i grundlagen har var och en rätt att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag samt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan. Enligt 2 mom. ska dessutom offentligheten vid handläggningen, rätten att bli hörd, rätten att få motiverade beslut och rätten att söka ändring samt andra garantier för en rättvis rättegång och god förvaltning tryggas genom lag.

I denna proposition föreslås det att 190 § i utlänningslagen om besvär ändras. En ändring är att också närings-, trafik- och miljöcentralens beslut och Innovationsfinansieringsverket Business Finlands utlåtande nämns i bestämmelsen. Det föreslås att också närings-, trafik- och miljöcentralens delbeslut nämns i paragrafen, vilket inte varit fallet tidigare. Inte heller i gällande lag föreskrivs det någon möjlighet att söka ändring i Business Finlands utlåtande. Utlåtandet ska granskas utifrån 11 § i förvaltningslagen. Enligt den är part i ett förvaltningsärende den vars rätt, fördel eller skyldighet ärendet gäller. Utlåtandet gäller sökandens rätt och fördel, eftersom ett positivt utlåtande ligger till grund för ett uppehållstillstånd för tillväxtföretagare som beviljas sökanden enligt den föreslagna 80 b §. I 21 § i grundlagen krävs det också att ändring ska få sökas i utlåtandet, och så vore fallet också utan en bestämmelse. Därför föreslås det att också Business Finlands utlåtande nämns i bestämmelsen. En ändring är också att det föreskrivs i lagen att ändring i delbeslut och utlåtanden söks i samband med huvudsaken, det vill säga i

samband med besvär över beslutet om uppehållstillstånd, vilket inte föreskrivs i nuläget. Eftersom förfarandet för uppehållstillstånd i dessa situationer har två faser är det inte processekonomiskt motiverat att ändring söks i delbeslut eller utlåtanden under handläggningen av ansökan om uppehållstillstånd, i synnerhet som förväntan är att handläggningstiderna för ansökningar ska förkortas avsevärt. Senare i samband med en justitieministeriets och finansministeriets proposition om automatiskt beslutsfattande torde det bli aktuellt att föreskriva om rättelseförfarande, vilket kan förändra situationen.

I denna proposition föreslås det också att 194 § i utlänningslagen om arbetsgivarens rätt att anföra besvär ändras. Eftersom 5 kap. ändras och arbetsgivarens ansvar omfattar alla arbetsbaserade tillståndsärenden bör arbetsgivarens rätt att söka ändring också svara mot detta. Vidare föreskrivs där att ändring i beslut om beviljande av certifiering, avslag på ansökan om certifiering och återkallande av certifiering får sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen. Arbetsgivarens rättssäkerhet förutsätter att rätten att söka ändring preciseras.

Bestämmelserna om ändringssökande hör till de mest centrala med avseende på 21 § i grundlagen om rättsskydd och artikel 6 i Europeiska människorättskonventionen. De föreslagna bestämmelserna kan anses vara godtagbara med avseende på grundlagen. Genom de ändringar i utlänningslagen som föreslås ovan i denna proposition accentueras kravet enligt 2 § 3 mom. i grundlagen att all utövning av offentlig makt ska bygga på lag.

#### **12.10 Slutsats**

Enligt regeringens uppfattning kan lagförslaget behandlas i vanlig lagstiftningsordning enligt 72 § i grundlagen. Det bedöms dock vara befogat att begära grundlagsutskottets utlåtande om certifiering för arbetsgivare enligt 76–78 § och vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbete enligt 187 § i utlänningslagen.

*Kläm*

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

1.

**Lag**

**om ändring av utlänningslagen**

I enlighet med riksdagens beslut

*upphävs* i utlänningslagen (301/2004) 3 § 6 a, 7 och 9 punkten, 47 g, 47 h och 54 a §, 67 § 5 mom., mellanrubriken före 70 §, mellanrubriken före 78 §, mellanrubriken före 82, 86, 86 a och 86 b § samt 191 § 9 punkten sådana de lyder, 3 § 6 a punkten, mellanrubriken före 78 §, mellanrubriken före 82 §, 86 och 86 a § samt 191 § 9 punkten i lag 1218/2013, 3 § 7 och 9 punkten, 47 g, 47 h och 54 a § samt mellanrubriken före 70 § i lag 121/2018, 67 § 5 mom. i lag 554/2021 samt 86 b § i lag 454/2016,

*ändras* 17 c §, 53 § 1 och 10 mom., 60 § 3 mom., 64 §, 66 § 3 mom., 69 b §, rubriken för 5 kap., 70–80 §, 81 § och mellanrubriken före 81 §, 81 a, 81 b, 82—85 §, 164, 186, 187 och 190 §, 192 § 3 mom. och 194 §,

av dem 17 c § sådan den lyder i lag 121/2022, 53 § 1 och 10 mom. och 77 och 80 § sådana de lyder i lag 720/2018, 60 § 3 mom. samt 76, 78, 84 och 164 § sådana de lyder i lag 121/2018, 64 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 501/2016, 66 § 3 mom. sådant det lyder i lag 242/2019, 69 b § sådan den lyder i lag 675/2015, 71 § sådan den lyder i lag 1426/2009, 72–75 §, 81 § och mellanrubriken före 81 §, 81 a, 81 b §, 82, 85, 186 och 194 § sådana de lyder i lag 1218/2013, 79 § sådan den lyder i lagarna 720/2018 och 437/2019, 83 § sådan den lyder i lagarna 1218/2013 och 501/2016, 187 § sådan den lyder i lag 554/2021, 190 § sådan den lyder i lagarna 516/2008, 850/2019, 737/2021 och 121/2022 samt 192 § 3 mom. sådant det lyder i lag 1022/2018, och

*fogas* till 36 § sådan den lyder i lagarna 668/2013, 689/2015 och 554/2021 ett nytt 5 mom., och till 69 e § sådan den lyder i lag 675/2015 ett nytt 3 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 4 mom., en ny mellanrubrik före 70 §, en ny mellanrubrik före 71 §, till lagen nya 71 a, 71 b, 72 a, 72 b, 73 a och 73 b §, en ny mellanrubrik före 76 §, en ny mellanrubrik före 79 § i stället för den mellanrubrik som upphävts genom lag 1218/2013, till lagen nya 79 a §, 80 a och 80 b § samt nya 81 c och 81 d § i stället för de 81 c och 81 d § som upphävts genom lag 1218/2013 och en ny mellanrubrik före 83 § som följer:

17 c §

*Utfärdande av visering för längre vistelse för specialsakkunniga och tillväxtföretagare samt deras familjemedlemmar*

En visering för längre vistelse utfärdas för påskyndad inresa på ansökan för en tredjelandsmedborgare som beviljats

- 1) ett uppehållstillstånd för sakkunniguppgifter som kräver specialkunnande med stöd av 73 §.
- 2) ett sådant EU-blåkort som avses i 73 a §,
- 3) ett sådant uppehållstillstånd för tillväxtföretagare som avses i 80 §,
- 4) ett uppehållstillstånd med stöd av 7 § i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) som en sådan chef som avses i 5 § 5 punkten eller en sådan specialist som avses i 5 § 6 punkten i den lagen,
- 5) ett uppehållstillstånd för ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag med stöd av 75 § 1 mom. 4 punkten, eller



## RP 114/2022 rd

6) ett uppehållstillstånd på grund av familjeband för familjemedlemmar till en person som avses i 1–5 punkten.

### 36 §

#### *Allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd*

---

När 2 eller 4 mom. tillämpas i fråga om bedömning av förutsättningarna för en ansökan för arbete enligt 5 kap. beaktas det vid bedömningen också huruvida de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd samt arbetstagarens och arbetsgivarens informationsskyldighet uppfylls.

### 53 §

#### *Det första tidsbegränsade uppehållstillståndets längd*

Om inte något annat föreskrivs nedan i denna paragraf, beviljas det första tidsbegränsade uppehållstillståndet för ett år om inte uppehållstillstånd söks för en kortare tid.

---

Det första tidsbegränsade uppehållstillståndet får beviljas för två år, om det beviljas med stöd av 73 §, 74 § 1 mom. 4 punkten eller 80 §. Uppehållstillstånd kan också beviljas för två år, om det beviljas en familjemedlem till en utlänning som avses i de paragraferna.

### 60 §

#### *Ansökan om uppehållstillstånd*

---

I Finland lämnas ansökan till Migrationsverket. Utomlands lämnas ansökan om första uppehållstillstånd till en finsk beskickning, en annan Schengenstats beskickning eller en extern tjänsteleverantör. Ansökan om uppehållstillstånd som avses i 5 kap. görs via Migrationsverkets elektroniska ärendehanteringssystem. Om elektronisk ärendehantering inte är möjlig, får ansökan lämnas i pappersform.

---

### 64 §

#### *Muntligt hörande vid ansökan om uppehållstillstånd*

När uppehållstillstånd söks kan sökanden, anknytningspersonen eller en annan anhörig höras muntligen för utredande av förutsättningarna för inresa eller villkoren för uppehållstillstånd.

Migrationsverket, en tjänsteman vid utrikesförvaltningen eller en person som står i arbetsavtalsförhållande till en finsk beskickning och som utses av chefen för beskickningen och har den skicklighet som krävs för uppdraget verkställer hörandet. På den person som står i arbetsavtalsförhållande till den finska beskickningen och som utsetts av chefen för beskickningen tillämpas bestämmelserna om straffrättsligt tjänsteansvar då han eller hon verkställer hörandet. Bestämmelser om skadeståndsansvar finns i skadeståndslagen (412/1974). Hörandet får verkställas via distansförbindelse.

### 66 §

*Utförande av DNA-analys*

---

Provtagningen ska övervakas och provgivarens identitet säkerställas av Migrationsverket, en tjänsteman vid utrikesförvaltningen eller en person som står i arbetsavtalsförhållande till en finsk beskickning och som utses av chefen för beskickningen och har den skicklighet som krävs för uppdraget. Tjänstemannen eller den person som utsetts av chefen för den finska beskickningen ska vara personligen närvarande under hela provtagningen. På den person som står i arbetsavtalsförhållande till den finska beskickningen och som utsetts av chefen för beskickningen tillämpas bestämmelserna om straffrättsligt tjänsteansvar då han eller hon verkställer uppgiften. Bestämmelser om skadeståndsansvar finns i skadeståndslagen.

---

69 b §

*Överföring av en finsk beskicknings uppgifter som gäller uppehållstillstånd till en extern tjänsteleverantör eller en annan Schengenstats beskickning*

Utrikesministeriet kan efter att ha hört inrikesministeriet och arbets- och näringsministeriet avtala om att uppgifter som gäller uppehållstillstånd och som hör till en finsk beskickning överförs till en extern tjänsteleverantör under särskilda omständigheter eller av orsaker som beror på lokala förhållanden eller om att dessa uppgifter överförs till en annan Schengenstats beskickning.

69 e §

*Villkor för utläggning av verksamhet*

---

Verkställandet av ett muntligt hörande som avses i 64 § via distansförbindelse i en extern tjänsteleverantörs eller en annan Schengenstats utrymme förutsätter att såväl att de omständigheter som föreskrivs i 1 och 2 mom. har säkerställts före hörandet som att det utrymme som används lämpar sig för hörandet och är säkert samt att den ifrågavarande statens nationella lagstiftning inte ställer hinder för verkställande av hörande i en extern tjänsteleverantörs utrymme.

---

5 kap.

**Arbete och näringsutövning**

*Syftet med bestämmelserna*

70 §

*Syftet med bestämmelserna i kapitlet*

Syftet med detta kapitel är att systematiskt, snabbt och smidigt främja tillgången till arbetskraft med beaktande av möjligheterna för den arbetskraft som redan finns på arbetsmarknaden att få arbete, samt att främja utlänningars näringsutövning.

*Uppehållstillstånd för arbete*

71 §

*Allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd för arbete*

För beviljande av uppehållstillstånd för arbete krävs att

1) arbetsgivaren har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare och att de arbetsvillkor arbetsgivaren har avtalat om med arbetsgivaren stämmer överens med gällande bestämmelser och kollektivavtalet i fråga eller, om det inte finns något kollektivavtal som ska tillämpas, svarar mot den praxis som gäller arbetstagare som är verk-samma i motsvarande uppgifter på arbetsmarknaden,

2) arbetsgivaren har säkerställt att arbetstagaren uppfyller villkoren, om det för arbetet krävs särskild kompetens, ett tillstånd eller ett godkänt hälsotillstånd,

3) utlänningens försörjning är tryggad genom inkomster från förvärsarbete under den tid som uppehållstillståndet gäller,

4) arbetstagaren och arbetsgivaren uppfyller informationsskyldigheten enligt 71 a och 71 b §, samt

5) arbetstagaren och arbetsgivaren uppfyller de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd som föreskrivs i 36 §.

71 a §

*Arbetstagarens informationsskyldighet*

I ansökan ska arbetstagaren uppgge

1) information om arbetsgivaren,

2) följande information om de centrala villkoren för anställningsförhållandet:

a) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,

b) grunderna för hur lön och annat vederlag bestäms samt löneutbetalningsperioden,

c) arbetstiden.

Arbetstagaren kan dessutom åläggas att lämna annan tilläggsinformation som är nödvändig för att ansökan ska kunna avgöras, om det finns grundat skäl att misstänka att arbetstagaren inte uppfyller de krav som föreskrivs i 71 § 2–5 punkten eller att arbetstagarens avsikt är att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet.

71 b §

*Arbetsgivarens informationsskyldighet*

Till ansökan ska arbetsgivaren foga information om

1) de centrala villkoren för anställningsförhållandet som nämns i 71 a § 1 mom.,

2) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet eller en uppgift om att det inte finns något kollektivavtal som ska tillämpas,

3) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen,

4) den tidpunkt då arbetet inleds och den tidpunkt då ett tidsbegränsat arbetsavtal upphör,

5) den bransch inom vilken arbetet utförs, och

6) en försäkran om att förpliktelserna enligt 71 § 1 punkten uppfylls.

Arbetsgivaren kan åläggas att lämna uppgifter om uppfyllandet av de förpliktelser som avses i 71 § 1 punkten, om uppgifterna inte kan fås ur någon annan myndighets informationsresurs. Arbetsgivaren kan dessutom åläggas att lämna annan tilläggsinformation som är nödvändig för att ansökan ska kunna avgöras, om det finns grundat skäl att misstänka att arbetsgivaren inte

## RP 114/2022 rd

uppfyller de krav som föreskrivs i nämnda paragraf eller att arbetsgivarens eller arbetstagarens avsikt är att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet.

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

### 72 §

#### *Uppehållstillstånd för arbetstagare*

En utlänning beviljas på ansökan uppehållstillstånd för arbetstagare, om ett positivt delbeslut har fattats på ansökan.

### 72 a §

#### *Arbets- och näringsbyråns delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare*

Arbets- och näringsbyrån fattar ett delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för arbetsta-  
gare, där man ska

1) utreda möjligheten att med beaktande av de riktlinjer som avses i 72 b § inom rimlig tid få  
sådan arbetskraft som lämpar sig för det aktuella arbetet och som står till förfogande på arbets-  
marknaden,

2) se till att beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare inte hindrar en person som avses  
i 1 punkten att få arbete,

3) säkerställa att de utredningar som fogats till ansökan stämmer överens med 71 § 1 och 2  
punkten,

4) säkerställa att utlänningens försörjning är tryggad i enlighet med 71 § 3 punkten.

Den prövning som avses i 1 mom. 1 och 2 punkten utförs inte, om ansökan om fortsatt tillstånd  
gäller samma bransch som sökandens uppehållstillstånd som gäller när ansökan görs eller, om  
den inte gäller samma bransch, om utlänningen har arbetat minst nio månader med stöd av ett  
uppehållstillstånd för arbetstagare.

Om delbeslutet är positivt, anges det i beslutet för vilken tid uppehållstillstånd för arbetstagare  
får beviljas, om arbetet är tidsbegränsat eller kontinuerligt och om uppehållstillståndet för ar-  
betstagare berättigar till anställning inom en bransch eller flera.

Behöriga arbets- och näringsbyråer som fattar delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för  
arbetstagare är arbets- och näringsbyråerna i de viktigaste kommunerna med tanke på rörlig-  
heten för utländsk arbetskraft. De ovan avsedda kommunerna anges genom förordning av ar-  
bets- och näringsministeriet.

### 72 b §

#### *Regionala riktlinjer för anlitan- det av utländsk arbetskraft*

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

### 73 §

#### *Uppehållstillstånd för specialsakkunnig*

## RP 114/2022 rd

En utlänning beviljas på ansökan uppehållstillstånd för specialsakkunnig, om utlänningen utför sakkunniguppgifter som kräver specialkunnande, för vilken den lön som betalas till utlänningen är minst den genomsnittliga bruttolönen för löntagare.

På uppehållstillstånd för specialsakkunniga tillämpas inte 72, 72 a och 72 b §.

### 73 a §

#### *EU-blåkort*

EU-blåkort beviljas en utlänning som uppvisar ett arbetsavtal eller ett bindande arbetserbjudande för minst ett år för en högkvalificerad anställning och de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd uppfylls. En ytterligare förutsättning är att lönen enligt arbetsavtalet eller det bindande arbetserbjudandet är minst 1,5 gånger den genomsnittliga bruttolönen för löntagare.

På beviljandet av EU-blåkort tillämpas inte 72, 72 a och 72 b §.

### 73 b §

#### *Återkomst till och vistelse i landet för innehavare av EU-blåkort och deras familjemedlemmar som flyttat till en annan medlemsstat*

Om en annan medlemsstat i Europeiska unionen inte beviljar ett EU-blåkort till en innehavare av ett blåkort som Finland beviljat, får innehavaren och innehavarens familjemedlemmar sedan de fått ett negativt beslut återvända till landet och vistas i landet i tre månader också om det blåkort Finland beviljat inte längre är i kraft.

### 74 §

#### *Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete eller näringsutövning*

Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete eller näringsutövning beviljas på ansökan en utlänning som

1) utför ett arbete som ingår i ett leveransavtal om enskilda maskiner, anordningar, produktionslinjer eller expertsystem som importerats till Finland eller som ska exporteras till utlandet, om arbetet pågår högst sex månader,

2) undersöker marknaden, förbereder ett företags etablering i Finland, förhandlar om beställningar, skaffar beställningar eller övervakar hur beställningar verkställs eller sköter andra motsvarande uppgifter, om inte utlänningens arbets- eller uppdragsgivare har verksamhetsställe i Finland och arbetet pågår högst ett år,

3) arbetar som konsult och arbetet pågår högst ett år,

4) sköter ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag,

5) arbetar i en internationell organisation eller utför uppgifter som hänför sig till mellanstatligt officiellt samarbete,

6) är yrkesmässigt verksam inom masskommunikation, om inte utlänningens arbets- eller uppdragsgivare har verksamhetsställe i Finland,

7) utför arbete som ingår i ett mellanstatligt avtal,

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

9) yrkesmässigt verkar inom kultur eller konst,

10) är anställd hos ett religionssamfund i uppgifter som hänför sig till religionsutövning, eller

11) utifrån en inbjudan eller ett avtal arbetar som gästande lärare, föreläsare eller utbildare, om arbetet pågår högst ett år.

## RP 114/2022 rd

Om arbetet pågår längre än vad som anges i 1 mom. 1–3 eller 11 punkten, ska utlänningen ansöka om uppehållstillstånd för arbetstagare.

En förutsättning för beviljande av uppehållstillstånd är att utlänningens försörjning är tryggad under den tid som uppehållstillståndet gäller. Försörjningen ska vara tryggad genom inkomster som huvudsakligen erhålls enligt den grund med vilken uppehållstillstånd beviljas. Försörjningen kan basera sig på en kombinerad inkomst från förvärvsarbete och näringsutövning, förutom när det är fråga om ett anställningsförhållande på heltid.

På beviljandet av uppehållstillstånd tillämpas inte 72, 72 a och 72 b §.

### 75 §

#### *Uppehållstillstånd för den som har avlagt examen eller slutfört forskning i Finland*

En utlänning som har avlagt examen eller slutfört forskning i Finland och vars huvudsakliga syfte med vistelsen i landet är att arbeta eller utöva näring beviljas på ansökan uppehållstillstånd för den som har avlagt examen eller slutfört forskning i Finland.

En förutsättning för beviljande av uppehållstillstånd är att utlänningens försörjning är tryggad i enlighet med 39 § under den tid som uppehållstillståndet gäller.

På beviljandet av uppehållstillstånd tillämpas inte 72, 72 a och 72 b §.

#### *Certifiering för arbetsgivare*

### 76 §

#### *Beviljande av certifiering för arbetsgivare*

En arbetsgivare med hemort och verksamhetsställe i Finland beviljas på ansökan certifiering för arbetsgivare först för två år och därefter för tre år åt gången.

Närmare bestämmelser om förutsättningar för beviljande av certifiering för arbetsgivare utfärdas genom förordning av statsrådet.

### 77 §

#### *Verkan av certifiering för arbetsgivare*

På en utlännings ansökan om uppehållstillstånd som gäller uppehållstillstånd för förvärvsarbete hos en certifierad arbetsgivare enligt detta kapitel tillämpas 71 a § 1 mom. 1 punkten och 2 mom. samt 71 b § 1 mom. 1–5 punkten och 2 mom.

Migrationsverket för en offentlig förteckning på sina webbsidor över gällande certifieringar för arbetsgivare. I förteckningen nämns arbetsgivarens namn, FO-nummer och certifieringens giltighetstid.

### 78 §

#### *Återkallande av certifiering för arbetsgivare*

En arbetsgivares certifiering kan återkallas, om

1) arbetsgivaren inte längre uppfyller de förutsättningar för certifiering som föreskrivs 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 fängelsestraff för ett i samband med näringsverksamhet begånget brott för vilket det föreskrivs fängelsestraff.

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

#### *Uppehållstillstånd för företagare*

#### 79 §

#### *Uppehållstillstånd för företagare*

En utlänning som avser att i ledande ställning utöva företagsverksamhet och på vars ansökan närings-, trafik- och miljöcentralen har fattat ett positivt delbeslut beviljas på ansökan uppehållstillstånd för företagare.

#### 79 a §

#### *Närings-, trafik- och miljöcentralens delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för företagare*

Beviljandet av uppehållstillstånd för företagare baserar sig på en prövning där man ska säkerställa att

- 1) företagsverksamheten sker i ett företag som är registrerat i Finland,
- 2) företaget bedöms ha förutsättningar för en lönsam affärsverksamhet,
- 3) företaget har tillräckliga resurser för att bedriva affärsverksamheten,
- 4) skyldigheten att betala lagstadgade skatter och avgifter inte väsentligen har åsidosatts i företagsverksamheten.

Utlänningen ska lämna uppgifterna om de förutsättningar som föreskrivs i 1 mom. Närings-, trafik- och miljöcentralen får begära att utlänningen lämnar sådana andra uppgifter om företaget eller företagsverksamheten som är nödvändiga för att ansökan ska kunna avgöras och till den del uppgifterna inte fås ur någon annan myndighets informationsresurs.

När närings-, trafik- och miljöcentralen fattar ett delbeslut ska den säkerställa att utlänningens försörjning är tryggad genom inkomster från företagsverksamheten under den tid som uppehållstillståndet gäller. I företagsverksamhetens initialskede kan försörjningen vara tryggad genom inkomster från förvärvsarbete, startfinansiering som företaget har tillgång till eller sökandens egna tillgängliga penningmedel.

Om delbeslutet är positivt, anges det i beslutet för vilken tid uppehållstillstånd för företagare får beviljas och om uppehållstillståndet är tidsbegränsat eller kontinuerligt.

## RP 114/2022 rd

Bestämmelser om den behöriga närings-, trafik- och miljöcentralen utfärdas genom förordning av statsrådet.

### 80 §

#### *Uppehållstillstånd för tillväxtföretagare*

En utländsk tillväxtföretagare beviljas kontinuerligt uppehållstillstånd för tillväxtföretagare, om utlänningen på heltid innehar eller har för avsikt att på heltid inneha en ansvarsställning i ett sådant företag som är registrerat i Finland eller ska registreras i Finland, och vars affärsmodell och den personliga kompetensen bland de personer som är verksamma inom företaget enligt ett utlåtande från Innovationsfinansieringsverket Business Finland uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstartsföretag med stor tillväxtpotential.

Till ansökan om uppehållstillstånd ska det fogas ett utlåtande som avses i 1 mom., som har getts högst fyra månader innan ansökan om uppehållstillstånd anhängiggörs.

Beviljande av uppehållstillstånd förutsätter att tillväxtföretagarens försörjning är tryggad i enlighet med 39 §.

Aven familjemedlemmar till en sådan tillväxtföretagare som uppfyller villkoren beviljas kontinuerligt uppehållstillstånd på ansökan som görs i Finland eller utomlands.

### 80 a §

#### *Innovationsverket Business Finlands utlåtande om ansökan om uppehållstillstånd för tillväxtföretagare*

Innovationsverket Business Finlands i 80 § avsedda utlåtande baserar sig på en prövning av huruvida affärsmodellen och den personliga kompetensen bland de personer som är verksamma inom företaget uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstartsföretag med stor tillväxtpotential.

### 80 b §

#### *Fortsatt tillstånd för tillväxtföretagare*

Ett nytt tidsbegränsat uppehållstillstånd beviljas en tillväxtföretagare som har beviljats ett sådant uppehållstillstånd för tillväxtföretagare som avses i 80 § för fortsättande av samma eller motsvarande företagsverksamhet, om företagsverksamheten är lönsam eller om företagets affärsmodell fortfarande uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstartsföretag med stor tillväxtpotential.

Migrationsverket kan begära ett utlåtande från Innovationsfinansieringsverket Business Finland om huruvida det är fråga om samma eller motsvarande företagsverksamhet och om huruvida företagets affärsmodell uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstartsföretag med stor tillväxtpotential.

#### *Rätt att arbeta och rätt att utöva näring*

### 81 §

#### *Rätt att arbeta*



## RP 114/2022 rd

Andra utläningar än de som avses i 81 a och 81 b § har inte rätt att arbeta, om inte något annat föreskrivs i någon annan lag.

### 81 a §

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

Obegränsad rätt att arbeta har en utläning 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 utläningen är förhindrad att lämna landet med stöd av 51 §.

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

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

En utläning 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 utläningens arbetsgivare på ett betydande sätt har försummat sina skyldigheter som arbetsgivare eller på något annat sätt utnyttjat utläningen och om utläningens nya arbetsgivare till ansökan fogar de uppgifter som avses i 71 b § 1 mom. och, om Migrationsverket kräver det, de uppgifter som avses i 2 och 3 mom.

En utläning som har beviljats EU-blåkort har rätt att arbeta i en högkvalificerad anställning.

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 utläningens uppehållstillstånd.

### 81 b §

#### *Rätt att arbeta och rätt att utöva näring utan uppehållstillstånd*

Rätt att förvärvsarbete och utöva näring utan uppehållstillstånd under högst 90 dagar under vilken som helst period på 180 dagar har en utläning som

1) utifrån en inbjudan eller ett avtal kommer som tolk, lärare, sakkunnig eller i 73 § avsedd specialsakkunnig,

2) utifrån en inbjudan eller ett avtal kommer som professionell konstnär eller professionell idrottare, eller som en arbetstagare som utför biträdande uppgifter eller service- eller träningsuppgifter för en sådan, eller som näringsutövare eller idrottsdomare

3) arbetar som sjöman på ett fartyg som är inskrivet i förteckningen över handelsfartyg eller, efter att ha anställts någon annanstans än i Finland, på ett fartyg som huvudsakligen går i trafik mellan utländska hamnar,

4) är arbetstagare hos ett företag som driver verksamhet i en annan stat inom Europeiska unionen eller i en stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och som kommer för att i högst sex månader utföra tillfälligt leverans- eller underleveransarbete som omfattas av friheten

## RP 114/2022 rd

att tillhandahålla tjänster, om han eller hon i nämnda stat har tillstånd som berättigar till vistelse och arbete och som är i kraft efter det att arbetet i Finland har upphört,

5) arbetar eller verkar för en arbetsgivare eller uppdragsgivare som inte har verksamhetsställe i Finland,

a) som demonstratör,

b) som filmarbetare,

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

d) som personal i resebranschen.

En utlänning som har sökt internationellt skydd eller lämnat in en sådan ny ansökan som avses i 102 § har rätt att förvärvsarbeta utan uppehållstillstånd då utlänningen har

1) visat upp ett sådant dokument som avses i 11 § 1 mom. 1 punkten och efter att ha lämnat in ansökan har vistats i landet i tre månader, eller

2) efter att ha lämnat in ansökan har vistats i landet i sex månader.

En utlänning för vilken en ansökan om tillfälligt skydd har registrerats har rätt att förvärvsarbeta och bedriva privat näringsverksamhet utan 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 utlänningen 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 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 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 beslutet om att utlänningen ska avlägsnas ur landet blir verkställbart eller utlänningsens ansökan om internationellt skydd har förfallit.

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

### 81 d §

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

Bestämmelser om en utlännings rätt att utöva näring finns i lagen angående rättighet att idka näring (122/1919). Bestämmelser om rätt att utöva näring när det gäller Åland finns i landskapslagen om rätt att utöva näring (Ålands författningssamling 1996:47).

Rätten för en utlänning att utöva näring börjar när uppehållstillstånd i detta syfte har beviljats med stöd av 74, 75 eller 79 § eller när utlänningen vistas i landet med stöd av 81 b § eller på annat sätt lagligt. Rätten att utöva näring upphör när giltighetstiden för uppehållstillstånd där rätten ingår upphör eller när den vistelsetid som avses i 81 b § upphör eller vistelsens laglighet upphör.

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 arbets- och näringsbyrån 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 företagsintern förflyttning tillämpas 1 och 3 mom. samt skyldigheten enligt 2 mom. att lämna information 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.

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 företags 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).

*Förfarande och myndigheter*

83 §

*Migrationsverkets behörighet*

Migrationsverket beviljar efter ett positivt delbeslut som avses i 72 a och 79 a § eller ett utlåtande som avses i 80 a § uppehållstillstånd för arbetstagare, uppehållstillstånd för företagare och uppehållstillstånd för tillväxtföretagare, om inte något annat följer av 36 §. I fråga om uppehållstillstånd för tillväxtföretagare bedömer Migrationsverket om utlänningens försörjning är tryggad enligt 39 §.

Migrationsverket beviljar övriga uppehållstillstånd som avses i detta kapitel, om förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd uppfylls och något annat inte följer av 36 §.

Migrationsverket kontrollerar när det beviljar uppehållstillstånd enligt 73, 73 a, 74 och 75 § att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter som föreskrivs i 71 §. I fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare kan Migrationsverket kontrollera uppfyllandet av ovannämnda skyldigheter, om 36 § tillämpas på ansökan.

Om sökanden inte uppfyller förutsättningarna för inresa enligt 11 § 1 mom. 1, 4 eller 5 punkten eller kravet på resedokumentets giltighet enligt 35 § eller de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd enligt 36 § kan Migrationsverket förkasta en ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare eller företagare utan delbeslutsprövning från arbets- och näringsbyrån eller närings-, trafik- och miljöcentralen.

Migrationsverket beviljar certifiering för arbetsgivare och beslutar om återkallande av den.

Migrationsverket beviljar på ansökan rätt att arbeta på de grunder som anges i 81 a § 5 mom. Migrationsverket kan dessutom på begäran utfärda ett intyg över rätt att arbeta direkt med stöd av lag.

## 84 §

### *Behandlingstider*

Beslut om en ansökan enligt detta kapitel ska fattas senast inom två månader efter att myndigheten har mottagit den vederbörligen ifyllda ansökan och bilagorna till den. Behandlingstiden räknas från att sökanden personligen besöker myndigheten för att lämna biometriska kännetecken enligt 60 d § och sökanden och arbetsgivaren uppfyller skyldigheterna enligt 71 §.

Arbets- och näringsbyrån och närings-, trafik- och miljöcentralen ska fatta ett delbeslut senast inom en månad efter det i 1 mom. avsedda mottagandet av ansökan. Om ansökan lämnas in elektroniskt ska delbeslutet fattas och utlåtandet ges inom en månad. Innovationsfinansieringsverket Business Finland ska ge ett utlåtande som gäller fortsatt tillstånd för tillväxtföretagare senast inom en månad efter Migrationsverkets begäran som gjorts med stöd av 80 b § 2 mom. Migrationsverket ska fatta ett beslut om ansökan senast inom en månad efter att ha mottagit ett delbeslut eller utlåtande.

Det är möjligt att förlänga den behandlingstid som anges i 1 och 2 mom. under exceptionella förhållanden där prövningen av ansökan är komplicerad. Om den behöriga myndigheten blir tvungen att begära eller skaffa ytterligare utredningar i ärendet upphör behandlingstiden att löpa till dess att de behövliga utredningarna har mottagits.

Ett beslut om EU-blåkort ska delges sökanden senast inom 90 dagar från det att ansökan lämnats in. Behandlingstiden upphör att löpa till dess att ansökan har kompletterats.

## 85 §

### *Arbetskyddsmyndighetens behörighet*

I fråga om den tillsyn över löne- och andra anställningsvillkor som arbetskyddsmyndigheten ansvarar för föreskrivs särskilt.

Om arbetskyddsmyndigheten har sannolika skäl att misstänka sådant anlåtande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd enligt 47 kap. 6 a § i strafflagen, utlänningsförseelse enligt 185 § i denna lag eller utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 §, ska arbetskyddsmyndigheten anmäla saken till polisen. Anmälan behöver dock inte göras, om gärningen med beaktande av omständigheterna ska betraktas som ringa och inte något allmänt intresse kräver att anmälan görs.

Arbetskyddsmyndigheten ska vid behov ges tillfälle att närvara och bli hörd när ett brott enligt 2 mom. behandlas vid förundersökning och domstol.

## RP 114/2022 rd

Arbetskyddsmyndigheten utövar tillsyn över att skyldigheterna enligt 82 § fullgörs. Bestämmelser om tillsynen finns i lagen om tillsynen över arbetskyddet och om arbetskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

### 164 §

#### *Arbete och näringsutövning*

Den som har uppehållsrätt enligt detta kapitel har obegränsad rätt att utföra förvärvsarbete och utöva näring.

### 186 §

#### *Utlänningsförseelse av arbetsgivare*

En arbetsgivare eller dennes företrädare som

- 1) uppsåtligen eller av oaktsamhet i sin tjänst håller en utlänning som inte har rätt att utföra det förvärvsarbete som han utför,
- 2) uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar en myndighet oriktig eller vilseledande information om en utlännings villkor i arbetet eller arbetsuppgifter och om de krav som dessa ställer, eller
- 3) uppsåtligen eller av grov oaktsamhet försummar sin skyldighet enligt 82 § 2 mom.,

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

Fördelningen av straffansvaret mellan en arbetsgivare och en uppdragsgivare bestäms enligt 82 § 4 och 5 mom. Bestämmelser om fördelningen av straffansvaret mellan en arbetsgivare och dennes företrädare finns i 47 kap. 7 § i strafflagen.

### 187 §

#### *Vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbete*

Arbets- och näringsbyrån eller Migrationsverket kan besluta att uppehållstillstånd enligt detta kapitel inte beviljas i fråga om anställning hos en sådan arbetsgivare som själv eller via en företrädare har lämnat en myndighet oriktig eller vilseledande information i frågor som avses i 71 § 1 eller 2 punkten, 71 b § 1 eller 2 mom. eller 82 §. Beslutet ska fattas utan obefogat dröjsmål efter det att arbets- och näringsbyrån eller Migrationsverket har fått kännedom om grunden för beslutet.

En förutsättning för beslutet är att informationen är signifikant oriktig eller vilseledande och att arbetsgivaren i fråga trots uppmaning inte har rättat informationen inom utsatt tid. Beslut om att uppehållstillstånd inte beviljas kan fattas för en viss tid på minst tre månader och för högst ett år. Om det är fråga om ett företag eller en sammanslutning, kan beslutet riktas också till den ansvariga personen.

Beslut kan också fattas i fråga om en arbetsgivare eller dennes företrädare som med stöd av 186 § 1 mom. 2 punkten genom en lagakraftvunnen dom har dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare efter att uppsåtligen eller av grov oaktsamhet ha lämnat en myndighet oriktig eller vilseledande information om en utlännings villkor i arbetet eller arbetsuppgifter eller om de krav som ställs i dem.

### 190 §

#### *Besvär*

## RP 114/2022 rd

I beslut som fattats av Migrationsverket, polisen, gränskontrollmyndigheten, arbets- och näringsbyrån, närings-, trafik- och miljöcentralen, en finsk beskickning eller undervisnings- och kulturministeriet och som avses i denna lag samt i utlåtande som lämnats av Innovationsfinansieringsverket Business Finland får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen på det sätt som anges i lagen om rättegång i förvaltningsärenden.

I arbets- och näringsbyråns samt närings-, trafik- och miljöcentralens delbeslut och Innovationsfinansieringsverket Business Finlands utlåtanden söks ändring i samband med huvudsaken.

I beslut om nekad inresa som gränskontrollmyndigheten, polisen eller Migrationsverket fattat på grundval av kodexen om Schengengränserna får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen på det sätt som anges i lagen om rättegång i förvaltningsärenden.

Bestämmelser om ändringssökande i ärenden som gäller visering för kortare vistelse finns i 190 a §.

### 192 §

#### *Behörig förvaltningsdomstol*

---

I ett ärende som gäller uppehållstillstånd enligt 5 kap. i denna lag är den behöriga förvaltningsdomstolen den inom vars domkrets sökanden bor, och i ett ärende som gäller certifiering för arbetsgivare den förvaltningsdomstol inom vars domkrets arbetsgivaren har sitt verksamhetsställe. Om sökanden inte är bosatt i Finland, är den behöriga förvaltningsdomstolen i ett ärende som gäller uppehållstillstånd för företagare eller tillväxtföretagare Helsingfors förvaltningsdomstol och den behöriga förvaltningsdomstolen i ett ärende som gäller uppehållstillstånd för arbetstagare den förvaltningsdomstol inom vars domkrets den arbetsgivare som avses i ansökan har sitt verksamhetsställe.

---

### 194 §

#### *Arbetsgivarens rätt att anföra besvär*

En arbetsgivare har rätt att anföra besvär över beslut om uppehållstillstånd för arbete till den del det är fråga om uppfyllandet av skyldigheterna för en arbetsgivare som föreskrivs i 71 § 1–3 punkten eller 71 b §, och i fråga om beslut om uppehållstillstånd för arbetstagare till den del det är fråga om de förutsättningar enligt 72 a § 1 mom. som avgörs av arbets- och näringsbyrån.

Arbetsgivaren har rätt att anföra besvär över beslut som gäller sådan certifiering av arbetsgivare som avses i 76 ja 78 §.

---

Denna lag träder i kraft den 20 .

På ansökningar som är anhängiga vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas den 82 § som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

---

2.

## 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  
*fogas* till lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) en ny 13 a § som följer:

13 a §

#### *Rätt att arbeta*

En tredjelandsmedborgare som har beviljats ICT-uppehållstillstånd eller mobilt ICT-uppehållstillstånd enligt denna lag har rätt att arbeta i enlighet med tillståndet.

En tredjelandsmedborgare som vistas i Finland med stöd av ett ICT-uppehållstillstånd som beviljats i den första medlemsstaten har rätt att arbeta i enlighet med tillståndet, om inte något annat följer av 20 eller 22 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

3.

## Lag

### om ändring av 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) 20 § 2 och 3 mom., sådana de lyder i lag 294/2021, och  
*fogas* till lagen en ny 12 a § som följer:

#### 12 a §

##### *Rätt att arbeta*

En tredjelandsmedborgare som har beviljats tillstånd för säsongarbete har rätt att arbeta i enlighet med tillståndet.

#### 20 §

##### *Sanktioner mot arbetsgivare*

---

Migrationsverket kan besluta att tillstånd för säsongarbete inte beviljas för anställning hos en arbetsgivare som allvarligt har försummat sina skyldigheter enligt 8 eller 19 § eller enligt 82 § 1–3 mom. i utlänningslagen eller om tillstånd för säsongarbete har förvägrats med stöd av 7 §. Beslutet ska fattas utan obefogat dröjsmål efter det att Migrationsverket har fått kännedom om grunden för beslutet.

En förutsättning för ett beslut enligt 2 mom. är att arbetsgivaren trots Migrationsverkets uppmaning inte har rättat till försummelsen inom en tid som med tanke på ärendets natur är tillräcklig. Beslutet kan fattas för en viss tid på minst tre månader och högst ett år. Om det är fråga om ett företag eller en sammanslutning, kan beslutet riktas även till den ansvariga personen.

---

Denna lag träder i kraft den 20 .

---



4.

## Lag

### om ändring av 1 a § i barnbidragslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i barnbidragslagen (796/1992) 1 a § 3 mom. 1 punkten, sådan den lyder i lag 24/2019,  
som följer:

1 a §

*Rätt till barnbidrag på grundval av arbete*

---

Barnbidrag betalas inte heller, om  
1) arbetstagarens rätt att arbeta grundar sig på 81 b § i utlänningslagen (301/2004),

---

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

5.

**Lag**

**om ändring av 3 a § i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (1128/1996) 3 a § 2 mom., sådant  
det lyder i lag 27/2019, som följer:

3 a §

*Internationella fall*

---

Rätt till vårdpenning och vårdtillägg enligt denna lag för ett barn föreligger också om barnets förälder eller vårdnadshavare har rätt att arbeta enligt 81 a § 1 mom. 1, 2 eller 4 punkten eller 2–4 mom. i utlänningslagen (301/2004). Föräldern eller vårdnadshavaren ska dessutom ha ett i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande och tillstånd att arbeta i Finland i minst sex månader. Rätt till vårdpenning och vårdtillägg för ett barn föreligger också om barnets förälder eller vårdnadshavare har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt anställningsförhållande har upphört.

---

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

6.

## Lag

### om ändring av 3 § i lagen om specialiserad sjukvård

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* 3 § 1 mom. i lagen om specialiserad sjukvård (1062/1989), sådant det lyder i lag 725/2018, som följer:

#### 3 §

Den kommun som enligt lagen om hemkommun (201/1994) är en persons hemkommun ska sörja för att personen får behövlig specialiserad sjukvård i enlighet med hälso- och sjukvårdslagen. För ordnande av specialiserad sjukvård i enlighet med denna förpliktelse ska kommunen höra till en samkommun för ett sjukvårdsdistrikt. Med invånare i kommunen enligt lagen om hemkommun jämställs i denna lag också en person som vistas inom kommunens område och har rätt att arbeta enligt 73 §, 81 a § 1 mom. 1, 2 eller 4 punkten eller 81 a § 2–4 mom. eller 81 b § 1 mom. 1 eller 2 punkten i utlänningslagen (301/2004) och som har ett i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande eller har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbets-, tjänste- eller anställningsförhållande har upphört. Med invånare i kommunen jämställs vid tillämpningen av denna lag också en person som vistas inom kommunens område och som beviljats ett EU-blåkort enligt 73 a § i utlänningslagen samt en sådan persons familjemedlemmar enligt 37 § i nämnda lag. Med invånare i kommunen jämställs vid tillämpningen av denna lag också en person som vistas inom kommunens område och som har tillstånd för säsongarbete enligt lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning (907/2017) eller tillstånd enligt lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) samt en forskare och en person i anställningsförhållande som har tillstånd enligt lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (719/2018) eller ett motsvarande tillstånd som beviljats av en behörig myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

---

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

7.

## Lag

### om ändring av 14 § i folkhälsolagen

I enlighet med riksdagens beslut

ändras 14 § i folkhälsolagen (66/1972) 14 §, sådan den lyder i lag 724/2018, som följer:

#### 14 §

Med invånare i en kommun avses i denna lag en person vars hemkommun enligt lagen om hemkommun (201/1994) kommunen i fråga är. Med en persons bonings- och hemkommun avses den kommun där han eller hon är invånare. Med invånare i kommunen jämställs i denna lag också en person som vistas inom kommunens område och har rätt att arbeta enligt 73 §, 81 a § 1 mom. 1, 2 eller 4 punkten eller 81 a § 2–4 mom. eller 81 b § 1 mom. 1 eller 2 punkten i utlänningslagen (301/2004) och som har ett i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande eller har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande har upphört. Med invånare i kommunen jämställs vid tillämpningen av denna lag också en person som vistas inom kommunens område och som med stöd av 73 a § i utlänningslagen har beviljats ett EU-blåkort samt en sådan persons familjemedlemmar enligt 37 § i nämnda lag. Med invånare i kommunen jämställs dessutom vid tillämpningen av denna lag en person som vistas inom kommunens område och som har tillstånd för säsongarbete enligt lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning (907/2017) eller tillstånd enligt lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) samt en forskare och en person i anställningsförhållande som har tillstånd enligt lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (719/2018) eller motsvarande tillstånd som beviljats av en behörig myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

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

8.

## Lag

### om ändring av 56 § i lagen om ordnande av social- och hälsovård

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen om ordnande av social- och hälsovård (612/2021) 56 §, som följer:

#### 56 §

##### *Ordnande av hälso- och sjukvård i vissa fall*

Vid ordnande av hälso- och sjukvård jämföras i denna lag med invånare i ett välfärdsområde också en person som vistas i en kommun som ligger inom välfärdsområdets område och

1) har rätt att arbeta enligt 73 §, 81 a § 1 mom. 1, 2 eller 4 punkten eller 81 a § 2–4 mom. eller 81 b § 1 mom. 1 eller 2 punkten i utlänningslagen (301/2004) och som har ett i Finland giltigt arbetsavtalsförhållande, tjänsteförhållande eller annat anställningsförhållande eller har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbetsavtals-, tjänste- eller anställningsförhållande har upphört,

2) med stöd av 73 a § i utlänningslagen har beviljats ett sådant EU-blåkort som avses i 73 a § i utlänningslagen eller är familjemedlem till en sådan person enligt 37 § i nämnda lag.

3) har tillstånd för säsongarbete enligt lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning (907/2017),

4) har tillstånd enligt lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal, eller

5) är forskare eller arbetar i arbetsavtalsförhållande och har tillstånd enligt lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (719/2018) eller motsvarande tillstånd beviljat av en behörig myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Helsingfors den 25 augusti 2022

**Statsminister**

**Sanna Marin**

**RP 114/2022 rd**

Arbetsminister Tuula Haatainen

1.

**Lag**

**om ändring av utlänningslagen**

I enlighet med riksdagens beslut

*upphävs* i utlänningslagen (301/2004) 3 § 6 a, 7 och 9 punkten, 47 g, 47 h och 54 a §, 67 § 5 mom., mellanrubriken före 70 §, mellanrubriken före 78 §, mellanrubriken före 82, 86, 86 a och 86 b § samt 191 § 9 punkten sådana de lyder, 3 § 6 a punkten, mellanrubriken före 78 §, mellanrubriken före 82 §, 86 och 86 a § samt 191 § 9 punkten i lag 1218/2013, 3 § 7 och 9 punkten, 47 g, 47 h och 54 a § samt mellanrubriken före 70 § i lag 121/2018, 67 § 5 mom. i lag 554/2021 samt 86 b § i lag 454/2016,

*ändras* 17 c §, 49 § 1 mom. 3 punkten, 53 § 1 och 10 mom., 60 § 3 mom., 64 §, 66 § 3 mom., 69 b §, rubriken för 5 kap., 70–80 §, 81 § och mellanrubriken före 81 §, 81 a, 81 b, 82–85 §, 164, 186, 187 och 190 §, 192 § 3 mom. och 194 §,

av dem 17 c § sådan den lyder i lag 121/2022, 53 § 1 och 10 mom. och 77 och 80 § sådana de lyder i lag 720/2018, 49 § 1 mom. 3 punkten, 60 § 3 mom. samt 76, 78, 84 och 164 § sådana de lyder i lag 121/2018, 64 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 501/2016, 66 § 3 mom. sådant det lyder i lag 242/2019, 69 b § sådan den lyder i lag 675/2015, 71 § sådan den lyder i lag 1426/2009, 72–75 §, 81 § och mellanrubriken före 81 §, 81 a, 81 b §, 82, 85, 186 och 194 § sådana de lyder i lag 1218/2013, 79 § sådan den lyder i lagarna 720/2018 och 437/2019, 83 § sådan den lyder i lagarna 1218/2013 och 501/2016, 187 § sådan den lyder i lag 554/2021, 190 § sådan den lyder i lagarna 516/2008, 850/2019, 737/2021 och 121/2022 samt 192 § 3 mom. sådant det lyder i lag 1022/2018, och

*fogas* till 36 § sådan den lyder i lagarna 668/2013, 689/2015 och 554/2021 ett nytt 5 mom., och till 69 e § sådan den lyder i lag 675/2015 ett nytt 3 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 4 mom., en ny mellanrubrik före 70 §, en ny mellanrubrik före 71 §, till lagen nya 71 a, 71 b, 72 a, 72 b, 73 a och 73 b §, en ny mellanrubrik före 76 §, en ny mellanrubrik före 79 § i stället för den mellanrubrik som upphävts genom lag 1218/2013, till lagen nya 79 a §, 80 a och 80 b § samt nya 81 c och 81 d § i stället för de 81 c och 81 d § som upphävts genom lag 1218/2013 och en ny mellanrubrik före 83 § som följer:

*Gällande lydelse*

3 §

*Definitioner*

*Föreslagen lydelse*

3 §

*Definitioner*

6 a) annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete ett uppehållstillstånd för förvärvsarbete som beviljas utlännningar utan föregående delbeslut av arbets- och näringsbyrån,

6 a) (upphävs)

*Gällande lydelse*

7) *uppehållstillstånd för företagare* ett uppehållstillstånd för bedrivande av företagsverksamhet som beviljas utlänningar genom ett förfarande i två steg där närings-, trafik- och miljöcentralen fattar ett delbeslut i saken innan Migrationsverket fattar sitt beslut,

9) *företagare* personer som bedriver företagsverksamhet i ledande ställning,

*Föreslagen lydelse*

7) (*upphävs*)

9) (*upphävs*)

17 c §

*Utfärdande av visering för längre vistelse för  
specialsakkunniga och tillväxtföretagare  
samt deras familjemedlemmar*

En visering för längre vistelse utfärdas för påskyndad inresa på ansökan för en tredjelandsmedborgare som beviljats

1) ett uppehållstillstånd för sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens med stöd av 77 § 1 mom. 1 punkten,

2) ett sådant EU-blåkort som avses i 81 § 1 mom.,

3) ett sådant uppehållstillstånd för tillväxtföretagare som avses i 47 h §,

4) ett uppehållstillstånd med stöd av 7 § i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) som en sådan specialist som avses i 5 § 1 mom. 6 punkten i den lagen, *eller*

5) ett uppehållstillstånd på grund av familjeband för familjemedlemmar till en person som avses i 1–4 punkten.

36 §

*Allmänna villkor för beviljande av uppehålls-  
tillstånd*

17 c §

*Utfärdande av visering för längre vistelse för  
specialsakkunniga och tillväxtföretagare  
samt deras familjemedlemmar*

En visering för längre vistelse utfärdas för påskyndad inresa på ansökan för en tredjelandsmedborgare som beviljats

1) ett uppehållstillstånd för sakkunniguppdrag som kräver *specialkunnande* med stöd av 73 §.

2) ett sådant EU-blåkort som avses i 73 a §,

3) ett sådant uppehållstillstånd för tillväxtföretagare som avses i 80 §,

4) ett uppehållstillstånd med stöd av 7 § i lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) som *en sådan chef som avses i 5 § 5 punkten* eller en sådan specialist som avses i 5 § 6 punkten i den lagen,

5) ett uppehållstillstånd för *ledningsuppdrag* på högsta nivå eller mellannivå i ett företag med stöd av 75 § 1 mom. 4 punkten, eller

6) ett uppehållstillstånd på grund av familjeband för familjemedlemmar till en person som avses i 1–5 punkten.

36 §

*Allmänna villkor för beviljande av uppehålls-  
tillstånd*

*När 2 eller 4 mom. tillämpas i fråga om bedömning av förutsättningarna för en ansökan*



Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

för arbete enligt 5 kap. beaktas det vid bedömningen också huruvida de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd samt arbetstagarens och arbetsgivarens informationskyldighet uppfylls.

47 g §

Tillväxtföretagare

Som tillväxtföretagare betraktas en utlänning som har för avsikt att på heltid inneha en ansvarsställning i ett sådant företag som är registrerat eller ska registreras i Finland och vars affärsmodell och den personliga kompetensen bland de personer som är verksamma inom företaget uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstartsföretag med stor tillväxtpotential. (47 g § upphävs)

47 h §

Uppehållstillstånd för tillväxtföretagare

En utlänning beviljas kontinuerligt uppehållstillstånd, om han eller hon har fått ett utlåtande där Innovationsfinansieringsverket Business Finland förordar verksamheten som tillväxtföretagare. Beviljande av uppehållstillstånd förutsätter dessutom att utlänningen uppfyller de övriga villkoren i detta kapitel för beviljande av uppehållstillstånd. (47 h § upphävs)

Till ansökan om uppehållstillstånd ska det fogas ett utlåtande från Innovationsfinansieringsverket Business Finland som har getts högst två månader innan ansökan om uppehållstillstånd anhängiggörs.

Kontinuerligt uppehållstillstånd beviljas en tillväxtföretagare och hans eller hennes familjemedlemmar på ansökan som görs i Finland eller utomlands.

53 §

Det första tidsbegränsade uppehållstillståndets längd

53 §

Det första tidsbegränsade uppehållstillståndets längd

*Gällande lydelse*

Om inte något annat föreskrivs nedan i denna paragraf, beviljas det första tidsbegränsade uppehållstillståndet för ett år, dock högst för den tid sökandens resedokument gäller, om inte uppehållstillstånd söks för en kortare tid.

-----  
Det första tidsbegränsade uppehållstillståndet får beviljas för två år, om det beviljas med stöd av 47 h § eller 77 § 1 mom. 1 punkten. Upphållstillstånd kan också beviljas för två år, om det beviljas en familjemedlem till en utlänning som avses i de paragraferna.

54 a §

*Fortsatt tillstånd för tillväxtföretagare*

*Ett nytt tidsbegränsat uppehållstillstånd beviljas en utlänning som har beviljats ett sådant uppehållstillstånd för tillväxtföretagare som avses i 47 h § för fortsättande av samma eller motsvarande företagsverksamhet, om företagsverksamheten har förutsättningar att vara en lönsam affärsverksamhet eller om företagets affärsmodell fortfarande uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstarts företag med stor tillväxtpotential.*

*Migrationsverket kan begära utlåtande från Innovationsfinansieringsverket Business Finland om huruvida villkoren enligt 1 mom. uppfylls.*

60 §

*Ansökan om uppehållstillstånd*

-----  
I Finland lämnas ansökan till Migrationsverket. Utomlands lämnas ansökan om första uppehållstillstånd till en finsk beskickning, en annan Schengenstats beskickning eller en extern tjänsteleverantör.

*Föreslagen lydelse*

Om inte något annat föreskrivs nedan i denna paragraf, beviljas det första tidsbegränsade uppehållstillståndet för ett år om inte uppehållstillstånd söks för en kortare tid.

-----  
Det första tidsbegränsade uppehållstillståndet får beviljas för två år, om det beviljas med stöd av 73 §, 74 § 1 mom. 4 punkten eller 80 §. Upphållstillstånd kan också beviljas för två år, om det beviljas en familjemedlem till en utlänning som avses i de paragraferna.

(54 a § upphävs)

60 §

*Ansökan om uppehållstillstånd*

-----  
I Finland lämnas ansökan till Migrationsverket. Utomlands lämnas ansökan om första uppehållstillstånd till en finsk beskickning, en annan Schengenstats beskickning eller en extern tjänsteleverantör. *Ansökan om uppehållstillstånd som avses i 5 kap. görs via Migrationsverkets elektroniska ärendehanteringssystem. Om elektronisk ärendehantering inte är möjlig, får ansökan lämnas i pappersform.*

*Gällande lydelse*

64 §

*Muntligt hörande vid ansökan om uppehållstillstånd på grund av familjeband*

När uppehållstillstånd söks *på grund av familjeband* kan sökanden, anknytningspersonen eller en annan anhörig höras muntligen för utredande av förutsättningarna för inresa eller villkoren för uppehållstillstånd.

Migrationsverket eller en tjänsteman vid en finsk beskickning verkställer hörandet.

66 §

*Utförande av DNA-analys*

---

Provtagningen ska övervakas och provgivarens identitet säkerställas av en tjänsteman vid Migrationsverket eller utrikesförvaltningen. Tjänstemannen ska vara personligen närvarande under hela provtagningen.

*Föreslagen lydelse*

64 §

*Muntligt hörande vid ansökan om uppehållstillstånd*

När uppehållstillstånd söks kan sökanden, anknytningspersonen eller en annan anhörig höras muntligen för utredande av förutsättningarna för inresa eller villkoren för uppehållstillstånd.

Migrationsverket, *en tjänsteman vid utrikesförvaltningen eller en person som står i arbetsavtalsförhållande till en finsk beskickning och som utses av chefen för beskickningen och har den skicklighet som krävs för uppdraget* verkställer hörandet. På den person som står i arbetsavtalsförhållande till den finska beskickningen och som utsetts av chefen för beskickningen tillämpas bestämmelserna om straffrättsligt tjänsteansvar då han eller hon verkställer hörandet. Bestämmelser om skadeståndsansvar finns i skadeståndslagen (412/1974). Hörandet får verkställas via distansförbindelse.

66 §

*Utförande av DNA-analys*

---

Provtagningen ska övervakas och provgivarens identitet säkerställas av *Migrationsverket, en tjänsteman vid utrikesförvaltningen eller en person som står i arbetsavtalsförhållande till en finsk beskickning och som utses av chefen för beskickningen och har den skicklighet som krävs för uppdraget. Tjänstemannen eller den person som utsetts av chefen för den finska beskickningen ska vara personligen närvarande under hela provtagningen. På den person som står i arbetsavtalsförhållande till den finska beskickningen och som utsetts av chefen för beskickningen tillämpas bestämmelserna om straffrättsligt tjänsteansvar då han eller hon verkställer uppgiften. Bestämmelser om skadeståndsansvar finns i skadeståndslagen.*

---

*Gällande lydelse*

67 §

*Migrationsverket som uppehållstillståndsmyndighet*

---

*Migrationsverket beviljar på ansökan rätt att arbeta på den grund som anges i 78 § 5 mom.*

69 b §

*Överföring av en finsk beskicknings uppgifter som gäller uppehållstillstånd till en annan Schengenstats beskickning eller en extern tjänsteleverantör*

Utrikesministeriet kan efter att ha hört inrikesministeriet avtala om att till en annan Schengenstats beskickning överföra uppgifter som gäller uppehållstillstånd och som hör till en finsk beskickning.

*Om det inte är möjligt att överföra uppgifterna till en annan Schengenstats beskickning, kan utrikesministeriet efter att ha hört inrikesministeriet under särskilda omständigheter eller av orsaker som beror på lokala förhållanden avtala om att överföra uppgifterna till en i 28 § avsedd extern tjänsteleverantör.*

69 e §

*Villkor för utläggning av verksamhet*

---

I ett avtal som ingås med en annan Schengenstat ska utöver det som nämns i 69 c § dessutom tas in bestämmelser enligt 1 mom. 3, 5 och 6 punkten och 2 mom. i denna paragraf

*Föreslagen lydelse*

67 §

*Migrationsverket som uppehållstillståndsmyndighet*

---

*(5 mom. upphävs)*

69 b §

*Överföring av en finsk beskicknings uppgifter som gäller uppehållstillstånd till en **extern tjänsteleverantör eller en annan Schengenstats beskickning***

Utrikesministeriet kan efter att ha hört inrikesministeriet och arbets- och näringsministeriet avtala om att uppgifter som gäller uppehållstillstånd och som hör till en finsk beskickning *överförs till en extern tjänsteleverantör under särskilda omständigheter eller av orsaker som beror på lokala förhållanden eller om att dessa uppgifter överförs till en annan Schengenstats beskickning.*

69 e §

*Villkor för utläggning av verksamhet*

---

*Verkställandet av ett muntligt hörande som avses i 64 § via distansförbindelse i en extern tjänsteleverantörs eller en annan Schengenstats utrymmen förutsätter att såväl att de omständigheter som föreskrivs i 1 och 2 mom. har säkerställts före hörandet som att det utrymme som används lämpar sig för hörandet och är säkert samt att den ifrågavarande statens nationella lagstiftning inte ställer hinder för verkställande av hörande i en extern tjänsteleverantörs utrymmen.*

I ett avtal som ingås med en annan Schengenstat ska utöver det som nämns i 69 c § dessutom tas in bestämmelser enligt 1 mom. 3, 5 och 6 punkten och 2 mom. i denna paragraf

*Gällande lydelse*

samt om avtalets giltighet, hävande av avtalet och tillsynen över verksamheten. I ett avtal som ingås med en extern tjänsteleverantör ska det utöver detta ingå bestämmelser om det som anges i 1 mom. 1, 2 och 4 punkten och om avtalsvite samt en bestämmelse om att finsk lagstiftning tillämpas på tvistemål som gäller avtalet och att tvistemål behandlas i finsk domstol.

5 kap.

**Arbete**

*Uppehållstillstånd för arbetstagare, uppehållstillstånd för företagare och annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete*

70 §

*Syftet med systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare*

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

*Föreslagen lydelse*

samt om avtalets giltighet, hävande av avtalet och tillsynen över verksamheten. I ett avtal som ingås med en extern tjänsteleverantör ska det utöver detta ingå bestämmelser om det som anges i 1 mom. 1, 2 och 4 punkten och om avtalsvite samt en bestämmelse om att finsk lagstiftning tillämpas på tvistemål som gäller avtalet och att tvistemål behandlas i finsk domstol.

5 kap.

**Arbete och näringsutövning**

***Syftet med bestämmelserna***

70 §

*Syftet med bestämmelserna i kapitlet*

Syftet med *detta kapitel* är att systematiskt, snabbt och smidigt främja tillgången till arbetskraft med beaktande av möjligheterna för den arbetskraft som redan finns på arbetsmarknaden att få arbete, *samt att främja utländingars näringsutövning.*

***Uppehållstillstånd för arbete***

71 §

***Allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd för arbete***

*För beviljande av uppehållstillstånd för arbete krävs att*

1) *arbetsgivaren har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare och att de arbetsvillkor arbetsgivaren har avtalat om med arbetsgivaren stämmer överens med gällande bestämmelser och kollektivavtalet i fråga eller, om det inte finns något kollektivavtal som ska tillämpas, svarar mot den praxis som gäller arbetstagare som är verksamma i motsvarande uppgifter på arbetsmarknaden,*

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

2) arbetsgivaren har säkerställt att arbetstagaren uppfyller villkoren, om det för arbetet krävs särskild kompetens, ett tillstånd eller ett godkänt hälsotillstånd,

3) utlänningens försörjning är tryggad genom inkomster från förvärvsarbete under den tid som uppehållstillståndet gäller,

4) arbetstagaren och arbetsgivaren uppfyller informationsskyldigheten enligt 71 a och 71 b §, samt

5) arbetstagaren och arbetsgivaren uppfyller de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd som föreskrivs i 36 §.

71 a §

**Arbetstagarens informationsskyldighet**

I ansökan ska arbetstagaren uppge

1) information om arbetsgivaren,

2) följande information om de centrala villkoren för anställningsförhållandet:

a) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,

b) grunderna för hur lön och annat vederlag bestäms samt löneutbetalningsperioden,

c) arbetstiden.

Arbetstagaren kan dessutom åläggas att lämna annan tilläggsinformation som är nödvändig för att ansökan ska kunna avgöras, om det finns grundat skäl att misstänka att arbetstagaren inte uppfyller de krav som föreskrivs i 71 § 2–5 punkten eller att arbetstagarens avsikt är att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet.

71 b §

**Arbetsgivarens informationsskyldighet**

Till ansökan ska arbetsgivaren foga information om

1) de centrala villkoren för anställningsförhållandet som nämns i 71 a § 1 mom.,

2) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet eller en uppgift om att det inte finns något kollektivavtal som ska tillämpas,

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

3) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen,

4) den tidpunkt då arbetet inleds och den tidpunkt då ett tidsbegränsat arbetsavtal upphör,

5) den bransch inom vilken arbetet utförs, och

6) en försäkran om att förpliktelserna enligt 71 § 1 punkten uppfylls.

Arbetsgivaren kan åläggas att lämna uppgifter om uppfyllandet av de förpliktelser som avses i 71 § 1 punkten, om uppgifterna inte kan fås ur någon annan myndighets informationsresurs. Arbetsgivaren kan dessutom åläggas att lämna annan tilläggsinformation som är nödvändig för att ansökan ska kunna avgöras, om det finns grundat skäl att misstänka att arbetsgivaren inte uppfyller de krav som föreskrivs i nämnda paragraf eller att arbetsgivarens eller arbetstagarens avsikt är att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet.

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

72 §

72 §

***Ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare och bilagor till den***

***Uppehållstillstånd för arbetstagare***

Bestämmelser om ansökan om uppehållstillstånd finns i 60 §. Till en ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare ska arbetsgivaren foga

*En utlänning beviljas på ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare, om ett positivt delbeslut har fattats på ansökan.*

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

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

*Gällande lydelse*

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

73 §

*Arbets- och näringsbyråns delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare*

*Beviljandet av uppehållstillstånd för arbetstagare baserar sig på en prövning där man ska*

1) utreda möjligheten att inom *en* rimlig tid få sådan arbetskraft som lämpar sig för det aktuella arbetet och som står till förfogande på arbetsmarknaden,

2) se till att beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare inte hindrar en person som avses i 1 punkten att få arbete,

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

4) säkerställa att de utredningar, den information och den försäkran arbetsgivaren fogat till ansökan stämmer överens med vad som föreskrivs i 72 §.

När beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare prövas ska de riktlinjer som avses i 71 § beaktas.

Utlänningens försörjning ska vara tryggad genom inkomster från förvärvsarbete under den tid som uppehållstillståndet gäller.

*Föreslagen lydelse*

72 a §

***Arbets- och näringsbyråns delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare***

*Arbets- och näringsbyrån fattar ett delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare, där man ska*

1) utreda möjligheten att *med beaktande av de riktlinjer som avses i 72 b §* inom rimlig tid få sådan arbetskraft som lämpar sig för det aktuella arbetet och som står till förfogande på arbetsmarknaden,

2) se till att beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare inte hindrar en person som avses i 1 punkten att få arbete,

3) säkerställa att *de utredningar som fogats till ansökan stämmer överens med 71 § 1 och 2 punkten,*

4) säkerställa att *utlänningens försörjning är tryggad i enlighet med 71 § 3 punkten.*

*Den prövning som avses i 1 mom. 1 och 2 punkten utförs inte, om ansökan om fortsatt tillstånd gäller samma bransch som sökandens uppehållstillstånd som gäller när ansökan görs eller, om den inte gäller samma bransch, om utlänningen har arbetat minst nio månader med stöd av ett uppehållstillstånd för arbetstagare.*

Om delbeslutet är positivt, anges det i beslutet för vilken tid uppehållstillstånd för arbetstagare får beviljas, om arbetet är tidsbegränsat eller kontinuerligt och om uppehållstillståndet för arbetstagare berättigar till anställning inom en bransch eller flera.

Behöriga arbets- och näringsbyråer som fattar delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare är arbets- och näringsbyråerna i de viktigaste kommunerna med tanke på rörligheten för utländsk arbetskraft. *De ovan*



*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*  
*avsedda kommunerna anges genom förordning av arbets- och näringsministeriet.*

74 §

*Branschvisa och arbetsgivarvisa uppehållstillstånd för arbetstagare*

Upphållstillstånd för arbetstagare berättigar till anställning inom en bransch eller flera.  
*Av särskilda skäl kan uppehållstillstånd för arbetstagare begränsas till arbete i anställning inom en bransch eller flera hos en viss arbetsgivare.*

85 §

*Behörig arbets- och näringsbyrå*

Behöriga för uppgifter som anges i denna lag är arbets- och näringsbyråerna i de kommuner som är mest betydande med tanke på den utländska arbetskraftens rörlighet, så som närmare föreskrivs genom förordning av arbets- och näringsministeriet.

75 §

*Förhandsbesked om förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare*

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

71 §

*Samarbete med arbetsmarknadsorganisationer*

72 b §

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

*Gällande lydelse*

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

*Föreslagen lydelse*

Närings-, trafik och miljöcentralen följer i samråd med arbetsmarknadsparterna upp 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.

73 §

**Upphållstillstånd för specialsakkunnig**

En utlänning beviljas på ansökan uppehållstillstånd för specialsakkunnig, om utlänningen utför sakkunniguppgifter som kräver specialkunnande, för vilken den lön som betalas till utlänningen är minst den genomsnittliga bruttolönen för löntagare.

På uppehållstillstånd för specialsakkunniga tillämpas inte 72, 72 a och 72 b §.

**EU-blåkort**

81 §

*Beviljande av EU-blåkort*

EU-blåkort beviljas tredjelandsmedborgare som visar upp ett arbetsavtal eller ett bindande arbetserbjudande som gäller en högkvalificerad anställning på minst ett år, om de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd är uppfyllda. Dessutom förutsätts att lönen enligt arbetsavtalet eller det bindande arbetserbjudandet ska vara minst 1,5 gånger högre än den genomsnittliga bruttolönen för löntagare.

Vid beviljande av EU-blåkort tillämpas bestämmelserna i 5 kap. om beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare med undantag för den prövning som avses i 73 § 1 mom. 1 och 2 punkten.

81 a §

*Beslut om ansökningar om EU-blåkort*

73 a §

**EU-blåkort**

EU-blåkort beviljas en utlänning som uppvisar ett arbetsavtal eller ett bindande arbetserbjudande för minst ett år för en högkvalificerad anställning och de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd uppfylls. En ytterligare förutsättning är att lönen enligt arbetsavtalet eller det bindande arbetserbjudandet är minst 1,5 gånger den genomsnittliga bruttolönen för löntagare.

På beviljandet av EU-blåkort tillämpas inte 72, 72 a och 72 b §.

*Gällande lydelse*

Beslut som gäller EU-blåkort ska delges sökanden senast 90 dagar efter att ansökan lämnades in. Den tid som går åt för att komplettera en ansökan räknas inte in i behandlingstiden.

81 b §

*Återkomst till och vistelse i Finland för innehavare av EU-blåkort och deras familjemedlemmar som flyttat till en annan medlemsstat*

Om en annan medlemsstat i Europeiska unionen inte beviljar EU-blåkort till en person som har ett EU-blåkort som beviljats av Finland, får personen och hans eller hennes familjemedlemmar efter att ha fått det negativa beslutet återvända till Finland och vistas i landet i tre månader, även om det EU-blåkort som Finland beviljat inte längre är i kraft.

77 §

*Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete*

Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete beviljas en utlänning som

- 1) sköter ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag eller utför sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens,
- 2) är idrottare, tränare eller idrottsdomare, om verksamheten är yrkesmässig,
- 3) är anställd hos ett religiöst eller ideologiskt samfund,
- 4) yrkesmässigt verkar inom kultur eller konst med undantag av restaurangmusiker,
- 5) arbetar i en internationell organisation eller utför uppgifter som hänför sig till mellanstatligt officiellt samarbete,
- 6) är yrkesmässigt verksam inom masskommunikation, om inte hans eller hennes arbets- eller uppdragsgivare har verksamhetsställe i Finland,
- 7) undersöker marknaden, förbereder ett företags etablering i Finland, förhandlar om beställningar, skaffar beställningar eller övervakar hur beställningar verkställs eller sköter

*Föreslagen lydelse*

73 b §

*Återkomst till och vistelse i landet för innehavare av EU-blåkort och deras familjemedlemmar som flyttat till en annan medlemsstat*

Om en annan medlemsstat i Europeiska unionen inte beviljar ett EU-blåkort till en innehavare av ett blåkort som Finland beviljat, får innehavaren och innehavarens familjemedlemmar sedan de fått ett negativt beslut återvända till landet och vistas i landet i tre månader också om det blåkort Finland beviljat inte längre är i kraft.

74 §

*Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete eller näringsutövning*

Annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete eller näringsutövning beviljas på ansökan en utlänning som

- 1) utför ett arbete som ingår i ett leveransavtal om enskilda maskiner, anordningar, produktionslinjer eller expertsystem som importerats till Finland eller som ska exporteras till utlandet, om arbetet pågår högst sex månader,
- 2) undersöker marknaden, förbereder ett företags etablering i Finland, förhandlar om beställningar, skaffar beställningar eller övervakar hur beställningar verkställs eller sköter andra motsvarande uppgifter, om inte utlänningens arbets- eller uppdragsgivare har verksamhetsställe i Finland och arbetet pågår högst ett år,
- 3) arbetar som konsult och arbetet pågår högst ett år,
- 4) sköter ledningsuppgifter på högsta nivå eller mellannivå i ett företag,
- 5) arbetar i en internationell organisation eller utför uppgifter som hänför sig till mellanstatligt officiellt samarbete,

*Gällande lydelse*

andra motsvarande uppgifter, om inte hans eller hennes arbets- eller uppdragsgivare har verksamhetsställe i Finland,

8) har avlagt examen eller slutfört forskning i Finland och det huvudsakliga syftet med vistelsen i landet är att arbeta,

9) utifrån en inbjudan eller ett avtal arbetar som gästande lärare, föreläsare, utbildare eller konsult, om arbetet pågår högst ett år,

10) utför ett arbete som ingår i ett leveransavtal om enskilda maskiner, anordningar, produktionslinjer eller expertsystem som importerats till Finland eller som ska exporteras till utlandet, om arbetet pågår högst sex månader, eller

11) utför arbete som ingår i ett mellanstatligt avtal eller medborgarorganisationers utbytesprogram, om arbetet pågår högst 18 månader.

Om arbetet pågår längre än vad som anges i 1 mom. 9–11 punkten, ska utlänningen ansöka om uppehållstillstånd för arbetstagare.

Utlänningens försörjning ska vara tryggad genom inkomster från förvärvsarbete under den tid som uppehållstillståndet gäller.

*Föreslagen lydelse*

6) är yrkesmässigt verksam inom masskommunikation, om inte utlänningens arbets- eller uppdragsgivare har verksamhetsställe i Finland,

7) utför arbete som ingår i ett mellanstatligt avtal,

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

9) yrkesmässigt verkar inom kultur eller konst,

10) är anställd hos ett religionssamfund i uppgifter som hänför sig till religionsutövning, eller

11) utifrån en inbjudan eller ett avtal arbetar som gästande lärare, föreläsare eller utbildare, om arbetet pågår högst ett år.

Om arbetet pågår längre än vad som anges i 1 mom. 1–3 eller 11 punkten, ska utlänningen ansöka om uppehållstillstånd för arbetstagare.

*En förutsättning för beviljande av uppehållstillstånd är att utlänningens försörjning är tryggad under den tid som uppehållstillståndet gäller. Försörjningen ska vara tryggad genom inkomster som huvudsakligen erhålls enligt den grund med vilken uppehållstillstånd beviljas. Försörjningen kan basera sig på en kombinerad inkomst från förvärvsarbete och näringsutövning, förutom när det är fråga om ett anställningsförhållande på heltid.*

*På beviljandet av uppehållstillstånd tillämpas inte 72, 72 a och 72 b §.*

75 §

***Upphållstillstånd för den som har avlagt examen eller slutfört forskning i Finland***

*En utlänning som har avlagt examen eller slutfört forskning i Finland och vars huvudsakliga syfte med vistelsen i landet är att arbeta eller utöva näring beviljas på ansökan uppehållstillstånd för den som har avlagt examen eller slutfört forskning i Finland.*

*En förutsättning för beviljande av uppehållstillstånd är att utlänningens försörjning är tryggad i enlighet med 39 § under den tid som uppehållstillståndet gäller.*

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

På beviljandet av uppehållstillstånd tillämpas inte 72, 72 a och 72 b §.

### **Certifiering för arbetsgivare**

76 §

#### **Beviljande av certifiering för arbetsgivare**

En arbetsgivare med hemort och verksamhetsställe i Finland beviljas på ansökan certifiering för arbetsgivare först för två år och därefter för tre år åt gången.

Närmare bestämmelser om förutsättningar för beviljande av certifiering för arbetsgivare utfärdas genom förordning av statsrådet.

77 §

#### **Verkan av certifiering för arbetsgivare**

På en utlännings ansökan om uppehållstillstånd som gäller uppehållstillstånd för förvärvsarbete hos en certifierad arbetsgivare enligt detta kapitel tillämpas 71 a § 1 mom. 1 punkten och 2 mom. samt 71 b § 1 mom. 1–5 punkten och 2 mom.

Migrationsverket för en offentlig förteckning på sina webbsidor över gällande certifieringar för arbetsgivare. I förteckningen nämns arbetsgivarens namn, FO-nummer och certifieringens giltighetstid.

78 §

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

En arbetsgivares certifiering kan återkallas, om

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

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

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

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 samfundsbrot enligt 9 kap. i strafflagen, eller

7) arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har åtalats eller dömts till fängelsestraff för ett i samband med näringsverksamhet begånget brott för vilket det föreskrivs fängelsestraff.

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

**Uppehållstillstånd för företagare**

79 §

**Uppehållstillstånd för företagare**

En utlänningsansökan som avser att i ledande ställning utöva företagsverksamhet och på vars ansökan närings-, trafik- och miljöcentralen har fattat ett positivt delbeslut beviljas på ansökan uppehållstillstånd för företagare.

*Gällande lydelse*

76 §

*Närings-, trafik- och miljöcentralens delbeslut med anledning av ansökan om uppehållstillstånd för företagare*

Beviljandet av uppehållstillstånd för företagare baserar sig på en prövning där man ska säkerställa att företagsverksamheten har förutsättningar att vara lönsam.

Utlänningens försörjning ska vara tryggad genom förvärvsarbete, företagsverksamhet eller på något annat sätt under den tid som uppehållstillståndet gäller.

84 §

*Behörighet att bevilja uppehållstillstånd för företagare*

*Närings-, trafik- och miljöcentralen avgör om de förutsättningar för beviljande av uppehållstillstånd för företagare som anges i 76 § uppfylls. Närings-, trafik- och miljöcentralen avgör om företagsverksamheten är tillfällig eller fortgående.*

*Efter det att närings-, trafik och miljöcentralen har fattat ett positivt delbeslut enligt 1 mom. beviljar Migrationsverket utlänningen uppehållstillstånd för företagare, om inte något annat följer av 36 §. Migrationsverket avgör när det är orgrundat enligt 49 § 1 mom. 3 punkten att vägra uppehållstillstånd.*

47 g §

*Tillväxtföretagare*

Som tillväxtföretagare betraktas en utlänning som har för avsikt att på heltid inneha en

*Föreslagen lydelse*

79 a §

*Närings-, trafik- och miljöcentralens delbeslut på ansökan om uppehållstillstånd för företagare*

Beviljandet av uppehållstillstånd för företagare baserar sig på en prövning där man ska säkerställa att

1) företagsverksamheten sker i ett företag som är registrerat i Finland,

2) företaget bedöms ha förutsättningar för en lönsam affärsverksamhet,

3) företaget har tillräckliga resurser för att bedriva affärsverksamheten,

4) skyldigheten att betala lagstadgade skatter och avgifter inte väsentligen har åsidosatts i företagsverksamheten.

Utlänningen ska lämna uppgifterna om de förutsättningar som föreskrivs i 1 mom. Närings-, trafik- och miljöcentralen får begära att utlänningen lämnar sådana andra uppgifter om företaget eller företagsverksamheten som är nödvändiga för att ansökan ska kunna avgöras och till den del uppgifterna inte fås ur någon annan myndighets informationsresurs.

När närings-, trafik- och miljöcentralen fattar ett delbeslut ska den säkerställa att utlänningens försörjning är tryggad genom inkomster från företagsverksamheten under den tid som uppehållstillståndet gäller. I företagsverksamhetens initialskede kan försörjningen vara tryggad genom inkomster från förvärvsarbete, startfinansiering som företaget har tillgång till eller sökandens egna tillgängliga penningmedel.

Om delbeslutet är positivt, anges det i beslutet för vilken tid uppehållstillstånd för företagare får beviljas och om uppehållstillståndet är tidsbegränsat eller kontinuerligt.

Bestämmelser om den behöriga närings-, trafik- och miljöcentralen utfärdas genom förordning av statsrådet.

80 §

*Upphållstillstånd för tillväxtföretagare*

*Gällande lydelse*

ansvarsställning i ett sådant företag som är registrerat eller ska registreras i Finland och vars affärsmodell och den personliga kompetensen bland de personer som är verksamma inom företaget uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstarts företag med stor tillväxtpotential.

47 h §

*Uppehållstillstånd för tillväxtföretagare*

En utlänning beviljas kontinuerligt uppehållstillstånd, om han eller hon har fått ett utlåtande där Innovationsfinansieringsverket Business Finland förordar verksamheten som tillväxtföretagare. *Beviljande av uppehållstillstånd förutsätter dessutom att utlänningen uppfyller de övriga villkoren i detta kapitel för beviljande av uppehållstillstånd.*

Till ansökan om uppehållstillstånd ska det fogas ett utlåtande från Innovationsfinansieringsverket Business Finland som har getts högst två månader innan ansökan om uppehållstillstånd anhängiggörs.

*Kontinuerligt uppehållstillstånd beviljas en tillväxtföretagare och hans eller hennes familjemedlemmar på ansökan som görs i Finland eller utomlands.*

54 a §

*Fortsatt tillstånd för tillväxtföretagare*

*Föreslagen lydelse*

*En utländsk tillväxtföretagare beviljas kontinuerligt uppehållstillstånd för tillväxtföretagare, om utlänningen på heltid innehar eller har för avsikt att på heltid inneha en ansvarsställning i ett sådant företag som är registrerat i Finland eller ska registreras i Finland, och vars affärsmodell och den personliga kompetensen bland de personer som är verksamma inom företaget enligt ett utlåtande från Innovationsfinansieringsverket Business Finland uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstarts företag med stor tillväxtpotential.*

Till ansökan om uppehållstillstånd ska det fogas ett utlåtande som avses i 1 mom., som har getts högst fyra månader innan ansökan om uppehållstillstånd anhängiggörs.

*Beviljande av uppehållstillstånd förutsätter att tillväxtföretagarens försörjning är tryggad i enlighet med 39 §.*

*Även familjemedlemmar till en sådan tillväxtföretagare som uppfyller villkoren beviljas kontinuerligt uppehållstillstånd på ansökan som görs i Finland eller utomlands.*

80 a §

***Innovationsverket Business Finlands utlåtande om ansökan om uppehållstillstånd för tillväxtföretagare***

*Innovationsverket Business Finlands i 80 § avsedda utlåtande baserar sig på en prövning av huruvida affärsmodellen och den personliga kompetensen bland de personer som är verksamma inom företaget uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstarts företag med stor tillväxtpotential.*

80 b §

*Fortsatt tillstånd för tillväxtföretagare*



*Gällande lydelse*

Ett nytt tidsbegränsat uppehållstillstånd beviljas en utlänning som har beviljats ett sådant uppehållstillstånd för tillväxtföretagare som avses i 47 h § för fortsättande av samma eller motsvarande företagsverksamhet, *om företagsverksamheten har förutsättningar att vara en lönsam affärsverksamhet* eller om företagets affärsmodell fortfarande uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstarts företag med stor tillväxtpotential.

Migrationsverket kan begära utlåtande från Innovationsfinansieringsverket Business Finland om huruvida villkoren enligt 1 mom. uppfylls.

*Föreslagen lydelse*

Ett nytt tidsbegränsat uppehållstillstånd beviljas *en tillväxtföretagare* som har beviljats ett sådant uppehållstillstånd för tillväxtföretagare som avses i 80 § för fortsättande av samma eller motsvarande företagsverksamhet, *om företagsverksamheten är lönsam* eller om företagets affärsmodell fortfarande uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstarts företag med stor tillväxtpotential.

Migrationsverket kan begära ett utlåtande från Innovationsfinansieringsverket Business Finland om huruvida det är fråga om samma eller motsvarande företagsverksamhet och om huruvida företagets affärsmodell uppfyller villkoren för finansiering från Innovationsfinansieringsverket Business Finland till innovativa uppstarts företag med stor tillväxtpotential.

**Rätt att arbeta och rätt att utöva näring**

81 §

**Rätt att arbeta**

*Andra utlänningar än de som avses i 81 a och 81 b § har inte rätt att arbeta, om inte något annat föreskrivs i någon annan lag.*

*Rätt att arbeta*

78 §

*Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd*

En utlänning som har beviljats uppehållstillstånd för arbetstagare har rätt att arbeta med iakttagande av *de begränsningar som anges i 74 §.*

En utlänning som har beviljats annat uppehållstillstånd för förvärvsarbete har rätt att arbeta enligt kriterierna för tillståndet. *Också den som har beviljats uppehållstillståndet enligt andra kriterier har rätt att utföra arbete som avses i 77 § 1 mom. 1–5 punkten.*

*Rätt att arbeta har dessutom en utlänning*

1) *som har beviljats permanent uppehållstillstånd, EU-uppehållstillstånd för varaktigt*

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 §,

*Gällande lydelse*

bosatta enligt 56 a § eller kontinuerligt uppehållstillstånd på annan grund än arbete,

2) som har beviljats uppehållstillstånd på grund av familjeband,

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

4 punkten har upphävts genom L 10.8.2018/720.

5) som har beviljats tillfälligt uppehållstillstånd med stöd av 52 a eller 52 d §,

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

7) som utrikesministeriet har beviljat uppehållstillstånd för utförande av bygg-, reparations- eller underhållsarbete vid beskickningar.

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 bilagor som avses i 72 § 1 och 2 punkten och, om Migrationsverket kräver det, de bilagor som avses i 3 punkten.

En utlänning som har beviljats uppehållstillstånd enligt 54 b § får efter att ha hittat ett arbete börja arbeta eller inleda företagsverksamhet.

Sådan rätt att arbeta som baserar sig på denna paragraf ska, med undantag av sådant uppehållstillstånd som avses i 3 mom. 7 punkten, antecknas i anslutning till utlänningens uppehållstillstånd.

79 §

*Rätt att arbeta utan uppehållstillstånd*

*Föreslagen lydelse*

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 delbeslut enligt 72 a § 3 mom.

En utlänning som har beviljats uppehållstillstånd för specialsakunnig 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 uppehållstillstånd för utförande av bygg-, reparations- och 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 2 och 3 mom.

En utlänning som har beviljats EU-blåkort har rätt att arbeta i en högkvalificerad anställning.

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 b §

*Rätt att arbeta och rätt att utöva näring utan uppehållstillstånd*

*Gällande lydelse*

Rätt att förvärvsarbeta utan uppehållstillstånd har en utlänning som

1) utifrån en inbjudan eller ett avtal kommer som tolk, lärare, sakkunnig eller *idrottsdomare för högst tre månader*,

2) utifrån en inbjudan eller ett avtal kommer som *yrkeskonstnär* eller idrottare för *högst tre månader*, inbegripet biträdande personal, servicepersonal och träningspersonal,

3) arbetar som sjöman *antingen* på ett fartyg som är inskrivet i förteckningen över handelsfartyg eller, efter att ha anställts någon annanstans än i Finland, på ett fartyg som huvudsakligen går i trafik mellan utländska hamnar,

4) är *ordinarie* arbetstagare hos ett företag som driver verksamhet i en annan stat inom Europeiska unionen eller i en stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och som kommer för att utföra tillfälligt leverans- eller underleveransarbete som omfattas av friheten att tillhandahålla tjänster, om han eller hon i nämnda stat har tillstånd som berättigar till vistelse och arbete och som är i kraft efter det att arbetet i Finland har upphört.

Efter att ha sökt internationellt skydd eller lämnat in en sådan ny ansökan som avses i 102 § har en utlänning rätt att förvärvsarbeta utan uppehållstillstånd

1) *då han eller hon* visat upp ett sådant dokument som avses i 11 § 1 mom.1 punkten och efter att ha lämnat in ansökan har vistats i landet i tre månader,

2) *då han eller hon* efter att ha lämnat in ansökan har vistats i landet i sex månader.

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

1) som demonstratör eller filmarbetare i högst tre månader,

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

*Föreslagen lydelse*

Rätt att förvärvsarbeta *och utöva näring* utan uppehållstillstånd *under högst 90 dagar under vilken som helst period på 180 dagar* har en utlänning som

1) utifrån en inbjudan eller ett avtal kommer som tolk, lärare, sakkunnig eller i 73 § *avsedd specialsakkunnig*,

2) utifrån en inbjudan eller ett avtal kommer som *professionell* konstnär eller *professionell idrottare*, eller som en *arbetstagare som utför biträdande uppgifter eller service- eller träningsuppgifter för en sådan, eller som näringsutövare eller idrottsdomare*

3) arbetar som sjöman på ett fartyg som är inskrivet i förteckningen över handelsfartyg eller, efter att ha anställts någon annanstans än i Finland, på ett fartyg som huvudsakligen går i trafik mellan utländska hamnar,

4) är arbetstagare hos ett företag som driver verksamhet i en annan stat inom Europeiska unionen eller i en stat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och som kommer för att i *högst sex månader* utföra tillfälligt leverans- eller underleveransarbete som omfattas av friheten att tillhandahålla tjänster, om han eller hon i nämnda stat har tillstånd som berättigar till vistelse och arbete och som är i kraft efter det att arbetet i Finland har upphört,

5) arbetar eller verkar för en arbetsgivare eller uppdragsgivare som *inte har verksamhetsställe i Finland*,

a) som demonstratör,

b) som filmarbetare,

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

d) som personal i resebranschen.

En utlänning som har sökt internationellt skydd eller lämnat in en sådan ny ansökan som avses i 102 § har rätt att förvärvsarbeta utan uppehållstillstånd *då utlänningen har*

*Gällande lydelse*

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

80 §

*Hur länge rätten att arbeta gäller*

Har en ansökan om fortsatt uppehållstillstånd för en arbetstagare som avser *samma arbetsgivare eller samma bransch* gjorts medan det tidigare uppehållstillståndet varit gällande, får utlänningen fortsätta arbeta i enlighet med det tidigare tillståndet tills uppehållstillstånd har beviljats enligt den nya ansökan eller tills ett avslagsbeslut vunnit laga kraft. I annat fall upphör rätten att arbeta med stöd av det tidigare tillståndet när tillståndets giltighetstid går ut. Rätten att arbeta med stöd av ett nytt uppehållstillstånd börjar gälla när tillståndet har beviljats.

Om en utlännings rätt att arbeta grundar sig på något annat uppehållstillstånd än uppehållstillstånd för arbetstagare och ansökan om fortsatt uppehållstillstånd har gjorts medan det tidigare uppehållstillståndet varit gällande, fortsätter rätten att 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 79 §. 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 79 §

Om en utlännings rätt att arbeta grundar sig på visum eller visumfrihet gäller rätten högst den tid som anges i 79 §. 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 79 §

*Föreslagen lydelse*

1) visat upp ett sådant dokument som avses i 11 § 1 mom. 1 punkten och efter att ha lämnat in ansökan har vistats i landet i tre månader, *eller*

2) efter att ha lämnat in ansökan har vistats i landet i sex månader.

*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 §*

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 utlänningen 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 §

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 §

Om en utlännings rätt att arbeta grundar sig på visum eller visumfrihet gäller rätten högst den tid som anges i 79 §. 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 79 §

Om en utlännings rätt att arbeta grundar sig på visum eller visumfrihet gäller rätten högst den tid som anges i 79 §. 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 79 §

*Gällande lydelse*

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 beslutet om att utlänningen ska avlägsnas ur landet blir verkställbart eller utlänningens ansökan om internationellt skydd har förfallit

*Föreslagen lydelse*

lägsnas ur landet blir verkställbart eller utlänningens ansökan om internationellt skydd har förfallit.

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

81 d §

**Rätt att inleda näringsutövning samt rättens varaktighet**

*Bestämmelser om en utlännings rätt att utöva näring finns i lagen angående rättighet att idka näring (122/1919). Bestämmelser om rätt att utöva näring när det gäller Åland finns i landskapslagen om rätt att utöva näring (Ålands författningssamling 1996:47).*

*Rätten för en utlänning att utöva näring börjar när uppehållstillstånd i detta syfte har beviljats med stöd av 74, 75 eller 79 § eller när utlänningen vistas i landet med stöd av 81 b § eller på annat sätt lagligt. Rätten att utöva näring upphör när giltighetstiden för uppehållstillstånd där rätten ingår upphör eller när den vistelsetid som avses i 81 b § upphör eller vistelsens laglighet upphör.*

86 a §

*Arbetsgivarens skyldigheter*

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

En arbetsgivare som anställer en icke-unionsmedborgare, en därmed jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa ska utan dröjsmål lämna arbets- och näringsbyrån den information och utredning och *den försäk-*

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 arbets- och näringsbyrån information *om den arbetstagare som anställts, anställningsförhållandets längd, lönen och det kollektivavtal som ska tillämpas* samt för förtroendemannen, förtroendeombudet

*Gällande lydelse*

ran som avses i 72 § samt för förtroendemannen, den förtroendevalda och arbetarskyddsfullmäktigen på arbetsplatsen uppge utlänningens namn och det kollektivavtal som ska tillämpas.

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

86 b §

*Uppdragsgivarens skyldigheter*

När arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete eller som hyrd arbetskraft, *tillämpas arbetsgivarens skyldigheter enligt 72 § och 86 a § 1 och 2 mom. på den i Finland verksamma huvudentreprenören eller den som huvudsakligen låter utföra arbetet.* Bestämmelser om anställningsvillkoren för arbetstagare som avses i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016) finns i den lagen.

*Föreslagen lydelse*

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 företagsintern förflyttning tillämpas 1 och 3 mom. samt skyldigheten enligt 2 mom. att lämna information 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.

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 företags 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).

*Gällande lydelse*

**Förfarande och myndigheter**

83 §

**Behörighet att bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare**

*Arbets- och näringsbyrån avgör förutsättningarna enligt 73 § för beviljande av uppehållstillstånd för arbetstagare. Arbets- och näringsbyrån avgör om arbetet är tillfälligt eller fortgående.*

*Efter att arbets- och näringsbyrån fattat ett positivt delbeslut enligt 1 mom. beviljar Migrationsverket utlänningen uppehållstillstånd för arbetstagare, om inte något annat följer av 36 §. Migrationsverket avgör när det är ogrundat enligt 49 § 1 mom. 3 punkten att vägra uppehållstillstånd.*

*Om en ny ansökan gäller samma bransch som det uppehållstillstånd för arbetstagare som var gällande när ansökan gjordes, gör arbets- och näringsbyrån inte någon sådan prövning som avses i 73 § 1 mom. 1–3 punkten.*

*Om en ny ansökan inte gäller samma bransch som det uppehållstillstånd för arbetstagare som var gällande när ansökan gjordes och utlänningen har arbetat minst ett år med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare, gör arbets- och näringsbyrån inte någon sådan prövning som avses i 73 § 1 mom. 1 och 2 punkten.*

67 §

**Migrationsverket som uppehållstillståndsmyndighet**

-----  
Migrationsverket beviljar på ansökan rätt att arbeta på den grund som anges i 78 § 5 mom.

*Föreslagen lydelse*

**Förfarande och myndigheter**

83 §

**Migrationsverkets behörighet**

*Migrationsverket beviljar efter ett positivt delbeslut som avses i 72 a och 79 a § eller ett utlåtande som avses i 80 a § uppehållstillstånd för arbetstagare, uppehållstillstånd för företagare och uppehållstillstånd för tillväxtföretagare, om inte något annat följer av 36 §. I fråga om uppehållstillstånd för tillväxtföretagare bedömer Migrationsverket om utlänningens försörjning är tryggad enligt 39 §.*

*Migrationsverket beviljar övriga uppehållstillstånd som avses i detta kapitel, om förutsättningarna för beviljande av uppehållstillstånd uppfylls och något annat inte följer av 36 §. Migrationsverket avgör när det är ogrundat enligt 49 § 1 mom. 3 punkten att vägra uppehållstillstånd.*

*Migrationsverket kontrollerar när det beviljar uppehållstillstånd enligt 73, 73 a, 74 och 75 § att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter som föreskrivs i 71 §. I fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare kan Migrationsverket kontrollera uppfyllandet av ovan nämnda skyldigheter, om 36 § tillämpas på ansökan.*

*Om sökanden inte uppfyller förutsättningarna för inresa enligt 11 § 1 mom. 1, 4 eller 5 punkten eller kravet på resedokumentets giltighet enligt 35 § eller de allmänna villkoren för beviljande av uppehållstillstånd enligt 36 § kan Migrationsverket förkasta en ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare eller företagare utan delbeslutsprövning från arbets- och näringsbyrån eller närings-, trafik- och miljöcentralen.*

*Migrationsverket beviljar certifiering för arbetsgivare och beslutar om återkallande av den.*

*Migrationsverket beviljar på ansökan rätt att arbeta på de grunder som anges i 81 a § 5 mom. Migrationsverket kan dessutom på begäran utfärda ett intyg över rätt att arbeta direkt med stöd av lag.*

*Gällande lydelse*

82 §

*Beslut om ansökan som gjorts på grund av arbete*

*Den behöriga myndigheten ska fatta beslut om en ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare eller någon annan ansökan om uppehållstillstånd för förvärvsarbete inom fyra månader efter att myndigheten har mottagit den vederbörligen ifyllda ansökan och bilagorna till den. Om ansökan lämnas in elektroniskt räknas behandlingstiden från det att personen i fråga personligen infinner sig hos myndigheten för att lämna de biometriska kännetecken som anges i 60 d § och visa upp bilagorna till ansökan i original.*

*Det är möjligt att förlänga den behandlingstid som anges i 1 mom. under exceptionella förhållanden där prövningen av ansökan är komplicerad. Om den behöriga myndigheten blir tvungen att begära eller skaffa ytterligare utredningar i ärendet upphör behandlingstiden att löpa till dess att de behövliga utredningarna har mottagits.*

81 a §

*Beslut om ansökningar om EU-blåkort*

*Beslut som gäller EU-blåkort ska delges sökanden senast 90 dagar efter att ansökan lämnades in. Den tid som går åt för att komplettera en ansökan räknas inte in i behandlingstiden.*

86 §

*Arbetarskyddsmyndighet*

*I fråga om den tillsyn över löne- och andra anställningsvillkor som arbetarskyddsmyndigheten ansvarar för föreskrivs särskilt.*

*Föreslagen lydelse*

84 §

**Behandlingstider**

*Beslut om en ansökan enligt detta kapitel ska fattas senast inom två månader efter att myndigheten har mottagit den vederbörligen ifyllda ansökan och bilagorna till den. Behandlingstiden räknas från att sökanden personligen besöker myndigheten för att lämna biometriska kännetecken enligt 60 d § och sökanden och arbetsgivaren uppfyller skyldigheterna enligt 71 §.*

*Arbets- och näringsbyrån och närings-, trafik- och miljöcentralen ska fatta ett delbeslut senast inom en månad efter det i 1 mom. avsedda mottagandet av ansökan. Om ansökan lämnas in elektroniskt ska delbeslutet fattas och utlåtandet ges inom en månad. Innovationsfinansieringsverket Business Finland ska ge ett utlåtande som gäller fortsatt tillstånd för tillväxtföretagare senast inom en månad efter Migrationsverkets begäran som gjorts med stöd av 80 b § 2 mom. Migrationsverket ska fatta ett beslut om ansökan senast inom en månad efter att ha mottagit ett delbeslut eller utlåtande.*

*Det är möjligt att förlänga den behandlingstid som anges i 1 och 2 mom. under exceptionella förhållanden där prövningen av ansökan är komplicerad. Om den behöriga myndigheten blir tvungen att begära eller skaffa ytterligare utredningar i ärendet upphör behandlingstiden att löpa till dess att de behövliga utredningarna har mottagits.*

*Ett beslut om EU-blåkort ska delges sökanden senast inom 90 dagar från det att ansökan lämnats in. Behandlingstiden upphör att löpa till dess att ansökan har kompletterats.*

85 §

**Arbetarskyddsmyndighetens behörighet**

*I fråga om den tillsyn över löne- och andra anställningsvillkor som arbetarskyddsmyndigheten ansvarar för föreskrivs särskilt.*



*Gällande lydelse*

Om arbetarskyddsmyndigheten har sannolika skäl att misstänka sådant anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd enligt 47 kap. 6 a § i strafflagen (39/1889), utlänningsförseelse enligt 185 § 1 mom. i denna lag eller utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 §, ska arbetarskyddsmyndigheten anmäla saken till polisen.

Arbetarskyddsmyndigheten ska vid behov ges tillfälle att närvara och bli hörd när ett brott enligt 2 mom. behandlas vid förundersökning och domstol.

Arbetarskyddsmyndigheten utövar tillsyn över att skyldigheterna enligt 86 a § och 86 b § fullgörs. Bestämmelser om tillsynen finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

164 §

*Arbete och företagsverksamhet*

Den som har uppehållsrätt enligt detta kapitel har obegränsad rätt att utföra förvärvsarbete utan uppehållstillstånd för arbetstagare och att bedriva företagsverksamhet utan uppehållstillstånd för företagare.

186 §

*Utlänningsförseelse av arbetsgivare*

En arbetsgivare eller dennes företrädare som

1) uppsåtligen eller av oaktsamhet i sin tjänst håller en utlänning som inte har rätt att utföra förvärvsarbete,

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

3) uppsåtligen eller av grov oaktsamhet försummar sin skyldighet enligt 86 a § 2 mom.,

*Föreslagen lydelse*

Om arbetarskyddsmyndigheten har sannolika skäl att misstänka sådant anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd enligt 47 kap. 6 a § i strafflagen, utlänningsförseelse enligt 185 § i denna lag eller utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 §, ska arbetarskyddsmyndigheten anmäla saken till polisen. *Anmälan behöver dock inte göras, om gärningen med beaktande av omständigheterna ska betraktas som ringa och inte något allmänt intresse kräver att anmälan görs.*

Arbetarskyddsmyndigheten ska vid behov ges tillfälle att närvara och bli hörd när ett brott enligt 2 mom. behandlas vid förundersökning och domstol.

Arbetarskyddsmyndigheten utövar tillsyn över att skyldigheterna enligt 82 § fullgörs. Bestämmelser om tillsynen finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

164 §

*Arbete och näringsutövning*

Den som har uppehållsrätt enligt detta kapitel har obegränsad rätt att utföra förvärvsarbete och utöva näring.

186 §

*Utlänningsförseelse av arbetsgivare*

En arbetsgivare eller dennes företrädare som

1) uppsåtligen eller av oaktsamhet i sin tjänst håller en utlänning som inte har rätt att utföra *det förvärvsarbete som han utför,*

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

3) uppsåtligen eller av grov oaktsamhet försummar sin skyldighet enligt 82 § 2 mom.,

*Gällande lydelse*

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

Fördelningen av straffansvaret mellan en arbetsgivare och en uppdragsgivare bestäms enligt 86 b §. Bestämmelser om fördelningen av straffansvaret mellan en arbetsgivare och dennes företrädare finns i 47 kap. 7 § strafflagen.

187 §

*Vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare*

Arbets- och näringsbyrån kan besluta att uppehållstillstånd för arbetstagare inte beviljas i fråga om anställning hos en sådan arbetsgivare *eller i fråga om ett avtalsförhållande till en sådan uppdragsgivare* som själv eller via en företrädare har lämnat en myndighet oriktig eller vilseledande information om ärenden som avses i 72, 86 a eller 86 b §. Beslutet ska fattas utan obefogat dröjsmål efter det att arbets- och näringsbyrån har fått kännedom om grunden för beslutet.

En förutsättning för beslutet är att informationen är signifikant oriktig eller vilseledande och att arbetsgivaren *eller uppdragsgivaren* i fråga trots uppmaning inte har rättat informationen inom utsatt tid. Beslut om att uppehållstillstånd inte beviljas kan fattas för en viss tid på högst sex månader. Om det är fråga om ett företag eller en sammanslutning, kan beslutet riktas också till den ansvariga personen.

Beslut kan också fattas i fråga om en arbetsgivare eller dennes företrädare som med stöd av 186 § 1 mom. 2 punkten genom en lagakraftvunnen dom har dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare efter att uppsåtligen eller av grov oaktsamhet ha lämnat en myndighet oriktig eller vilseledande information om en utlännings villkor i arbetet eller arbetsuppgifter och om de krav som dessa ställer.

190 §

*Besvär*

*Föreslagen lydelse*

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

Fördelningen av straffansvaret mellan en arbetsgivare och en uppdragsgivare bestäms enligt 82 § 4 och 5 mom. Bestämmelser om fördelningen av straffansvaret mellan en arbetsgivare och dennes företrädare finns i 47 kap. 7 § i strafflagen.

187 §

*Vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbete*

Arbets- och näringsbyrån *eller Migrationsverket* kan besluta att *uppehållstillstånd enligt detta kapitel* inte beviljas i fråga om anställning hos en sådan arbetsgivare som själv eller via en företrädare har lämnat en myndighet oriktig eller vilseledande information i frågor som avses i 71 § 1 eller 2 punkten, 71 b § 1 eller 2 mom. eller 82 §. Beslutet ska fattas utan obefogat dröjsmål efter det att arbets- och näringsbyrån *eller Migrationsverket* har fått kännedom om grunden för beslutet.

En förutsättning för beslutet är att informationen är signifikant oriktig eller vilseledande och att arbetsgivaren i fråga trots uppmaning inte har rättat informationen inom utsatt tid. Beslut om att uppehållstillstånd inte beviljas kan fattas *för en viss tid på minst tre månader och för högst ett år*. Om det är fråga om ett företag eller en sammanslutning, kan beslutet riktas också till den ansvariga personen.

Beslut kan också fattas i fråga om en arbetsgivare eller dennes företrädare som med stöd av 186 § 1 mom. 2 punkten genom en lagakraftvunnen dom har dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare efter att uppsåtligen eller av grov oaktsamhet ha lämnat en myndighet oriktig eller vilseledande information om en utlännings villkor i arbetet eller arbetsuppgifter eller om de krav som ställs i dem.

190 §

*Besvär*

*Gällande lydelse*

I beslut som fattats av Migrationsverket, polisen, gränskontrollmyndigheten, arbetskraftsbyrån, en finsk beskickning eller undervisnings- och kulturministeriet och som avses i denna lag får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen på det sätt som anges i lagen om rättegång i förvaltningsärenden.

I beslut om nekad inresa som gränskontrollmyndigheten, polisen eller Migrationsverket fattat på grundval av kodexen om Schengen-gränserna får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen på det sätt som anges i lagen om rättegång i förvaltningsärenden.

*3 mom. har upphävts genom L 15.1.2021/737.*

Bestämmelser om ändringssökande i ärenden som gäller visering för kortare vistelse finns i 190 a §.

191 §

*Besvärsförbud*

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

9) förhandsbesked som arbets- och näringsbyrån gett med stöd av 75 §,

192 §

*Behörig förvaltningsdomstol*

I ett ärende som gäller uppehållstillstånd för *arbetstagare* eller uppehållstillstånd för *näringsidkare* är behörig förvaltningsdomstol den inom vars domkrets sökanden är bosatt. Om sökanden inte är bosatt i Finland, är den behöriga förvaltningsdomstolen i ett ärende

*Föreslagen lydelse*

I beslut som fattats av Migrationsverket, polisen, gränskontrollmyndigheten, *arbets- och näringsbyrån, närings-, trafik- och miljöcentralen*, en finsk beskickning eller undervisnings- och kulturministeriet och som avses i denna lag samt i *utlåtande som lämnats av Innovationsfinansieringsverket Business Finland* får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen på det sätt som anges i lagen om rättegång i förvaltningsärenden.

*I arbets- och näringsbyråns samt närings-, trafik- och miljöcentralens delbeslut och Innovationsfinansieringsverket Business Finlands utlåtanden söks ändring i samband med huvudsaken.*

I beslut om nekad inresa som gränskontrollmyndigheten, polisen eller Migrationsverket fattat på grundval av kodexen om Schengen-gränserna får ändring sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen på det sätt som anges i lagen om rättegång i förvaltningsärenden.

Bestämmelser om ändringssökande i ärenden som gäller visering för kortare vistelse finns i 190 a §.

191 §

*Besvärsförbud*

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

9) *(upphävs)*

192 §

*Behörig förvaltningsdomstol*

I ett ärende som gäller uppehållstillstånd *enligt 5 kap. i denna lag* är den behöriga förvaltningsdomstolen den inom vars domkrets sökanden bor, *och i ett ärende som gäller certifiering för arbetsgivare den förvaltningsdomstol inom vars domkrets arbetsgivaren har sitt*

*Gällande lydelse*

som gäller *uppehållstillstånd för näringsidkare* Helsingfors förvaltningsdomstol och den behöriga förvaltningsdomstolen i ett ärende som gäller *uppehållstillstånd för arbetstagare* den förvaltningsdomstol inom vars domkrets den arbetsgivare som avses i ansökan har sitt verksamhetsställe.

*Föreslagen lydelse*

*verksamhetsställe*. Om sökanden inte är bosatt i Finland, är den behöriga förvaltningsdomstolen i ett ärende *som gäller uppehållstillstånd för företagare eller tillväxtföretagare* Helsingfors förvaltningsdomstol och den behöriga förvaltningsdomstolen i ett ärende som gäller *uppehållstillstånd för arbetstagare* den förvaltningsdomstol inom vars domkrets den arbetsgivare som avses i ansökan har sitt verksamhetsställe.

194 §

*Arbetsgivarens rätt att anföra besvär*

En arbetsgivare har rätt att anföra besvär över beslut om *uppehållstillstånd för arbetstagare* till den del det är fråga om de förutsättningar enligt 73 § som avgörs av *arbetskraftsmyndigheten*.

194 §

*Arbetsgivarens rätt att anföra besvär*

En arbetsgivare har rätt att anföra besvär över *beslut om uppehållstillstånd för arbete* till den del det är fråga om *uppfyllandet av skyldigheterna för en arbetsgivare som föreskrivs i 71 § 1–3 punkten eller 71 b §*, och i fråga om beslut om *uppehållstillstånd för arbetstagare* till den del det är fråga om de förutsättningar enligt 72 a § 1 mom. som avgörs av *arbets- och näringsbyrån*.

*Arbetsgivaren har rätt att anföra besvär över beslut som gäller sådan certifiering av arbetsgivare som avses i 76 ja 78 §.*

*Denna lag träder i kraft den 20 .*

*På ansökningar som är anhängiga vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas den 82 § som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.*

2.

## Lag

### om ändring av lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för före-tagsintern förflyttning av personal

I enlighet med riksdagens beslut fogas till lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) en ny 13 a § som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

13 a §

#### ***Rätt att arbeta***

*(nya)*

*En tredjelandsmedborgare som har beviljats ICT-uppehållstillstånd eller mobilt ICT-uppehållstillstånd enligt denna lag har rätt att arbeta i enlighet med tillståndet.*

*En tredjelandsmedborgare som vistas i Finland med stöd av ett ICT-uppehållstillstånd som beviljats i den första medlemsstaten har rätt att arbeta i enlighet med tillståndet, om inte något annat följer av 20 eller 22 §.*

*Denna lag träder i kraft den 20 .*

3.

**Lag**

**om ändring av 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) 20 § 2 och 3 mom., sådana de lyder i lag 294/2021, och *fogas* till lagen en ny 12 a § som följer:

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

12 a §

(nya)

***Rätt att arbeta***

*En tredjelandsmedborgare som har beviljats tillstånd för säsongarbete har rätt att arbeta i enlighet med tillståndet.*

20 §

20 §

*Sanktioner mot arbetsgivare*

*Sanktioner mot arbetsgivare*

---

Migrationsverket kan besluta att tillstånd för säsongarbete inte beviljas för anställning hos en arbetsgivare som allvarligt har försummat sina skyldigheter enligt 8 eller 19 § eller enligt 86 a § i utlänningslagen eller om tillstånd för säsongarbete har förvägrats med stöd av 7 §. Beslutet ska fattas utan obefogat dröjsmål efter det att Migrationsverket har fått kännedom om grunden för beslutet.

En förutsättning för ett beslut enligt 2 mom. är att arbetsgivaren trots Migrationsverkets uppmaning inte har rättat till försummelsen inom en tid som med tanke på ärendets natur är tillräcklig. Beslutet kan fattas för en viss tid *på högst sex månader*. Om det är fråga om ett företag eller en sammanslutning, kan beslutet riktas även till den ansvariga personen.

---



---

Migrationsverket kan besluta att tillstånd för säsongarbete inte beviljas för anställning hos en arbetsgivare som allvarligt har försummat sina skyldigheter enligt 8 eller 19 § eller enligt 82 § 1–3 mom. i utlänningslagen eller om tillstånd för säsongarbete har förvägrats med stöd av 7 §. Beslutet ska fattas utan obefogat dröjsmål efter det att Migrationsverket har fått kännedom om grunden för beslutet.

En förutsättning för ett beslut enligt 2 mom. är att arbetsgivaren trots Migrationsverkets uppmaning inte har rättat till försummelsen inom en tid som med tanke på ärendets natur är tillräcklig. Beslutet kan fattas för en viss tid *på minst tre månader och högst ett år*. Om det är fråga om ett företag eller en sammanslutning, kan beslutet riktas även till den ansvariga personen.

---

**RP 114/2022 rd**

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

*Denna lag träder i kraft den 20.*

4.

## Lag

### om ändring av 1 a § i barnbidragslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i barnbidragslagen (796/1992) 1 a § 3 mom. 1 punkten, sådan den lyder i lag 24/2019,  
som följer:

*Gällande lydelse*

1 a §

*Rätt till barnbidrag på grundval av arbete*

-----  
Barnbidrag betalas inte heller, om  
1) arbetstagarens rätt att arbeta grundar sig  
på 79 § i utlänningslagen (301/2004),  
-----

*Föreslagen lydelse*

1 a §

*Rätt till barnbidrag på grundval av arbete*

-----  
Barnbidrag betalas inte heller, om  
1) arbetstagarens rätt att arbeta grundar sig  
på 81 b § i utlänningslagen (301/2004),  
-----

-----  
*Denna lag träder i kraft den 20 .*  
-----



5.

## Lag

### om ändring av 3 a § i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn (1128/1996) 3 a § 2 mom., sådant det lyder i lag 27/2019, som följer:

*Gällande lydelse*

3 a §

*Internationella fall*

*Föreslagen lydelse*

3 a §

*Internationella fall*

-----  
Rätt till vårdpenning och vårdtillägg enligt denna lag för ett barn föreligger också om barnets förälder eller vårdnadshavare har rätt att arbeta enligt 78 § 1 eller 2 mom. eller 78 § 3 mom. 1, 2, 5 eller 7 punkten i utlänningslagen (301/2004). Han eller hon ska dessutom ha ett i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande och tillstånd att arbeta i Finland i minst sex månader. Rätt till vårdpenning och vårdtillägg för ett barn föreligger också om barnets förälder eller vårdnadshavare har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt anställningsförhållande har upphört.  
-----

-----  
Rätt till vårdpenning och vårdtillägg enligt denna lag för ett barn föreligger också om barnets förälder eller vårdnadshavare har rätt att arbeta enligt 81 a § 1 mom. 1, 2 eller 4 punkten eller 2–4 mom. i utlänningslagen (301/2004). Föräldern eller vårdnadshavaren ska dessutom ha ett i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande och tillstånd att arbeta i Finland i minst sex månader. Rätt till vårdpenning och vårdtillägg för ett barn föreligger också om barnets förälder eller vårdnadshavare har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt anställningsförhållande har upphört.  
-----

-----  
*Denna lag träder i kraft den 20 .*  
-----

6.

## Lag

### om ändring av 3 § i lagen om specialiserad sjukvård

I enlighet med riksdagens beslut ändras 3 § 1 mom. i lagen om specialiserad sjukvård (1062/1989), sådant det lyder i lag 725/2018, som följer:

*Gällande lydelse*

3 §

Den kommun som enligt lagen om hemkommun (201/1994) är en persons hemkommun ska sörja för att personen får behövlig specialiserad sjukvård i enlighet med hälso- och sjukvårdslagen. För ordnande av specialiserad sjukvård i enlighet med denna förpliktelse ska kommunen höra till en samkommun för ett sjukvårdsdistrikt. Med invånare i kommunen enligt lagen om hemkommun jämställs i denna lag också en person som vistas inom kommunens område och har rätt att arbeta enligt 78 § 1 eller 2 mom., 78 § 3 mom. 1, 2, 5 eller 7 punkten eller 79 § 1 mom. 1 eller 2 punkten i utlänningslagen (301/2004) och som har ett i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande eller har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbets-, tjänste- eller anställningsförhållande har upphört. Med invånare i kommunen jämställs vid tillämpningen av denna lag också en person som vistas inom kommunens område och som *med stöd av 81 § i utlänningslagen* har beviljats ett EU-blåkort enligt 3 § 26 punkten i den lagen samt en sådan persons familjemedlemmar enligt 37 § i utlänningslagen. Med invånare i kommunen jämställs dessutom vid tillämpningen av denna lag en person som vistas inom kommunens område och som har tillstånd för säsongsarbete enligt lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (907/2017) eller tillstånd enligt lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) samt en forskare och en person

*Föreslagen lydelse*

3 §

Den kommun som enligt lagen om hemkommun (201/1994) är en persons hemkommun ska sörja för att personen får behövlig specialiserad sjukvård i enlighet med hälso- och sjukvårdslagen. För ordnande av specialiserad sjukvård i enlighet med denna förpliktelse ska kommunen höra till en samkommun för ett sjukvårdsdistrikt. Med invånare i kommunen enligt lagen om hemkommun jämställs i denna lag också en person som vistas inom kommunens område och har rätt att arbeta enligt 73 §, 81 a § 1 mom. 1, 2 eller 4 punkten eller 81 a § 2–4 mom. eller 81 b § 1 mom. 1 eller 2 punkten i utlänningslagen (301/2004) och som har ett i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande eller har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbets-, tjänste- eller anställningsförhållande har upphört. Med invånare i kommunen jämställs vid tillämpningen av denna lag också en person som vistas inom kommunens område och som beviljats ett EU-blåkort enligt 73 a § i utlänningslagen samt en sådan persons familjemedlemmar enligt 37 § i nämnda lag. Med invånare i kommunen jämställs vid tillämpningen av denna lag också en person som vistas inom kommunens område och som har tillstånd för säsongsarbete enligt lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (907/2017) eller tillstånd enligt lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) samt en forskare och en person

**RP 114/2022 rd**

*Gällande lydelse*

i anställningsförhållande som har tillstånd enligt lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (719/2018) eller ett motsvarande tillstånd som beviljats av en behörig myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

-----

*Föreslagen lydelse*

i anställningsförhållande som har tillstånd enligt lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (719/2018) eller ett motsvarande tillstånd som beviljats av en behörig myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

-----

\_\_\_\_\_

*Denna lag träder i kraft den 20 .*

\_\_\_\_\_

7.

## Lag

### om ändring av 14 § i folkhälsolagen

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras 14 § i folkhälsolagen (66/1972) 14 §, sådan den lyder i lag 724/2018, som följer:

#### *Gällande lydelse*

##### 14 §

Med invånare i en kommun avses i denna lag en person vars hemkommun enligt lagen om hemkommun (201/1994) kommunen i fråga är. Med en persons bonings- och hemkommun avses den kommun där han eller hon är invånare. Med invånare i kommunen jämställs i denna lag också en person som vistas inom kommunens område och har rätt att arbeta enligt 78 § 1 eller 2 mom., 78 § 3 mom. 1, 2, 5 eller 7 punkten eller 79 § 1 mom. 1 eller 2 punkten i utlänningslagen (301/2004) och som har ett i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande eller har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande har upphört. Med invånare i kommunen jämställs vid tillämpningen av denna lag också en person som vistas inom kommunens område och som med stöd av 81 § i utlänningslagen har beviljats ett EU-blåkort enligt 3 § 26 punkten i den lagen samt en sådan persons familjemedlemmar enligt 37 § i utlänningslagen. Med invånare i kommunen jämställs dessutom vid tillämpningen av denna lag en person som vistas inom kommunens område och som har tillstånd för säsongsarbete enligt lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (907/2017) eller tillstånd enligt lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) samt en forskare och en person i anställningsförhållande som har tillstånd enligt lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete

#### *Föreslagen lydelse*

##### 14 §

Med invånare i en kommun avses i denna lag en person vars hemkommun enligt lagen om hemkommun (201/1994) kommunen i fråga är. Med en persons bonings- och hemkommun avses den kommun där han eller hon är invånare. Med invånare i kommunen jämställs i denna lag också en person som vistas inom kommunens område och har rätt att arbeta enligt 73 §, 81 a § 1 mom. 1, 2 eller 4 punkten eller 81 a § 2–4 mom. eller 81 b § 1 mom. 1 eller 2 punkten i utlänningslagen (301/2004) och som har ett i Finland giltigt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande eller har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbets-, tjänste- eller annat anställningsförhållande har upphört. Med invånare i kommunen jämställs vid tillämpningen av denna lag också en person som vistas inom kommunens område och som med stöd av 73 a § i utlänningslagen har beviljats ett EU-blåkort samt en sådan persons familjemedlemmar enligt 37 § i nämnda lag. Med invånare i kommunen jämställs dessutom vid tillämpningen av denna lag en person som vistas inom kommunens område och som har tillstånd för säsongsarbete enligt lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (907/2017) eller tillstånd enligt lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017) samt en forskare och en person i anställningsförhållande som har tillstånd enligt lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (719/2018) eller

**RP 114/2022 rd**

*Gällande lydelse*

(719/2018) eller ett motsvarande tillstånd som beviljats av en behörig myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

*Föreslagen lydelse*

motsvarande tillstånd som beviljats av en behörig myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

*Denna lag träder i kraft den 20 .*

8.

**Lag**

**om ändring av 56 § i lagen om ordnande av social- och hälsovård**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om ordnande av social- och hälsovård (612/2021) 56 §, som följer:

*Gällande lydelse*

56 §

*Ordnande av hälso- och sjukvård i vissa fall*

Vid ordnande av hälso- och sjukvård jämsställs i denna lag med invånare i ett välfärdsområde också en person som vistas i en kommun som ligger inom välfärdsområdets område och

1) har rätt att arbeta enligt 78 § 1 eller 2 mom., 3 mom. 1, 2, 5 eller 7 punkten eller 79 § 1 mom. 1 eller 2 punkten i utlänningslagen (301/2004) och som har ett i Finland giltigt arbetsavtalsförhållande, tjänsteförhållande eller annat anställningsförhållande eller har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbetsavtals-, tjänste- eller anställningsförhållande har upphört,

2) med stöd av 81 § i utlänningslagen har beviljats ett EU-blåkort enligt 3 § 26 punkten i den lagen eller är familjemedlem till en sådan person enligt 37 § i den lagen,

3) har tillstånd för säsongarbete enligt lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning (907/2017),

4) har tillstånd enligt lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal (908/2017), eller

5) är forskare eller arbetar i arbetsavtalsförhållande och har tillstånd enligt lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (719/2018) eller motsva-

*Föreslagen lydelse*

56 §

*Ordnande av hälso- och sjukvård i vissa fall*

Vid ordnande av hälso- och sjukvård jämsställs i denna lag med invånare i ett välfärdsområde också en person som vistas i en kommun som ligger inom välfärdsområdets område och

1) har rätt att arbeta enligt 73 §, 81 a § 1 mom. 1, 2 eller 4 punkten eller 81 a § 2–4 mom. eller 81 b § 1 mom. 1 eller 2 punkten i utlänningslagen (301/2004) och som har ett i Finland giltigt arbetsavtalsförhållande, tjänsteförhållande eller annat anställningsförhållande eller har registrerats som arbetslös arbetssökande efter det att ett minst sex månader långt arbetsavtals-, tjänste- eller anställningsförhållande har upphört,

2) med stöd av 73 a § i utlänningslagen har beviljats ett sådant EU-blåkort som avses i 73 a § i utlänningslagen eller är familjemedlem till en sådan person enligt 37 § i nämnda lag.

3) har tillstånd för säsongarbete enligt lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning (907/2017),

4) har tillstånd enligt lagen om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal, eller

5) är forskare eller arbetar i arbetsavtalsförhållande och har tillstånd enligt lagen om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse på grund av forskning, studier, praktik och volontärarbete (719/2018) eller motsva-

**RP 114/2022 rd**

*Gällande lydelse*

rande tillstånd beviljat av en behörig myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

*Föreslagen lydelse*

rande tillstånd beviljat av en behörig myndighet i en annan medlemsstat i Europeiska unionen.

*Denna lag träder i kraft den 20 .*