

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av utlänningslagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att utlänningslagen ändras i syfte att förebygga utnyttjande av utländsk arbetskraft och förbättra den rättsliga ställningen för dem som fallit offer för arbetskraftsutnyttjande. Syftet med propositionen är också att främja avslöjandet av arbetsrelaterat utnyttjande.

En utlänning som arbetar med stöd av uppehållstillstånd kan beviljas rätt att arbeta utan begränsning av bransch eller någon annan begränsning eller rätt att bedriva företagsverksamhet, 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. På samma grund ska utlänningen också ha rätt att få ett nytt tidsbegränsat uppehållstillstånd för att söka nytt arbete eller för företagande. Dessa ändringar förbättrar utländska arbetstagares rättsliga ställning.

För att minska möjligheterna till utnyttjande föreslås påföljder för arbetsgivare och uppdragsgivare som handlar i ond tro. Upphållstillstånd kan vägras, om det finns grundad anledning att misstänka att en utlännings arbetsgivare eller uppdragsgivare har för avsikt att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet vid ansökan om uppehållstillstånd. Propositionen påverkar inte utlänningsars möjligheter att få uppehållstillstånd för arbete hos andra arbetsgivare.

I propositionen föreslås det också att delegationen för utlänningsars anställnings- och uppehållstillståndsärenden överförs från inrikesministeriet till arbets- och näringsministeriet. Förslaget främjar förebyggandet av arbetskraftsutnyttjande och har samband med att förvaltningen av arbetskraftsinvandringen överfördes från inrikesministeriet till arbets- och näringsministeriet vid ingången av 2020.

Den föreslagna lagen avses träda i kraft så snart som möjligt.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
MOTIVERING	3
1 Bakgrund och beredning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Beredning	3
2 Nuläge och bedömning av nuläget	4
2.1 Utnyttjande av utländsk arbetskraft	4
2.2 Gällande internationella normer och nationella bestämmelser	6
3 Målsättning	7
4 Förslagen och deras konsekvenser	8
4.1 De viktigaste förslagen	8
4.2 De huvudsakliga konsekvenserna	10
5 Alternativa handlingsvägar	11
5.1 Alternativ och deras konsekvenser	11
5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet	12
6 Remissvar	12
7 Specialmotivering	14
7.1 Utlänningslagen	14
8 Bestämmelser på lägre nivå än lag	22
9 Bifall av Ålands lagting	22
10 Verkställighet och uppföljning	22
11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning	22
LAGFÖRSLAG	26
Lag om ändring av utlänningslagen	26
BILAGA	29
PARALLELTEXT	29
Lag om ändring av utlänningslagen	29

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Utnyttjandet av utländsk arbetskraft är i Finland mer mångfacetterat och uppenbarligen också betydligt mer utbrett än vad man antagit. Fall av utnyttjande kommer fram via aktörer och organisationer som bistår utlänningar samt vid arbetarskyddsmyndigheternas inspektioner. Fall uppdragas också i samband med polisens övervakning och annan övervakning av utlänningar. Utnyttjandet är ofta systematiskt och professionellt. Risken för att åka fast har varit liten, eftersom verksamheten inte nödvändigtvis syns utåt och offret är en utlänning som kanske godkänner eller åtminstone underkastar sig förfarandet. Att fenomenet förekommer och att det är en vid krets som utnyttjar förklaras delvis av att utnyttjandet möjliggör en mycket lönsam affärsverksamhet. I de allvarligaste fallen har också allvarliga ekonomiska brott begåtts.

De grupper av utländsk arbetskraft som riskerar utnyttjande är i synnerhet arbetstagare som utstationeras från utlandet inom alla branscher, inklusive EU-medborgare, arbetstagare som kommer till Finland mycket fjärran ifrån, lågutbildade arbetstagare och arbetstagare som inte har kunskaper i västerländska språk, inklusive studerande och asylsökande, personer som anställs och är anställda hos arbetsgivare med samma medborgarskap, praktikanter och falska företagare. Av företagarna kan en del vara sådana som utnyttjar och en del sådana som utnyttjas. Branscher där det finns risk för utnyttjande av arbetskraft är restaurang-, bygg- och städbranschen, varvsbranschen, plattformsekonomin, biltvåtsbranschen och inom hushållsarbete och säsongarbete.

Dessa grupper utgör merparten av arbetskraftens rörlighet från tredjeländer, det vill säga av arbetskraftsinvandringen. En del av arbetstagarna kommer till Finland med stöd av något annat tillstånd än uppehållstillstånd. Den nu aktuella propositionen om ändring av utlänningslagen (301/2004) gäller endast personer som kommer till eller arbetar i landet med stöd av uppehållstillstånd. Propositionen är en del av den första fasen för att förebygga utnyttjande av utländsk arbetskraft och regeringen fortsätter planera också andra åtgärder som gäller den rättsliga ställningen för de grupper som riskerar att bli utnyttjade i arbete.

Att bekämpa utnyttjande av utländsk arbetskraft är en viktig del i skapandet av en hållbar och rättvis arbetskraftsinriktad invandringspolitik som gynnar alla parter. Arbetskraftsinvandring kan främjas på ett hållbart sätt endast om man samtidigt säkerställer att utländska arbetstagare inte faller offer för utnyttjande.

1.2 Beredning

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering ska bekämpningen av utnyttjande av utländsk arbetskraft beaktas i de reformer som gäller arbetskraftsinvandring. Arbetsminister Tuula Haatainen tillsatte den 13 mars 2020 en förvaltningsövergripande arbetsgrupp för att förbättra förebyggandet av utnyttjande av utländsk arbetskraft. Arbetsgruppen har till uppgift att bedöma behoven att ändra lagstiftningen och myndigheternas praxis samt att bereda förslag till lagändringar.

Propositionen hänför sig till strategin och åtgärdsprogrammet för bekämpning av grå ekonomi och ekonomisk brottslighet 2020–2023, som regeringen godkände den 11 juni 2020. Bekämpningen av grå ekonomi fokuserar på förebyggande åtgärder, bättre tillgång till information och myndighetssamarbete.

De förslag som ingår i propositionen har beretts vid arbets- och näringsministeriet i samarbete med den ovannämnda arbetsgruppen för förebyggande av utnyttjande av utländsk arbetskraft. I beredningen deltog arbets- och näringsministeriet, inrikesministeriets migrationsavdelning och polisavdelning, social- och hälsovårdsministeriet, justitieministeriet, utrikesministeriet, Skatteförvaltningen, polisinrättningen i Helsingfors, Regionförvaltningsverket i Södra Finland, Migrationsverket, Nylands, Birkalands, Norra Österbottens och Sydöstra Finlands arbets- och näringsbyråer, Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (AMS) samt statsrådets samordnare för arbetet mot människohandel.

Propositionen har varit ute på remiss. Utlåtande begärdes av dem som deltagit i beredningen och dessutom av Hjälpssystemet för offer för människohandel, Brottsofferjouren, Flyktingrådgivningen, Europeiska institutet för kriminalpolitik HEUNI, arbetsmarknadens centralorganisationer, Servicefacket PAM och Centralhandelskammaren. Motiveringen till en kortare remisstid än vanligt, det vill säga tre veckor, var att behovet av ändringar av lagen för att förebygga utnyttjande av utländsk arbetskraft är brådskande.

2 Nuläge och bedömning av nuläget

2.1 Utnyttjande av utländsk arbetskraft

Europarådets expertgrupp mot människohandel (Group of Experts on Action against Trafficking in Human Beings, GRETA) konstaterade 2019 i sin utvärderingsrapport från andra omgången om genomförandet av Europarådets konvention om bekämpande av människohandel (FördrS 44/2012) i Finland (GRETA (2019) 06) att människohandel i Finland i allmänhet är arbetsrelaterad människohandel. Enligt strafflagen (39/1889) är människohandel (25 kap. 3 §) och grov människohandel (25 kap. 3 a §) straffbara.

I Europeiska institutet för kriminalpolitik (HEUNI) har man redan länge undersökt arbetsrelaterad människohandel och andra lindrigare former av utnyttjande av utländska arbetstagare. Enligt undersökningar som offentliggjorts av HEUNI förekommer utnyttjande av utländsk arbetskraft i Finland särskilt inom arbetskraftsintensiva branscher där det anlitas mycket tillfällig utländsk arbetskraft, såsom restaurangbranschen och branscher med långa underleverantörskedjor. Hit hör bland annat bygg- och städbranschen samt jordbrukssektorn.

HEUNI:s undersökningar visar att utnyttjande av arbetstagare är ekonomiskt lönsamt och att risken för att åka fast och bli bestraffad i allmänhet är låg. Öärliga företag utnyttjar ofta lagliga strukturer, såsom långa underleverantörskedjor, utstationering av arbetstagare och andra metoder för att maximera sin vinst och dölja utnyttjandet för myndigheterna. På papper kan allt verka vara i sin ordning, men i verkligheten kan utländska arbetstagare arbeta överlånga arbetsdagar med låg lön under dåliga förhållanden. Utöver lönedumpning kan olika kostnader dras av från arbetstagarens lön, till exempel förmedlingsavgifter eller kostnader för boende, mat och arbetsredskap. Detta kan leda till skuldsättning och därmed till ett beroendeförhållande till utnyttjaren. Enligt HEUNI:s undersökningar finns det klara kopplingar mellan fenomen inom den grå ekonomin, ekonomiska brott och utnyttjande av utländsk arbetskraft.

Utnyttjandet av utländsk arbetskraft kan också ta sig uttryck i olagligt uttag av avgifter för arbetsplatsen eller för uppehållstillstånd, försummelse av arbetarskyddet eller omänskliga boendeförhållanden. Utländska arbetstagare skräms ofta med att deras nuvarande uppehållstillstånd återkallas. Offret ges ofta oriktig information om till exempel hans eller hennes rättigheter och möjligheter samt om arbetsgivarens inflytande. Oriktig information om anställningsvillkoren

och arbetets innehåll ges ofta redan innan personen anländer till Finland. Även andra kontrollmetoder används i synnerhet i allvarigare fall, såsom hot om konsekvenser för familjemedlemmar i hemlandet. Utnyttjarna kan ha invandrarbakgrund eller vara infödda finländare.

Offret vågar i allmänhet inte anmäla situationen till myndigheterna, eftersom han eller hon är rädd för att förlora sitt eget eller sina familjemedlemmars uppehållstillstånd eller möjligheten att få uppehållstillstånd. Offret kan också vara rädd för t.ex. hämnd i hemlandet, uteslutning från gemenskapen eller förlust av utkomst.

Det finns inga direkta statistiska uppgifter om omfattningen av utnyttjandet av utländsk arbetskraft. År 2019 var antalet tips som lämnades till Regionförvaltningsverket i Södra Finland i anslutning till övervakning av utlänningar det dubbla jämfört med 2018. År 2019 kom det in över 440 tips som var nyttiga med tanke på övervakningen, medan motsvarande siffra 2018 var ca 220. Största delen av tipsen kom från andra myndigheter som arbetar med utlänningars arbete i Finland. Mest tips kom från bygg- och restaurangbranscherna.

Regionförvaltningsverket i Södra Finland genomförde år 2019 sammanlagt 847 inspektioner i samband med övervakning av utlänningar i Södra Finland. Vid inspektionerna bedömdes om utlänningarna hade rätt att arbeta och om minimivillkoren för anställningsförhållandena uppfylldes enligt finsk lagstiftning. Över 20 procent av arbetsplatserna hade minst en utländsk arbetstagare som inte hade rätt att utföra arbetet i fråga i Finland. Det upptäcktes många brister i iakttagandet av minimivillkoren för anställningsförhållandena för utländska arbetstagare. Brister förekom särskilt i iakttagandet av lönebestämmelserna i allmänt bindande kollektivavtal. Mest brister upptäcktes inom bygg- och restaurangbranscherna. Inom byggbranschen upptäcktes lönerelaterade brister i 68 procent av inspektionerna (2018: 54,4 %) och inom restaurangbranschen i 59 procent av inspektionerna (2018: 53 %). Även inom städbranschen upptäcktes lönerelaterade brister i mer än en tredjedel av de inspektioner där saken hade övervakats.

En utmaning för övervakningen av utlänningar är att utreda den faktiska arbetstiden för utländska arbetstagare. År 2019 upptäcktes det vid många inspektioner att arbetsgivaren inte hade gjort bokföring enligt arbetstidslagen. Då är det svårt för en inspektör att få en uppfattning om de faktiska minimianställningsvillkoren för en utländsk arbetstagare, eftersom den lön som betalts till arbetstagaren inte kan jämföras med de faktiska arbetstimmarna. Mest brister i arbetstidsbokföringen enligt arbetstidslagen upptäcktes inom restaurangbranschen, där sådana brister kom fram i 70 procent av inspektionerna. Det upptäcktes också många brister i bokföringen av arbetstiden. Inom byggbranschen upptäcktes brister i bokföringen av arbetstiden i 63 procent av inspektionerna och inom städbranschen var andelen 42 procent. Vid inspektioner av utstationerade företag upptäcktes ett stort antal brister, till exempel endast för var tredje utstationerad arbetstagare var lönen som den skulle.

Att fenomenet är mer omfattande än vad som antagits och skadligt ur samhälleligt och mänskligt perspektiv visar också uppgifter från diskrimineringsombudsmannens byrå, iakttagelser som gjorts av rådgivningen för invandrare vid Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC, kontakter som tagits med Brottsofferjouren och Brottsofferjourens egna iakttagelser. Alla ovan nämnda instanser har hörts i den arbetsgrupp vid arbets- och näringsministeriet som behandlat förebyggande av utnyttjande av utländsk arbetskraft, och alla instanser har också gett utlåtande om utkastet till proposition.

Arbetsgruppen för förebyggande av utnyttjande av utländsk arbetskraft har också hört offer för arbetsrelaterat utnyttjande direkt. För många av dem som hörts har inresa ordnats till Finland medvetet i utnyttjandesyfte eller så har man i Finland systematiskt kontaktat dem i utnyttjandesyfte. I vissa fall verkar det som att de som utnyttjas känner väl till arbetsmarknadens spelregler

och medvetet utnyttjar att utlänningen inte känner till dem. Tillgången till information om samhällets spelregler på arbetsmarknaden och till exempel om utlänningslagstiftningen kan till och med förhindras.

2.2 Gällande internationella normer och nationella bestämmelser

Centrala internationella konventioner om mänskliga rättigheter som är förpliktande för Finland är med tanke på propositionen i fråga om Förenta nationerna bland annat internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (FördrS 7 och 8/1976), internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (FördrS 6/1976), konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (FördrS 67 och 68/1986), konventionen om barnets rättigheter (FördrS 59 och 60/1991) samt internationella konventionen om avskaffande av alla former av rasdiskriminering (FördrS 37/1970).

I fråga om Europarådet är de centrala internationella människorättskonventionerna bland annat konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen FördrS 18 och 19/1990, sådan som den lyder senare ändrad i FördrS 71 och 72/1994, FördrS 85 och 86/1998, FördrS 8 och 9/2005, FördrS 6 och 7/2005 samt FördrS 50 och 51/2010), Europarådets konvention om bekämpande av människohandel (FördrS 43 och 44/2012) samt den reviderade Europeiska sociala stadgan (FördrS 78 och 80/2002).

De ovannämnda konventionerna innehåller ett flertal artiklar med stöd av vilka Finland har förbundit sig att också förebygga diskriminerande bemötande och utnyttjande av utländska arbetstagare och deras familjemedlemmar. Finlands allmänna lagstiftning om bekämpande av diskriminering och främjande av likabehandling gäller också utländska arbetstagare och deras familjemedlemmar. Utlänningslagstiftningen identifierar dock inte till alla delar offer för arbetsrelaterat utnyttjande och erbjuder således inte behövliga metoder för att förebygga fenomenet.

Med stöd av 52 a § i utlänningslagen beviljas ett offer för människohandel som befinner sig i Finland tillfälligt uppehållstillstånd om det på grund av förundersökning eller domstolsbehandling i anslutning till människohandel är motiverat att offret för människohandel vistas i Finland, offret för människohandel är berett att samarbeta med myndigheterna för att de som misstänks för människohandel ska kunna gripas och offret för människohandel inte längre har förbindelser med de personer som är misstänkta för människohandel. Om ett offer för människohandel befinner sig i en särskilt utsatt ställning kan uppehållstillstånd beviljas som kontinuerligt. För att uppehållstillstånd ska kunna beviljas förutsätts inte att utlänningens försörjning är tryggad. Om ett offer för människohandel beviljas tillfälligt uppehållstillstånd, beviljas inte hans eller hennes familjemedlemmar som befinner sig utomlands uppehållstillstånd på grund av familjeband. Om offret beviljas kontinuerligt uppehållstillstånd, beviljas familjemedlemmar uppehållstillstånd.

Offer för arbetsrelaterat utnyttjande har möjlighet att ansöka om uppehållstillstånd för offer för människohandel endast om det är fråga om en brottsutredning och om brottet utreds under rubriceringen människohandel och i allmänhet endast för den tid straffprocessen pågår. För att tillstånd ska kunna beviljas krävs ett utlåtande av polisen eller åklagaren om att målsäganden behövs i Finland under processen för behandlingen av ett människohandelsfall. Under en annan brottsrubricering kan ett offer för arbetsrelaterat utnyttjande få tillstånd endast om han eller hon har arbetat olagligt i landet.

När en tredjelandsmedborgare vistas i Finland med ett uppehållstillstånd som beviljats på grund av arbete är tillståndet förenat med en begränsad rätt att arbeta. När det är fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare berättigar tillståndet i allmänhet till arbete inom en viss bransch. Om en arbetstagare faller offer för arbetsrelaterat utnyttjande kan det vara svårt för honom eller

henne att frigöra sig från sin arbetsgivare, delvis också för att uppehållstillståndet endast ger rätt att utföra det arbete som anges i tillståndet. När anställningsförhållandet upphör innebär det att också rätten att uppehålla sig i landet upphör, om uppehållstillståndet har beviljats på grund av arbete.

En utlänning vars anställningsförhållande upphör avlägsnas i praktiken vanligen inte ur landet medan uppehållstillståndet är i kraft. Nytt uppehållstillstånd kan dock inte beviljas om utlänningen inte har ett arbete. Bland dem som riskerar utnyttjande är den största rädslan dock att förlora arbetsplatsen och därmed rätten att uppehålla sig i landet. Grundkonstellationen är ofta sådan att den hindrar utläningar från att lyfta fram icke godtagbara förfaranden från arbetsgivarens sida. I synnerhet arbetsgivare med samma medborgarskap kan dessutom med hjälp av sina nätverk förhindra att offret får arbete inom samma bransch.

I den gällande lagstiftningen är också påföljderna för arbetsgivare eller uppdragsgivare som utnyttjar utländsk arbetskraft bristfälliga. I 36 § 2 mom. i utlänningslagen anges att uppehållstillstånd kan vägras, om det finns grundad anledning att misstänka att utlänningen har för avsikt att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet. I lagen föreskrivs inte att uppehållstillstånd kan vägras om den grundade misstanken om kringgående av bestämmelserna gäller arbetsgivaren eller uppdragsgivaren. Avsaknaden av bestämmelse gör det svårt för Migrationsverket att avslå en ansökan om uppehållstillstånd för arbete även om det av ansökan och de utredningar som erhållits i samband med den framkommer att det finns en risk för utnyttjande av arbetskraft.

Enligt 187 § i utlänningslagen kan arbets- och näringsbyrån fatta beslut om att uppehållstillstånd för arbetstagare inte beviljas i fråga om anställning hos en sådan arbetsgivare eller uppdragsgivare som själv eller via en företrädare har lämnat en myndighet sådan oriktig eller vilseledande information som avses i 186 § 1 mom. 2 punkten. Arbets- och näringsbyråns beslut gäller uppehållstillstånd för arbetstagare. Bestämmelsen har också blivit föråldrad i och med att sanktionsbestämmelserna har utvecklats.

För arbete kan också beviljas andra uppehållstillstånd än uppehållstillstånd för arbetstagare och tillstånd för säsongarbete. I 77 § i utlänningslagen föreskrivs om annat uppehållstillstånd för arbete. Till exempel idrottare, konstnärer, sakkunniga och personer som är anställda hos ett religiöst samfund beviljas annat uppehållstillstånd på grund av arbete. Klandervärt förfarande av arbetsgivare eller uppdragsgivare kan förekomma också i situationer där rätten att arbeta grundar sig på uppehållstillstånd som har beviljats på en annan grund än arbete. Sådana uppehållstillstånd är bland annat uppehållstillstånd för företagare, uppehållstillstånd på grund av familjeband och uppehållstillstånd på grund av studier.

I 47 kap. i strafflagen föreskrivs om arbetsbrott. Strafflagens 47 kap. 3 § (diskriminering i arbetslivet) och 47 kap. 3 a § (ockerliknande diskriminering i arbetslivet) kan tillämpas i situationer med arbetsrelaterat utnyttjande. Bestämmelserna förutsätter dock en straffprocess som inbegriper flera etapper och långa utredningstider.

GRETA har i sin ovannämnda rapport rekommenderat att Finland fortsätter sina åtgärder för att förebygga människohandel som syftar till utnyttjande av arbetskraft.

3 Målsättning

Syftet med propositionen är att stärka den rättsliga ställningen för dem som fallit offer för utnyttjande av arbetskraft och därmed också skapa förutsättningar för att bättre kunna avslöja fall av utnyttjande. Målen har en stark koppling till tillgodoseendet av offrets grundläggande fri-

och rättigheter, såsom jämlikhet, personlig frihet, näringsfrihet och behörig rättssäkerhet samt till det allmännas skyldighet att trygga och främja tillgodoseendet av vars och ens grundläggande fri- och rättigheter och mänskliga rättigheter. Det är viktigt att den som fallit offer för utnyttjande snabbt kan frigöra sig från situationen och inleda ett nytt arbete samt bedöma sina förutsättningar att fortsätta att vistas i landet. Detta kan antas ha en positiv inverkan när det gäller att ingripa i arbetsrelaterat utnyttjande.

Syftet är också att minska möjligheterna till utnyttjande av arbetskraft genom att vägra att bevilja uppehållstillstånd för anställning hos arbetsgivare som handlar i ond tro. Syftet med dessa förslag är inte att försvåra verksamheten på arbetsmarknaden eller näringslivets verksamhetsmöjligheter, utan att skapa bättre förutsättningar för dem. Detta mål eftersträvas genom en noggrann inriktning av de föreslagna bestämmelserna.

Propositionen har också som mål att det skapas hållbarare grunder för utveckling av arbetskraftsinvandringen och att näringarna och företagen i Finland ska ha jämlikare konkurrensmöjligheter.

Avsikten är att uppnåendet av propositionens mål också stöds genom utveckling av olika myndigheters praxis och inbördes samarbete.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

I propositionen föreslås det att en utlänning som arbetar med stöd av uppehållstillstånd kan beviljas rätt att arbeta utan begränsning av bransch eller någon annan begränsning eller rätt att bedriva företagsverksamhet, 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. En bedömning ska göras separat för varje sökande. Man ska kontrollera att villkoren för det nya arbetet är som sig bör och vid behov också att den nya arbetsgivaren har förutsättningar att klara av sina skyldigheter.

Förslaget gäller alla utlänningar som arbetar i Finland med stöd av uppehållstillstånd. Det är fråga om alla slags uppehållstillstånd som är förenade med rätt att arbeta. Utvidgad rätt att arbeta ska hänföra sig till utlänningens gällande uppehållstillstånd och gälla under uppehållstillståndets giltighetstid. Utlänningen ska på ansökan få ett intyg om utvidgad rätt att arbeta av Migrationsverket.

Dessutom föreslås det att nämnda utlänning på samma grund ska kunna beviljas fortsatt tillstånd för sökande av arbete eller för företagsverksamhet en gång för ett år. Om en utlänning har beviljats utvidgad rätt att arbeta har han eller hon rätt att arbeta i väntan på beslut om beviljande av fortsatt tillstånd. Efter att ha beviljats fortsatt tillstånd har han eller hon rätt att inleda arbete eller företagsverksamhet. Om arbetet eller företagsverksamheten fortsätter en längre tid ska utlänningen ansöka om ett nytt fortsatt tillstånd enligt det normala förfarandet. Fortsatt tillstånd ska dock beviljas utan utredning av tillgången på arbetskraft, om det är fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare. Rätten att arbeta fortsätter också i detta fall enligt det tidigare tillståndet, förutsatt att ansökan om fortsatt tillstånd har gjorts innan det tidigare uppehållstillståndet har löpt ut.

Utvidgning av rätten att arbeta och fortsatt tillstånd för sökande av arbete eller för företagsverksamhet beviljas på samma grunder. De föreslagna ändringarna är dock separata från varandra.

När det finns grundad misstanke om att en utlänning har blivit utnyttjad i arbetet, kan han eller hon utnyttja någondera eller båda möjligheterna att fortsätta att vistas och arbeta i Finland.

Uppehållstillstånd för sökande av arbete eller företagsverksamhet ska vara av kontinuerlig karaktär (A). Då har också familjemedlemmar möjlighet att behålla sitt uppehållstillstånd, om personens familj befinner sig i Finland och de tidigare har haft uppehållstillstånd för familjemedlem på basis av utlänningens uppehållstillstånd för arbetstagare. Familjemedlemmar ska också ha möjlighet att ansöka om nytt uppehållstillstånd.

Utvidgad rätt att arbeta och fortsatt tillstånd beviljas av Migrationsverket. Uppgifter om arbetsgivarens eller uppdragsgivarens försummelser kan lämnas till Migrationsverket antingen direkt av utlänningen eller via informationsutbyte mellan myndigheterna. Myndigheternas rättigheter att få information av varandra beskrivs nedan i specialmotiveringen till 54 b §. Som bäst utvecklas informationsgången mellan Regionförvaltningsverket, arbets- och näringsbyrån och Migrationsverket som en del av åtgärderna för att förebygga utnyttjande av utländsk arbetskraft. Också när det gäller konstaterande av arbetsgivarens eventuella försummelse kan Migrationsverket utnyttja arbets- och näringsbyråns och regionförvaltningsverkets sakkunskap. Utvidgningen av rätten att arbeta och beviljandet av det föreslagna fortsatta tillståndet förutsätter att utlänningen lämnar in en ansökan.

När en utlänning hittar arbete under giltighetstiden för ett uppehållstillstånd som beviljats för sökande av arbete, får han eller hon börja arbeta. Nytt uppehållstillstånd på grund av att utlänningen hittat arbete beviljas som fortsatt tillstånd, varvid tillgången på arbetskraft för arbetet i fråga inte utreds. Däremot ska man kontrollera att villkoren för det nya arbetet är som sig bör och vid behov också att den nya arbetsgivaren har förutsättningar att klara av sina skyldigheter på det sätt som föreskrivs i utlänningslagen.

Möjligheterna till utnyttjande av arbetskraft ska minskas. Migrationsverket kan avslå en ansökan om uppehållstillstånd, om det finns grundad anledning att misstänka att arbetsgivaren eller uppdragsgivaren kringgår bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet vid ansökan om uppehållstillstånd. Förslaget gäller alla uppehållstillstånd som söks på grundval av arbete. I förslaget ingår besvärsmöjlighet för arbetsgivaren eller uppdragsgivaren.

Arbets- och näringsbyråns befogenhet att för att inte bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare i fråga om anställning hos en viss arbetsgivare eller i fråga om ett avtalsförhållande till en viss uppdragsgivare skall begränsas till en viss tid på högst sex månader. Samtidigt förbättras bestämmelsens exakthet och proportionalitet samt följdriktighet i förhållande till utlänningsförordning av arbetsgivare. Både arbetsgivaren och uppdragsgivaren har besvärsmöjlighet med stöd av 190 § i utlänningslagen.

De ovannämnda lagändringarna försvårar arbetsgivare och uppdragsgivare som handlar i ond tro från att rekrytera arbetstagare från utlandet och förebygger således för sin del uppkomsten av situationer med arbetsrelaterat utnyttjande. Det finns också ett behov att myndigheternas samarbete utvecklas så att också arbetarskyddsmyndighetens praxis blir att vid behov anmäla en arbetsgivares eller uppdragsgivares försummelser till arbets- och näringsbyrån och Migrationsverket.

Dessa förfaringsätt kan diskuteras i delegationen för utlänningars anställnings- och uppehållstillståndsärenden, som föreslås bli överförd till arbets- och näringsministeriet. Förslaget har samband med att förvaltningen av arbetskraftsinvandringen överfördes från inrikesministeriet till arbets- och näringsministeriet vid ingången av 2020. Delegationen är ett centralt samarbetsorgan mellan olika myndigheter och arbetsmarknadsorganisationer och således kan den på ett

betydande sätt stödja förebyggandet av utnyttjande av utländsk arbetskraft. Inom delegationen kan också sektioner tillsättas.

I propositionen föreslås inga ändringar i ställningen för sådana offer för utnyttjande av arbetskraft som inte vistas i Finland med stöd av uppehållstillstånd. När det gäller denna grupp fortsätter förberedelserna för att utveckla lagstiftningen och förfarandena bland annat i en arbetsgrupp som leds av arbets- och näringsministeriet och som utvecklar åtgärder för att förebygga utnyttjande av utländsk arbetskraft.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

Genom propositionen tryggas möjligheten för en arbetstagare som fallit offer för utnyttjande av arbetskraft att försörja sig samt att fortsätta att vistas och arbeta i landet. En arbetstagare som blivit utsatt för utnyttjande får bättre förutsättningar att frigöra sig från sin arbetsgivare. Utnyttjande av utländsk arbetskraft upptäcks i större utsträckning än för närvarande, eftersom utlänningen inte längre behöver vara rädd för att rätten att uppehålla sig i landet upphör om han eller hon vänder sig till myndigheterna. Förslaget stöder till denna del verksamheten på arbetsmarknaden.

Förslaget gör det möjligt att vid arbetsrelaterat utnyttjande och när arbetsgivaren kringgått bestämmelserna om inresa rikta påföljder mot arbetsgivaren och uppdragsgivaren i stället för mot arbetstagaren i fråga om alla uppehållstillstånd på grund av arbete. En arbetsgivare eller uppdragsgivare som med fog kan misstänkas i betydande grad ha försummat sina arbetsgivarskyldigheter eller utnyttjat en utländsk arbetstagare som arbetar med stöd av uppehållstillstånd ska inte kunna rekrytera en utlänning med stöd av uppehållstillstånd. Förslaget leder till ett mer jämlikt konkurrensläge mellan företagen.

Förslaget förebygger sannolikt också arbetsrelaterat utnyttjande. Genom förslaget skapas hållbarare grunder för utvecklingen av arbetskraftsinvandringen. Utländsk arbetskraft kanaliseras tydligare än för närvarande enligt det verkliga behovet och i seriösa syften i enlighet med ekonomins, näringslivets och arbetsmarknadens intressen. För att förslaget ska ha en förenhetligande effekt på strukturerna förutsätts det också att informationen och kommunikationen om reformen lyckas så att informationen om de nya bestämmelserna effektivt når dem som hör till riskgrupperna för utnyttjande av arbetskraft och deras arbetsgivare.

Propositionen bedöms gagna de offentliga finanserna på så sätt att utnyttjandet av utländsk arbetskraft minskar och arbetsvillkoren i större utsträckning än för närvarande uppnår den nivå som lagen och kollektivavtalen förutsätter. Propositionen förbättrar konkurrensförutsättningarna inom näringsverksamhet genom att företagare som handlar i ond tro har sämre möjligheter att skaffa sig konkurrensfördelar genom att olagligt pruta på arbetskraftskostnaderna. En del av de skatteinkomster som för närvarande inte fås in kommer i dager och med i det samhällsekonomiska fiskala kretsloppet. Dessa ekonomiska konsekvenser är dock svåra att uppskatta och hänger också samman med hur väl kommunikationen och informationen lyckas.

Propositionen bedöms i någon mån öka kostnaderna för arbets- och näringsbyråerna och Migrationsverket till följd av de nya uppgifter som föreslås. Det uppskattas att i inledningsskedet kommer offer för utnyttjande av arbetskraft årligen att beviljas ca 20–30 nya rättigheter att arbeta. I det inledande skedet beviljas enligt uppskattning årligen också ca 20–30 fortsatta tillstånd för offer för utnyttjande av arbetskraft. Det uppskattas att ca 10 beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd meddelas på årsnivå i det inledande skedet. Den nya prövningsuppgiften och de nya beslutskategorierna bedöms inte medföra signifikant behov av tilläggsresurser vid Migrationsverket. Uppskattningen baserar sig på antalet prövningsuppgifter och beslut samt på att den

genomsnittliga arbetstid per person som används i ett ärende är ca 8 timmar. Från ingången av 2021 får Migrationsverket 70 årsverken för viss tid för behandling av ansökningar som gäller arbetskraftsinvandring. De nya uppgifter som föreslås i propositionen kan inkluderas i denna tilläggsresurs. Propositionen medför inte heller behov av tilläggsresurser vid arbets- och näringsbyråerna, eftersom propositionen inte medför några betydande nya uppgifter för dem. I uppskattningen ingår också en bedömning av den eventuella arbetsmängden i samband med ändringssökande.

Propositionen kräver förändringar i Migrationsverkets informationssystem (UMA). Informationssystemet skall utvecklas steg för steg som en del av den allmänna utvecklingen av arbetsinvandringens system. Kostnaderna för att utveckla informationssystemet skall täckas från befintliga och framtida anslag.

Ett fortsatt tillstånd för offer för utnyttjande av arbetskraft ska inte vara förenat med någon försörjningsförutsättning. Personer som har vistats i landet med uppehållstillstånd har kunnat få och kan fortfarande få utkomststöd i sista hand på samma sätt som andra personer som varaktigt vistas i landet. Detta gäller situationer där primära förmåner av någon anledning inte betalats eller då de inte räcker till för att täcka alla nödvändiga utgifter. Om en person blir utan uppehållstillstånd, har han eller hon ändå rätt till sådan oundgänglig försörjning och omsorg som avses i 19 § 1 mom. i grundlagen. Detta innebär i praktiken några dagars stöd för mat och läkemedel som Folkpensionsanstalten eller den kommunala socialmyndigheten kan bevilja med stöd av lagen om utkomststöd (1412/1997).

Bestämmelser om den avgift som tas ut för behandlingen gällande utvidgning av rätten att arbeta och fortsatt tillstånd för offer för utnyttjande av arbetskraft utfärdas genom förordning av inrikesministeriet.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Alternativ och deras konsekvenser

Enligt 9 § 4 mom. i grundlagen regleras utlänningars inresa och vistelse i landet genom lag. Bestämmelser om skyldigheterna för en utländsk arbetstagares arbetsgivare och uppdragsgivare finns i utlänningslagen. Av denna anledning kommer andra åtgärder för att förebygga utnyttjande av utländsk arbetskraft än sådana som genomförs genom lagändringar inte i fråga. Avsikten är dock att stödja genomförandet av lagändringarna genom att utveckla myndigheternas verksamhetsätt och inbördes samarbete.

En central svaghet när det gäller den rättsliga ställningen för en utlänning som utnyttjats i arbetet är att rätten att vistas och arbeta i landet är kopplad till det gällande uppehållstillståndet. Därför bör den rättsliga ställningen stärkas inom uppehållstillståndssystemet genom en ändring av utlänningslagen. Ändringar någon annanstans i lagstiftningen skulle inte ha motsvarande effekt.

En möjlighet kunde vara att föreskriva påföljder för en arbetsgivare som handlar i ond tro till exempel i arbetsavtalslagen (55/2001), vars 11 a kap. för närvarande innehåller bestämmelser om arbetsgivarnas solidariska ansvar vid anställning av arbetstagare som vistas olagligt i landet. Påföljdsavgiften påförs av Migrationsverket. Om det föreskrivs om svikligt förfarande i arbetsavtalslagen ska detta dock kopplas till arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetsavtalslagen, vilka delvis har samband med kollektivavtalen och tolkningen av dem. Det är i praktiken omöjligt för Migrationsverket att övervaka att dessa skyldigheter fullgörs. Därför föreslås det att det föreskrivs om bedömning av svikligt förfarande i utlänningslagen och så att förutsättningarna gäller arbetsgivarens förfarande enligt utlänningslagen.

De föreslagna lagändringarna har i samband med beredningen bedömts vara de minsta ändringar som behöver göras för att få största möjliga effekt. Förslagen innebär inga ändringar i utlänningslagstiftningens systematik eller principer. Däremot utökar de på ett ändamålsenligt sätt arbetsgivarens och uppdragsgivarens skyldigheter så att det blir allt mindre utrymme för det redan förbjudna utnyttjandet av utländsk arbetskraft. Förslaget att förbättra rättsskyddet för utländska arbetstagare som utnyttjats är i sig nytt men förenligt med bestämmelserna om skydd av utsatta grupper av utlänningar annanstans i utlänningslagen.

5.2 Lagstiftning och andra handlingsmodeller i utlandet

Utnyttjande av utländsk arbetskraft förekommer i viss utsträckning överallt. Bestämmelserna och förfarandena för bekämpning av utnyttjande är kopplade till de nationella lagstiftnings- och förvaltningshelheterna i olika länder. Systemen är dels universella, det vill säga gäller alla situationer där arbetstagare utnyttjas, dels system som uttryckligen syftar till att förebygga utnyttjande av utländsk arbetskraft. Det är situationen bland annat i alla nordiska länder.

I Sverige har tillsynsmyndigheternas resurser ökat flera gånger sedan 2008, då regleringen om rekrytering från utlandet avvecklades och utnyttjandet av utländsk arbetskraft hade ökat betydligt. Människoexploatering kriminaliserades den 1 juni 2018 och den första domen om utnyttjande av utländsk arbetskraft meddelades i december 2019. Under de senaste åren har det i offentligheten fortfarande förts diskussioner om att åtgärderna och metoderna för att förebygga utnyttjande av utländsk arbetskraft är otillräckliga.

I Norge blev utnyttjandet av utländsk arbetskraft rubriker efter EU:s utvidgning 2005 och 2007, särskilt med tanke på lönedumpning (lönsdumping). Våren 2008 trädde en förordning i kraft enligt vilken huvudbeställaren ansvarar för att alla underleverantörer iakttar minimiarbetsvillkoren enligt lag och kollektivavtal. År 2017 publicerade regeringen en strategi för bekämpning av brottslighet i arbetslivet (Strategi mot arbetslivskriminalitet). Strategin är fortfarande i kraft och innehåller både lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder för att bekämpa utnyttjande av utländsk arbetskraft.

I Danmark infördes 2013 en möjlighet för arbetarskyddsmyndigheten att förelägga administrativa böter, om lönevillkor och andra anställningsvillkor som gäller utländska arbetstagare understiger miniminivån. Vid offentlig upphandling var beställaren skyldig att säkerställa att leverantörens och underleverantörernas arbetstagare betalas minst den lön som lagen och kollektivavtalen förutsätter.

Som ett led i arbetet i arbetsgruppen för förebyggande av utnyttjande av utländsk arbetskraft ska arbets- och näringsministeriet inhämta en jämförande utredning om de bestämmelser och förfaranden för bekämpning av utnyttjande som tillämpas i olika nordiska länder och EU-länder. Avsikten är att utredningen ska vara klar i juni 2021.

6 Remissvar

Inom den utsatta tiden den 31 oktober 2020 eller strax därefter lämnades yttranden av inrikesministeriets migrationsavdelning och polisavdelning, social- och hälsovårdsministeriet, justitieministeriet, utrikesministeriet, Skatteförvaltningen, polisinrättningen i Helsingfors, regionförvaltningsverken, Migrationsverket, Nylands, Birkalands, Norra Österbottens och Sydöstra Finlands arbets- och näringsbyråer, Ålands landskapsstyrelse, Hjälpssystemet för offer för människohandel, Brottsofferjouren, Flyktingrådgivningen, Brottsofferjouren, Finlands näringsliv, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC, Kommunarbetsgivarna, Akava, Servicefacket PAM, Företagarna i Finland och Centralhandelskammaren.

I remissyttrandena understöddes i stor utsträckning propositionens mål att stärka ställningen för dem som fallit offer för utnyttjande av arbetskraft och att rikta påföljder för utnyttjande bättre än för närvarande mot arbetsgivare och uppdragsgivare som handlar i ond tro samt att främja avslöjandet av fall av utnyttjande. Remissinstanserna understödde att myndigheternas praxis och inbördes samarbete utvecklas för att målen ska kunna nås, liksom att man på ett mer heltäckande sätt än tidigare ingriper i utnyttjande av arbetskraft. Myndigheternas knappa resurser ansågs vara en utmaning med tanke på verkställigheten av lagen och generellt vid förebyggandet av utnyttjande av utländsk arbetskraft. Många remissinstanser betonade vikten av kommunikation och information samt samarbete med olika organisationer för att främja lagens genomslag.

Enligt Migrationsverket minskar förslaget inte nödvändigtvis i väsentlig grad utnyttjandet av utländsk arbetskraft, utan kan i värsta fall till och med skapa ett nytt sätt att kringgå laglig invandring.

Remissinstanserna understödde utan undantag att delegationen för utlänningars anställnings- och uppehållstillståndsärenden överförs från inrikesministeriet till arbets- och näringsministeriet. Det ansågs motiverat att delegationens uppgiftsområde utökas med tillsynen av tillståndsärenden som gäller företagare.

Ålands landskapsstyrelse understöder propositionen i dess föreslagna form.

I synnerhet i de hjälpande aktörernas yttranden betonades det att det föreslagna fortsatta tillståndet ska vara av kontinuerlig karaktär (A) och att tillståndet ska göra det möjligt att ansöka om uppehållstillstånd för familjemedlemmar. Bestämmelserna för att förbättra den rättsliga ställningen ska gälla allt arbete som utförs med stöd av uppehållstillstånd. Tillämpningen av bestämmelserna ska inte förutsätta en bedömning av oskäligheten och det ska räcka med grundad anledning att misstänka utnyttjande. Dessa förslag har beaktats och propositionen har korrigerats i enlighet med förslagen.

Diskrimineringsombudsmannen föreslog att fortsatt tillstånd ska beviljas för två år i stället för ett år. Motiveringen var bland annat de eventuella traumatiserande effekterna av utnyttjande samt de ringa möjligheterna att få arbete inom en helt ny bransch om utlänningen inte har tidigare arbetserfarenhet av branschen. Arbetarskyddsmyndigheten ansåg att maximitiden på sex månader för beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd är för kort. Motiveringen var bland annat att tillämpningen av den operativa modellen för utnyttjande ofta fortsätter på samma sätt från år till år även om arbetstagarna i företaget byts. Därför bör man överväga en förlängning av tidsfristen till minst ett år. Dessa förslag tas upp i det fortsatta arbetet för förebyggande av utnyttjande av utländsk arbetskraft.

Justitieministeriet framförde i sitt utlåtande anmärkningar om tillämpningskriterierna för de föreslagna bestämmelserna och motiveringen till dem. Enligt justitieministeriet är de nuvarande paragraferna om beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd (187 §) och om utlänningsförseelse av arbetsgivare (186 §, i synnerhet 1 mom. 2 punkten) föråldrade med tanke på utvecklingen av sanktionsbestämmelserna under de senaste åren, vilket bör beaktas vid beredningen av förslag till ändring av bestämmelserna. Det bör säkerställas att bestämmelserna om myndigheternas rätt att få information stämmer överens med propositionens innehåll. Propositionen har ändrats i överensstämmelse med dessa anmärkningar.

Inrikesministeriet föreslog ändringar av bestämmelserna och motiveringen till dem för att de föreslagna bestämmelserna bättre ska kopplas till gällande utlänningslagstiftning. Enligt Migrationsverket medför förslaget sådana nya uppgifter för ämbetsverket som verket inte har tidigare erfarenhet av, vilket innebär att genomförandet av förslaget förutsätter en större ökning av

ämbetsverkets personalresurser än beräknat. Genomförandet av ändringarna förutsätter betydande tekniska ändringar i Migrationsverkets ärendehanteringssystem (UMA-systemet).

7 Specialmotivering

7.1 Utlänningslagen

36 §. Allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd. Till paragrafen fogas ett nytt 4 mom. där det föreskrivs att uppehållstillstånd även kan vägras om det finns grundad anledning att misstänka att en arbetsgivare eller uppdragsgivare har för avsikt att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet vid ansökan om uppehållstillstånd. För närvarande kan uppehållstillstånd vägras på motsvarande grund endast av skäl som beror på den utlänning som ansöker om tillstånd. Den grundade anledningen att misstänka ska anknyta till den aktuella ansökan om uppehållstillstånd.

Kringgående av inresebestämmelserna vid ansökan om uppehållstillstånd har i den nuvarande regleringen i praktiken inneburit att även om grunden för inresa i sig verkar vara laglig, är den i själva verket inte det. För en inresa anges en grund som inte motsvarar det verkliga syftet med inresan. Inresesättet är skenbart lagligt och oriktiga uppgifter lämnas om syftet med inresan, inklusive falska eller förfälskade handlingar.

Även arbetsgivaren kan i vissa situationer med fog misstänkas ha rekryterat en arbetstagare i syfte att kringgå inresebestämmelserna. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter och om bemötande av arbetstagare finns huvudsakligen någon annanstans i lag än i utlänningslagstiftningen. Också i utlänningslagstiftningen föreskrivs det dock om vilka skyldigheter och hårdt bemötande av arbetstagare som förutsätts av arbetsgivaren, vilka kvalitativa krav som ställs för arbete samt vilka skyldigheter som åläggs arbetsgivaren eller uppdragsgivaren i fråga om lämnande av uppgifter.

Det kan till exempel vara fråga om att avsikten inte ens från början är att anställa en utlänning i ett sådant anställningsförhållande som arbetsgivaren uppger eller har uppgett i samband med ansökan. Antalet arbetstimmar kan vara eller ha varit betydligt färre och lönen väsentligt lägre än vad som uppgetts, lagstadgade ledigheter saknas till stor del eller helt, försörjningsförutsättningen är omöjlig att uppfylla genom arbete eller bemötandet av utlänningen i arbetet är diskriminerande. Arbetstagaren får eller har inte nödvändigtvis fått information av arbetsgivaren om de centrala villkoren för arbetet. De uppgifter som lämnats till myndigheten i samband med ansökan kan också vara oriktiga eller vilseledande på något annat sätt. I situationer enligt ovan nämnda exempel är risken för arbetsrelaterat utnyttjande hög och således ska uppehållstillstånd inte beviljas för anställning hos en arbetsgivare som handlar på ett dylikt sätt.

I 86 b § i utlänningslagen (uppdragsgivarens skyldigheter) föreskrivs 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. Paragrafen gäller endast uppehållstillstånd för arbetstagare. I 86 a § 1 och 2 mom. i utlänningslagen ingår skyldigheter att lämna uppgifter. Utlänningslagens 72 § gäller ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare. Enligt paragrafen ska arbetsgivaren till ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare foga sådan i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen avsedd information om de centrala villkoren i arbetet, 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, samt, om arbets- och näringsbyrån kräver det, en utredning om att

arbetsgivaren har uppfyllt och i fortsättningen förmår uppfylla sina förpliktelser som arbetsgivare. I en situation som avses i 86 b § i utlänningslagen tillämpas arbetsgivarens nämnda skyldigheter på huvudentreprenören eller den som huvudsakligen låter utföra arbetet (uppdragsgivaren). Att dessa skyldigheter fullgörs på behörigt sätt, särskilt skyldigheten att lämna korrekta uppgifter, är av betydelse vid bedömningen av om det eventuellt är fråga om kringgående av bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet.

Syftet med bestämmelsen är att förhindra att arbetsgivare eller uppdragsgivare som handlar i ond tro kan rekrytera utländska arbetstagare med stöd av uppehållstillstånd. Avslag på ansökan om uppehållstillstånd inverkar också på den som ansöker om uppehållstillstånd, eftersom han eller hon inte får tillstånd att vistas i landet i anställning hos den arbetsgivare eller med stöd av ett avtalsförhållande till den uppdragsgivare som avses i tillståndsansökan. När en ansökan om uppehållstillstånd avslås av orsaker som beror på arbetsgivaren eller uppdragsgivaren ska beslutet inte inverka på möjligheterna för den som ansöker om uppehållstillstånd att få uppehållstillstånd för anställning hos en annan arbetsgivare. Av samma orsak är det inte heller ändamålsenligt att förena ett beslut om uppehållstillstånd med inreseförbud.

Den föreslagna bestämmelsen ska tillämpas både vid prövningen av beviljande av första uppehållstillstånd och vid prövningen av beviljande av fortsatt tillstånd. I förslaget ingår besvärsmätt med stöd av 190 §.

54 b §. *Fortsatt tillstånd på grund av arbetsgivarens klandervärda förfarande.* Bestämmelsen är ny och dess syfte är förutom att skydda offer för arbetsrelaterat utnyttjande också att främja att utnyttjandet avslöjas. Det nya fortsatta tillstånd som föreslås är en ny möjlighet för arbetstagaren att frigöra sig från en arbetsgivare som utnyttjar. En utlänning ska fortfarande ha möjlighet att ansöka om annat fortsatt tillstånd som beviljas i ett normalt förfarande, om det är mer ändamålsenligt med tanke på utlänningsens individuella situation.

I 1 mom. föreskrivs det att en utlänning beviljas fortsatt tillstånd för sökande av nytt arbete eller för företagsverksamhet, om det finns grundad anledning att misstänka att utlänningsens arbetsgivare på ett betydande sätt har försummat sina skyldigheter som utlänningsens arbetsgivare eller på något annat sätt utnyttjat utlänningsen. Bestämmelsen innebär att när ett arbete upphör på grund av arbetsgivarens eller uppdragsgivarens icke godtagbara förfarande ska det inte ske till nackdel för den arbetstagare som utnyttjats.

Bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter finns i 2 kap. i arbetsavtalslagen. Till skyldigheterna hör bland annat att sörja för opartisk behandling och arbetarskydd, diskrimineringsförbud, lämnande av information om de centrala villkoren i arbetet samt iakttagande av bestämmelserna om minimilön, lön för sjukdomstid och betalning av lön. Motsvarande bestämmelser finns också i andra lagar som gäller anställningsförhållanden, såsom statstjänstemannalagen (750/1994), lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) och lagen om sjöarbetsavtal (756/2011).

Tillämpningen av bestämmelsen förutsätter att arbetsgivaren på ett betydande sätt har försummat sina skyldigheter som arbetsgivare. Betydande försummelser kan bland annat vara oskäligt långa arbetstider och arbetstimmar, avsaknad av ledigheter och semestrar, utebliven betalning av lön, betydande lönedumpning eller återbetalning av lön, det vill säga att lönen betalas in på kontot men överförs tillbaka till arbetsgivaren på lönedagen. Bristerna i fråga om lönen är betydande i synnerhet när den lön som arbetstagaren får i handen inte längre uppfyller försörjningsförutsättningen enligt utlänningslagstiftningen. Betydande försummelser kan också vara till exempel försummelse av arbetarskyddet eller farliga arbetsförhållanden.

En betydande försummelse av arbetsgivarens skyldigheter är ofta också ett uttryck för utnyttjande av arbetstagaren. Utnyttjande kan ske också på andra sätt än genom att arbetsgivaren avsevärt försummar sina skyldigheter. Därför är bestämmelsen tillämplig också om arbetsgivaren på något annat sätt har utnyttjat arbetstagaren. Sådant utnyttjande kan bland annat vara 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.

Bestämmelsen är också tillämplig om arbetsgivaren till exempel 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. Det kan också vara fråga om till exempel att binda arbetstagaren till arbetsgivaren genom skuldsättning eller tagande av snabblån eller genom att låta bli att redovisa skatter och undanhålla information om betalning av efterskatt. De ovannämnda exemplen på kännetecken som tyder på utnyttjande är i princip alltid allvarliga, varför det i fråga om dem inte förutsätts någon bedömning av förfarandets allvarlighetsgrad.

Det föreslagna fortsatta tillståndet beviljas av Migrationsverket. Om det har uppstått misstanke om utnyttjande i samband med en brottsutredning, ska misstanken beaktas vid prövningen av beviljandet av uppehållstillstånd. Det är dock inte nödvändigt att utnyttjandet har konstaterats i samband med en brottsutredning eller att det finns ett domstolsbeslut om det. Utnyttjande kan konstateras till exempel i samband med en inspektion som arbetarskyddsmyndigheten utför och som Migrationsverket kan få information om i form av en offentlig inspektionsberättelse. Migrationsverket kan också grunda en misstanke på sina egna iakttagelser. Det är dock i många fall svårt att bevisa en misstanke om betydande försummelse av arbetsgivarskyldigheter eller annat utnyttjande. Därför ska en skriftlig redogörelse eller muntligt hörande av arbetstagaren anses vara en tillräcklig grund för beviljande av fortsatt tillstånd när tecken på utnyttjande framgår av berättelsen med tillräcklig noggrannhet. I oklara situationer ska fortsatt tillstånd beviljas den som ansöker om det med beaktande av 5 § i utlänningslagen. Migrationsverket ska meddela polisen iakttagelser som gjorts i samband med tillståndsprövningen antingen i form av tips eller i form av en begäran om undersökning. Den lagstiftning som hänför sig till propositionen och som gäller informationsutbytet mellan olika myndigheter beskrivs under avsnitt 12 Förhållande till grundlagen och lagstiftningsordning.

För att säkerställa en konsekvent och likvärdig tillämpning av bestämmelsen är det viktigt att vägledning för Migrationsverket förbereds i samråd med behöriga myndigheter.

Det är möjligt att utlänningen hittar ett nytt arbete eller inleder företagsverksamhet redan medan ansökan om det föreslagna fortsatta tillståndet behandlas. I det föreslagna fortsatta tillståndet ingår rätt att arbeta redan under behandlingstiden för ansökan på det sätt som föreskrivs i 80 § 1, 2 och 3 mom. I fråga om vissa uppehållstillstånd som beviljas för kortvarigt arbete (80 § 3 mom.) kvarstår rätten att arbeta under tiden för behandlingen av ansökan tills uppehållstillstånd har beviljats med anledning av den nya ansökan eller ett negativt beslut har vunnit laga kraft, om ansökan om fortsatt tillstånd har gjorts medan det tidigare uppehållstillståndet var i kraft.

Enligt den gällande lagstiftningen har uppdragsgivaren ansvar för arbetsgivarskyldigheterna på det sätt som föreskrivs i 86 b §. Dessa skyldigheter för uppdragsgivaren gäller närmast lämnande av uppgifter till myndigheter eller förtroendevalda på arbetsplatsen, men gäller inte arbetsgiva-

rens skyldigheter i egentlig mening eller andra skyldigheter gällande korrekt bemötande av arbetstagaren. Därför ska tillämpningen av det föreslagna momentet inte kopplas till uppdragsgivarens skyldigheter.

I 2 mom. föreskrivs det att fortsatt tillstånd för sökande av arbete eller för företagsverksamhet beviljas som kontinuerligt för ett år från det att det föregående uppehållstillståndet upphörde att gälla. Detta säkerställer att ett fortsatt tillstånd som beviljas på grund av ett nytt arbete eller företagsverksamhet i ett normalt förfarande också är av kontinuerlig karaktär. Det fortsatta tillståndets kontinuerliga karaktär hänför sig till bestämmelsens syfte att göra det möjligt för offer för arbetsrelaterat utnyttjande att få en ny start på arbetsmarknaden.

Det beviljade uppehållstillståndet är förenat med rätt att börja arbeta och det finns inga begränsningar av bransch. Så som nämnts ovan har rätten att arbeta kunnat uppkomma redan genom ansökan om det föreslagna fortsatta tillståndet.

Upphållstillstånd för sökande av arbete eller för företagsverksamhet kan beviljas en gång för varje misstänkt fall av utnyttjande. Upphållstillstånd som beviljats efter ett sådant tillstånd kan beviljas som vanligt uppehållstillstånd på grund av arbete, om det nya arbetet fortsätter och det inte förekommer utnyttjande av utländsk arbetskraft. Avsikten är att utläningar ska styras mot normala förfaranden också i fråga om systemet med uppehållstillstånd. I samband med ansökan om vanligt fortsatt tillstånd utreds också den nya arbetsgivarens förutsättningar att klara av sina arbetsgivarskyldigheter samt arbetsvillkoren på det sätt som föreskrivs i fråga om det uppehållstillstånd som krävs. Om en utläning på nytt hamnar i en situation där det finns grundad anledning att misstänka att även hans eller hennes nya arbetsgivare på ett betydande sätt har försummat sina skyldigheter som arbetsgivare eller på något annat sätt utnyttjat honom eller henne ska det fortsatta tillståndet kunna beviljas på nytt.

Tillämpningen av det föreslagna fortsatta tillståndet förutsätter inte att utläningens försörjning är tryggad. När en utläning har blivit utsatt för arbetsrelaterat utnyttjande har han eller hon inte nödvändigtvis betalats minimilön enligt lag och kollektivavtal eller fått någon lön alls. Om utkomst förutsätts hindrar det sannolikt tillämpningen av bestämmelsen och därmed uppnåendet av dess syfte.

I 3 mom. föreskrivs det att en familjemedlem till en sådan utläning som beviljats uppehållstillstånd med stöd av 1 mom. beviljas uppehållstillstånd med stöd av 47 § 3 mom. En person som ansöker om det föreslagna fortsatta tillståndet har eventuellt redan familjemedlemmar i Finland. Den föreslagna bestämmelsen möjliggör fortsatt vistelse i landet för familjemedlemmar och vid behov också ny familjeåterförening.

67 §. Migrationsverket som uppehållstillståndsmyndighet. Enligt 67 § 1 mom. i utlänningslagen beviljar och återkallar Migrationsverket uppehållstillstånd. Således omfattar Migrationsverkets befogenhet också beviljande av det föreslagna nya fortsatta tillståndet (54 b §). Detsamma gäller återkallande av det föreslagna fortsatta tillståndet. Bestämmelser om återkallande av uppehållstillstånd finns i 58 § i utlänningslagen.

Till paragrafen fogas ett nytt 5 mom. enligt vilket Migrationsverket på ansökan beviljar rätt att arbeta på den grund som anges i 78 § 5 mom.

78 §. Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd. Upphållstillstånd som beviljats på grund av arbete är i praktiken alltid förenat med någon begränsning av bransch eller ställning. Upphållstillstånd för arbetstagare kan också vara kopplat till en given arbetsgivare. Det är möjligt att en arbetstagare kan frigöra sig från en arbetsgivare som handlat klandervärt och inleda ett

nytt arbete eller företagsverksamhet inom ramen för sitt nuvarande uppehållstillstånd. I de fall där begränsningar i det nuvarande uppehållstillståndet hindrar arbetstagaren från att frigöra sig från arbetsgivaren och söka arbete någon annanstans ska arbetstagaren ha möjlighet att ansöka om utvidgning av rätten att arbeta i anställning hos en annan arbetsgivare.

Det föreslås att nya 5 och 6 mom. fogas till paragrafen. I 5 mom. föreskrivs det att 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 under förutsättning att 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.

Till skillnad från den föreslagna 54 b § är det inte fråga om tillstånd för sökande av arbete utan om rätt att direkt övergå i anställning hos en ny arbetsgivare. Rätten att arbeta med stöd av den föreslagna bestämmelsen 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. Därför är det nödvändigt att i samband med utvidgning av rätten att arbeta utreda att det nya anställningsförhållandet är som sig bör och vid behov också att den nya arbetsgivaren har förmåga att klara av sina arbetsgivarskyldigheter.

Betydande försummelse av arbetsgivarskyldigheter eller annat utnyttjande bedöms på samma sätt som det föreslås i specialmotiveringen till den föreslagna 54 b §. En bedömning ska göras skilt för varje sökande.

Rätten att arbeta förutsätter att en ansökan lämnas in till Migrationsverket. 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.

Att utfärda intyg om utvidgad rätt att arbeta är ny uppgift för Migrationsverket. Förutsättningarna för vistelse i landet ska inte bedömas utan endast frågan om huruvida sökandens arbetsgivare på ett betydande sätt har försummat sina skyldigheter som arbetsgivare eller på något annat sätt utnyttjat utlänningen. Så som det konstaterats ovan ska betydande försummelse av arbetsgivarskyldigheter eller annat utnyttjande bedömas på samma sätt som det föreslås i specialmotiveringen till den föreslagna 54 b §.

Också i fråga om beslut om utvidgning av rätten att arbeta ska Migrationsverket meddela polisen sina iakttagelser antingen i form av tips eller i form av en begäran om undersökning.

Med tanke på uppnåendet av syftet med bestämmelsen är det viktigt att ansökan om intyg kan behandlas snabbt. Eftersom det i många fall är svårt att få bevis på arbetsgivarens klandervärda förfarande ska en skriftlig redogörelse eller muntligt hörande av arbetstagaren också här anses vara en tillräcklig grund för beviljande av fortsatt tillstånd när tecken på utnyttjande framgår av berättelsen med tillräcklig noggrannhet. I oklara situationer ska fortsatt tillstånd beviljas den som ansöker om det med beaktande av 5 § i utlänningslagen.

Bestämmelser om avgiften för behandlingen av intyg utfärdas i inrikesministeriets förordning om Migrationsverkets avgiftsbelagda prestationer. Med stöd av 8 § 2 mom. i lagen om grunderna för avgifter till staten (150/1992) beslutar vederbörande ministerium om avgifterna för myndigheternas prestationer inom förvaltningsområdet och i 6 § 3 mom. föreskrivs om särskilda

grunder på vilka det får bestämmas att en avgift uppbärs till ett lägre belopp än självkostnadsvärdet. Med beaktande av syftet med den föreslagna bestämmelsen är det motiverat att tillämpa en avgift som är lägre än självkostnadsvärdet.

Under tiden för behandlingen av ansökan fortsätter utlänningens rätt att arbeta i enlighet med det gällande uppehållstillståndet. I vissa numera få situationer är rätten att arbeta med stöd av uppehållstillstånd bunden till en given arbetsgivare. I synnerhet då framhävs behovet av en snabb behandling av ansökan vid Migrationsverket. 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 behandlingen av ansökan med stöd av 80 § 1, 2 eller 3 mom. i utlänningslagen.

När giltighetstiden för ett befintligt uppehållstillstånd löper ut har utlänningen möjlighet att antingen ansöka om fortsatt tillstånd som beviljas i det normala förfarandet eller om ett sådant fortsatt tillstånd enligt 54 b § som nu föreslås. Utvidgning av rätten att arbeta eller avslag på ansökan om intyg påverkar i princip inte förutsättningarna för fortsatt tillstånd som beviljas i ett normalt förfarande. Detta beror på att Migrationsverkets prövning av utvidgning av rätten att arbeta gäller den tidigare arbetsgivarens påstådda klandervärda förfarande, medan prövningen av arbetsgivarens förutsättningar i fråga om fortsatt tillstånd som beviljas i normalt förfarande gäller den nya arbetsgivaren. När det är fråga om ansökan om fortsatt tillstånd enligt den föreslagna 54 b § är däremot en eventuell tidigare prövning i fråga om samma arbetsgivare fortfarande av betydelse vid ansökan om utvidgning av rätten att arbeta.

I 6 mom. föreskrivs 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. En förutsättning för fortsatt rätt att arbeta är att ansökan om fortsatt uppehållstillstånd för arbete eller företagsverksamhet görs innan det föregående uppehållstillståndet går ut.

187 §. Vägran att bevilja uppehållstillstånd på grund av arbete. Ett beslut om att inte bevilja första uppehållstillstånd för arbetstagare innebär att under den angivna tiden beviljas ingen utlänning uppehållstillstånd på grund av arbete hos den arbetsgivare som beslutet gäller.

Det föreslås att den nuvarande paragrafen preciseras så att den bättre uppfyller propositionens mål att förebygga utnyttjande av utländsk arbetskraft och bättre än nu tydliggör att beslut om att inte bevilja tillstånd är en administrativ påföljd av karenskaraktär och inte en påföljd av straffkaraktär.

Beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd har funnits i utlänningslagen sedan 1993 och det har delvis samband med utlänningsförseelse av arbetsgivare (186 §) som till väsentliga delar har varit oförändrad sedan 2004. I sin nuvarande form motsvarar bestämmelserna inte helt kraven på proportionalitet, förutsägbarhet, exakthet, noggrann avgränsning och behörig rättssäkerhet. Till exempel ger den nuvarande 187 § myndigheten en mycket omfattande prövningsrätt och möjlighet att fatta beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd tills vidare, vilket uppenbarligen inte uppfyller det nuvarande proportionalitetskravet. Av denna anledning ska arbets- och näringsbyråns prövningsrätt och beslut att inte bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare begränsas till sex månader.

På samma sätt som den ändring som föreslås i 36 § är syftet med denna ändring att förhindra att arbetsgivare eller uppdragsgivare som handlar i ond tro ska kunna rekrytera utländska arbetstagare med stöd av uppehållstillstånd för arbetstagare. Bestämmelsen förbättrar således inte direkt

utländska arbetstagares rättsliga ställning men antagligen förebygger den att det uppstår situationer där utländsk arbetskraft utnyttjas.

För att öka tydligheten och förbättra avgränsningen ska det i bestämmelsen anges hurdana uppgifter lämnandet gäller. Arbets- och näringsbyrån kunde fatta beslut om att första 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 § i utlänningslagen. I den nuvarande 187 § finns det endast en hänvisning till 186 § 1 mom. 2 punkten (utlänningsförseelse av arbetsgivare).

De beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd som fattats av arbets- och näringsbyrån ska införas i systemet för hantering av utlänningsärenden (UMA-systemet), varvid de personuppgiftsansvariga får information om besluten i realtid.

Omnämmandet av anställning hos en uppdragsgivare ändras till avtalsförhållande till en uppdragsgivare. Även om uppdragsgivaren enligt 86 b § svarar för en del av arbetsgivarens skyldigheter enligt utlänningslagen är arbetstagaren dock inte anställd hos uppdragsgivaren utan hos arbetsgivaren, som i sin tur har ett avtalsförhållande med uppdragsgivaren. Uppdragsgivaren kvarstår dock i bestämmelsen eftersom uppdragsgivarens skyldigheter i fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare uttryckligen hänför sig till lämnande av uppgifter till myndigheten.

I 2 mom. föreslås preciseringar vars syfte är att tydligare än för närvarande formulera att beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd är en administrativ påföljd av karenskaraktär. 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 6 månader. Om det är fråga om ett företag eller en sammanslutning riktas beslutet också till den ansvariga personen. Med ansvariga personer avses de ansvariga personer som hör till företagets organisationsanknutna personer och som antecknats i handelsregistret samt betydande ägare. Det föreslagna tillägget främjar bekämpningen av utnyttjande av utländsk arbetskraft.

Informationen ska vara signifikant oriktig eller vilseledande. Eftersom informationen om beslutet hänför sig till samma arbetsgivarskyldigheter som det också är fråga om i de föreslagna 54 b § och 78 § 4 mom. kan de riktlinjer som nämns i specialmotiveringen till nämnda bestämmelser tillämpas vid bedömningen av allvarlighetsgraden. I fråga om beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd görs bedömningen av arbets- och näringsbyrån. Uppgifter om försummelse av arbetsgivarens skyldigheter kan också lämnas av arbetarskyddsmyndigheten, varvid arbets- och näringsbyrån kan jämföra de uppgifter som arbetsgivaren eller uppdragsgivaren lämnat till myndigheten med arbetarskyddsmyndighetens inspektionsberättelse.

Enligt 34 § 1 mom. i förvaltningslagen (434/2003) ska en part innan ett ärende avgörs ges tillfälle att framföra sin åsikt om ärendet och avge sin förklaring med anledning av sådana yrkanden och sådan utredning som kan inverka på hur ärendet kommer att avgöras.

En ytterligare förutsättning för beslutet är att arbetsgivaren eller uppdragsgivaren trots uppmaning inte har rättat informationen inom utsatt tid. Om det har konstaterats att uppgifterna om anställningsförhållandet eller anställningsvillkoren är oriktiga eller vilseledande ska arbetsgivaren i praktiken rätta till saken också på praktisk nivå. Arbets- och näringsbyrån ska också underrätta arbetarskyddsmyndigheten om att en uppmaning har getts så att arbetarskyddsmyndigheten har möjlighet att utföra en arbetarskyddsinspektion på platsen i fråga. I och med dessa tillägg kommer beslut att inte bevilja uppehållstillstånd i större utsträckning än tidigare att ha

karaktären av övervakning och inriktas på korrigerande åtgärder. Med hjälp av detta strävar man efter att styra arbetsgivarens eller uppdragsgivarens verksamhet så att den motsvarar de förutsättningar och förfaranden som föreskrivs i utlänningslagen.

Beslut om att uppehållstillstånd för arbetstagare inte beviljas begränsas till en viss tid på högst 6 månader. Tidsfristens längd beror på relevansen av felaktig eller vilseledande information. Ändringen av beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd som gäller tills vidare till beslut som gäller högst 6 månader innebär en betydande begränsning. För att säkerställa en konsekvent och likvärdig tillämpning av bestämmelsen är det viktigt att vägledning för arbets- och näringsbyrån förbereds i samråd med behöriga myndigheter.

Till momentet fogas en bestämmelse om att påföljden även riktas mot företagets eller sammanlutningarnas ansvariga personer. På så sätt förhindras att en person som lämnat oriktig eller vilseledande information kan kringgå bestämmelsen genom att fortsätta anlita utländska arbetstagare via ett annat företag som han eller hon äger eller kontrollerar. Det föreslagna tillägget främjar bekämpningen av utnyttjande av utländsk arbetskraft.

Trots beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd ska det fortfarande vara möjligt för arbetsgivaren att anställa en finländsk person eller utlänning som redan är i Finland med stöd av uppehållstillstånd på någon annan laglig grund. Dessutom kunde de utlänningar som redan är anställda av arbetsgivaren i fråga kunna få ett fortsatt uppehållstillstånd. Det är således inte fråga om ett rekryteringsförbud.

I 3 mom. föreskrivs det om förhållandet mellan beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd och utlänningsförseelse av arbetsgivare. Eftersom det inte är fråga om en sanktion som kan jämföras med en straffpåföljd, ska tillsammans med påföljden också kunna åberopas 186 § 1 mom. 2 punkten. Beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd kan också fattas i fråga om en arbetsgivare eller dennes företrädare som med stöd av 186 § 1 mom. 2 punkten har dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare efter att uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnat en myndighet oriktig eller vilseledande information om en utlännings villkor i arbetet eller arbetsuppgifter och om de krav som dessa ställer. Bestämmelsen förenhetligar förhållandet mellan beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd och utlänningsförseelse av arbetsgivare så att en påföljd som dömts ut i en straffprocess tillsammans med en administrativ påföljd är strängare än enbart en administrativ påföljd.

211 §. *Delegationen för utländska arbetstagares och företagares anställnings- och uppehållstillståndsärenden.* Förvaltningen av arbetskraftsinvandringen överfördes från inrikesministeriet till arbets- och näringsministeriet vid ingången av 2020. I samband med detta gjordes behövliga ändringar i bestämmelserna om ministeriernas behörighet, men de materiella lagarna ändrades inte. Nu föreslås det att delegationen överförs från inrikesministeriet till arbets- och näringsministeriet. Delegationen är ett sakkunnigorgan bestående av olika myndigheter och arbetsmarknadsorganisationer som på ett betydande sätt kan stödja bekämpningen av utnyttjande av utländsk arbetskraft.

För att bredda delegationens arbete fogas till paragrafen också ärenden som gäller uppehållstillstånd för företagare. Tillägget är motiverat eftersom företagare från utlandet utgör en del av den ekonomiska invandringen och eftersom man också i större utsträckning än tidigare strävar efter att omvandla traditionella anställningsförhållanden till avtalsförhållanden mellan företagare. I synnerhet om det är fråga om så kallat tvångsföretagande är förfarandet också förenat med en risk för arbetsrelaterat utnyttjande. Delegationens namn ändras så att det motsvarar den ändrade uppgiften.

8 Bestämmelser på lägre nivå än lag

Det föreslås att lagen träder i kraft så snart som möjligt.

9 Bifall av Ålands lagting

I propositionen är det fråga om en sådan i 28 § 2 mom. i självstyrelselagen för Åland (1144/1991) avsedd lag som har särskild betydelse för landskapet, och därför har utlåtande om propositionen inhämtats av landskapet. Enligt utlåtandet från Ålands landskapsstyrelse gäller propositionen ärenden som enligt 27 § 1 mom. 2 och 21 punkten i självstyrelselagen hör till rikets lagstiftningsbehörighet. Således behövs inte bifall av Ålands lagting.

10 Verkställighet och uppföljning

För att propositionen ska kunna genomföras effektivt är det viktigt att arbetsmarknaden, i synnerhet riskgrupperna för utnyttjande av arbetskraft, informeras om de bestämmelser som ändras. Avsikten är att informationen och kommunikationen ska ske i samarbete med aktörer som arbetar med att förebygga människohandel och arbetsrelaterat utnyttjande, arbetsmarknadsparterna och andra organisationer.

Genomförandet av propositionen stöds genom att olika myndigheters verksamhet utvecklas och samarbetet förbättras. Dessa åtgärder inleds delvis redan hösten 2020 och utvecklandet av nya åtgärder fortsätter till utgången av 2021 i arbetsgruppen för förebyggande av utnyttjande av utländsk arbetskraft. Avsikten är att följa genomförandet av propositionen i delegationen för utlänningars anställnings- och uppehållstillståndsärenden.

11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Propositionen gäller utlänningars inresa och vistelse i landet. Enligt grundlagens 9 § 4 mom. regleras rätten för utlänningar att resa in i Finland och att vistas i landet genom lag. De föreslagna bestämmelserna har ett nära samband med jämlikt bemötande av människor. Enligt 6 § 1 mom. i grundlagen är alla lika inför lagen och enligt 2 mom. 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. Syftet med propositionen är att förbättra den rättsliga ställningen för dem som fallit offer för utnyttjande och att minska möjligheterna att utnyttja arbetskraft. Syftet med propositionen är således också att främja faktisk likabehandling.

Enligt 18 § 2 mom. i grundlagen ska det allmänna främja sysselsättningen och verka för att alla tillförsäkras rätt till arbete. I 18 § 1 mom. i grundlagen sägs det också att det allmänna ska sörja för skyddet av arbetskraften. Bestämmelsen omfattar arbetarskyddet i ordets vida bemärkelse. I det ingår också arbetstidsskydd. Det åligger det allmänna att sörja för att arbetsmiljön är säker och att den inte orsakar ohälsa (GrUU 2/2014 rd, GrUU 8/2013 rd, GrUU 39/2001 rd). Oskäligt långa arbetstider och farliga arbetsförhållanden har identifierats som en betydande del av arbetsrelaterat utnyttjande.

Med tanke på ställningen för den arbetstagare som utnyttjats är det av betydelse att det i förslaget föreslås att rätten att arbeta utvidgas (det nya 5 mom. i 78 §). En förutsättning är att det finns grundad misstanke om att arbetsgivaren i betydande grad har försummat sina arbetsgivarskyldigheter eller på något annat sätt utnyttjat arbetstagaren. Det föreslås också att utlänningar ska kunna beviljas fortsatt tillstånd för att söka nytt arbete eller för företagsverksamhet (nya 54 b §) på samma grunder som i 78 § 4 mom. Jämfört med nuläget begränsar förslagen inte utlänningars

möjligheter att få arbete utan utökar dem. Eftersom målgruppen för tillämpningen av förslagen är begränsad, begränsar förslagen inte heller möjligheterna för andra personer på arbetsmarknaden att få arbete. Dessutom främjar de föreslagna bestämmelserna framför allt möjligheterna för en utländsk arbetstagare att frigöra sig från en arbetsgivare som utnyttjar honom eller henne och fortsätta att vistas i landet och arbeta i anställning hos en annan arbetsgivare eller inleda företagsverksamhet. Förslagen för att förbättra den rättsliga ställningen för en utlänning som fallit offer för utnyttjande ska därför anses vara förenliga med 18 § 2 mom. i grundlagen och även med 9 § 4 mom. i grundlagen.

Betydelse med tanke på arbetsgivarens eller uppdragsgivarens rättsliga ställning har första meningen i 18 § 1 mom. i grundlagen enligt vilket var och en i enlighet med lag har rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt. I propositionen föreslås det att ett nytt 4 mom. fogas till 36 § i utlänningslagen så att uppehållstillstånd också kan vägras om det finns grundad anledning att misstänka att en utlännings arbetsgivare eller uppdragsgivare har för avsikt att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet vid ansökan om uppehållstillstånd. För närvarande gäller motsvarande bestämmelse endast den som ansöker om uppehållstillstånd. Bestämmelsen förbättrar inte direkt arbetstagarens rättsliga ställning utan hindrar en arbetsgivare eller uppdragsgivare som handlar i ond tro från att rekrytera en utlänning som ska beviljas uppehållstillstånd. Bestämmelsen hindrar inte en utlänning från att ansöka om uppehållstillstånd för anställning hos en annan arbetsgivare.

Motiveringen till bestämmelsen är att förebygga utnyttjande. Migrationsverket ska bedöma beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd från fall till fall och i anslutning till det aktuella uppehållstillståndet. Bestämmelsen innebär inget rekryteringsförbud utan en arbetsgivare eller uppdragsgivare kan trots ett negativt beslut om uppehållstillstånd sträva efter att rekrytera en annan utlänning som ska beviljas uppehållstillstånd eller rekrytera andra arbetstagare som är tredjelandsmedborgare som lagligen vistas i landet, medborgare i en EU- eller EES-stat eller finska medborgare. Arbetsgivaren eller uppdragsgivaren ska också ha rätt att överklaga ett negativt beslut om uppehållstillstånd.

I anslutning till den första meningen i 18 § 1 mom. i grundlagen är det med tanke på arbetsgivarens eller uppdragsgivarens rättsliga ställning också av betydelse att det föreslås att 187 § i utlänningslagen ändras. I fråga om en viss arbetstagare eller uppdragsgivare kan arbets- och näringsbyrån i fråga om uppehållstillstånd för arbetstagare vägra bevilja uppehållstillstånd för en viss tid på högst sex månader. En förutsättning för beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd är att arbetsgivaren eller uppdragsgivaren själv eller via en företrädare har lämnat en myndighet sådan oriktig eller vilseledande information som avses i 186 § (utlänningsförseelse av arbetsgivare) 1 mom. 2 punkten om en utlännings villkor i arbetet eller arbetsuppgifter och om de krav som dessa ställer. Bestämmelsen skiljer sig från det föreslagna 36 § 4 mom. så att ett beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd enligt 187 § inte gäller ett beslut om avslag på endast en ansökan om uppehållstillstånd, utan för en viss tid hindrar beviljande av alla arbetsbaserade uppehållstillstånd i fråga om anställning hos den arbetsgivare eller i fråga om ett avtalsförhållande till den uppdragsgivare som beslutet gäller.

Inte heller i detta fall är det fråga om ett rekryteringsförbud. Arbetsgivaren eller uppdragsgivaren ska fortfarande kunna rekrytera andra tredjelandsmedborgare som är lagligen bosatta i landet, medborgare i en EU- eller EES-stat eller finska medborgare.

Bestämmelsens exakthet och proportionalitet förbättras. 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 6 månader. Sådana förutsättningar finns

inte i den gällande 187 §. Om det är fråga om ett företag eller en sammanslutning, riktas beslutet också till den ansvariga personen. Syftet med detta är att säkerställa effektiv efterlevnad av de föreslagna bestämmelserna. Arbetsgivaren eller uppdragsgivaren har rätt att överklaga ett beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd.

Beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd kan också fattas i fråga om en arbetsgivare eller dennes företrädare som med stöd av 186 § 1 mom. 2 punkten i en straffprocess har dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare efter att uppsåtligt 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. Syftet med den administrativa påföljd som förenas med domen är att öka samstämmigheten mellan beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd och utlänningsförseelse av arbetsgivare. En brottmålsdom är en klart strängare påföljd än enbart ett administrativt beslut om att inte bevilja uppehållstillstånd. Propositionen undanröjer dessutom en sådan speciell situation där en arbetsgivare eller dennes företrädare som med stöd av 186 § 1 mom. 2 punkten har dömts till bötesstraff för utlänningsförseelse av arbetstagare fortfarande kan anställa utlännings som ska beviljas uppehållstillstånd.

Med stöd av 21 § i grundlagen har var och en rätt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan. Beslut både enligt 36 § 2 mom. och enligt 187 § i utlänningslagen är förenade med besvärsmålsrätt med stöd av 190 § i utlänningslagen. Också de föreslagna utvidgade bestämmelserna innehåller motsvarande besvärsmålsrätt. Av ovan nämnda skäl ska förslagen anses vara motiverade och i överensstämmelse med 9 § 4 mom. och 18 § i grundlagen.

I propositionen är det väsentligt att informationsutbytet mellan olika myndigheter fungerar smidigt för att möjliggöra ett effektivt beslutsfattande. Enligt 10 § 1 mom. i grundlagen utfärdas närmare bestämmelser om skydd för personuppgifter genom lag. Med stöd av 1 § 1 mom. och 11 § i lagen om behandling av personuppgifter inom migrationsförvaltningen (615/2020) har Migrationsverket trots sekretessbestämmelserna rätt att avgiftsfritt av polisen, skyddspolisen, Gränsbevakningsväsendet, förläggningar, flyktingslussar, förvarsenheter, utrikesministeriet, beskickningar, närings-, trafik- och miljöcentraler samt arbets- och näringsbyråer få de uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av ärenden som gäller utlännings inresa och utresa samt vistelse. Bestämmelser om polisens rätt att få uppgifter finns i lagen om behandling av personuppgifter i polisens verksamhet (616/2019).

Med stöd av 4 b § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) har arbetarskyddsmyndigheten trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter rätt att av bland annat statliga förvaltningsmyndigheter samt övriga statliga ämbetsverk och inrättningar få uppgifter som är nödvändiga för att rikta tillsynen eller i ett enskilt tillsynsärende för tillsynen över efterlevnaden av lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006), tillsynen över att minimivillkoren för anställningsförhållanden följs och tillsynen över anlitandet av utländsk arbetskraft.

Arbetarskyddsmyndigheten har enligt 4 d § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter rätt att till bland annat statliga förvaltningsmyndigheter samt övriga statliga ämbetsverk och inrättningar på eget initiativ lämna ut uppgifter om sådana misstänkta försummelser eller missförhållanden som arbetarskyddsmyndigheten har observerat i samband med tillsynen över efterlevnaden av lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft, tillsynen över att minimivillkoren

RP 253/2020 rd

för anställningsförhållanden följs eller tillsynen över anlitandet av utländsk arbetskraft. En förutsättning för att uppgifter ska få lämnas ut är dessutom att myndigheten eller den som sköter offentliga uppdrag är behörig i ärendet. Dessa bestämmelser möjliggör utbyte av sådana sekretessbelagda uppgifter mellan olika myndigheter som är väsentliga med tanke på propositionen.

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

Kläm

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

Lag

om ändring av utlänningslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i utlänningslagen (301/2004) 187 och 211 §, sådana de lyder, 187 § i lag 1218/2013 och 211 § i lag 973/2007, samt
fogas till 36 §, sådan den lyder i lagarna 668/2010 ja 689/2015, ett nytt 4 mom., till lagen en ny 54 b §, till 67 §, sådan den lyder i lagarna 973/2007, 668/2013 och 501/2016, ett nytt 5 mom. och till 78 §, sådan den lyder i lagarna 121/2018 och 720/2018, nya 5 och 6 mom. som följer:

36 §

Allmänna villkor för beviljande av uppehållstillstånd

Upphållstillstånd kan även vägras om det finns grundad anledning att misstänka att en arbetsgivare eller uppdragsgivare har för avsikt att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet vid ansökan om uppehållstillstånd.

54 b §

Fortsatt tillstånd på grund av arbetsgivarens klandervärda förfarande

En utlänning beviljas fortsatt tillstånd för sökande av nytt arbete eller för företagsverksamhet, om det finns grundad anledning att misstänka att utlänningens arbetsgivare på ett betydande sätt har försummat sina skyldigheter som utlänningens arbetsgivare eller på något annat sätt utnyttjat utlänningen.

Upphållstillstånd beviljas som kontinuerligt för ett år från det att det föregående uppehållstillståndet har upphört att gälla. För att uppehållstillstånd ska kunna beviljas förutsätts inte att utlänningens försörjning är tryggad. Upphållstillstånd kan beviljas en gång för varje sådan försummelse eller utnyttjande som avses i 1 mom.

Om en utlänning beviljats uppehållstillstånd med stöd av 1 mom. beviljas en familjemedlem till utlänningen uppehållstillstånd med stöd av 47 § 3 mom.

67 §

Migrationsverket som uppehållstillståndsmyndighet

Migrationsverket beviljar på ansökan rätt att arbeta på den grund som anges i 78 § 5 mom.

78 §

Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd

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 under förutsättning att 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.

187 §

Vägran att bevilja uppehållstillstånd på grund av arbete

Arbets- och näringsbyrån kan fatta beslut om att första 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 §.

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, riktas beslutet 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 har dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare efter att uppsåtligt 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.

211 §

Delegationen för tillsynen över ärenden gällande utländska arbetstagares och företagares anställningsvillkor och uppehållstillstånd

För tillsynen över anställningsvillkoren för utländsk arbetskraft kan i anslutning till arbets- och näringsministeriet tillsättas en delegation för tillsynen över ärenden gällande utländska arbetstagares och företagares anställningsvillkor och uppehållstillstånd. Delegationen ska främja samarbetet och informationen mellan myndigheter i ärenden som gäller tillsynen över utländska arbetstagares anställningsvillkor och över uppehållstillstånd för arbetstagare och företagare, följa utvecklingen beträffande tillsynen över utländska arbetstagares och företagares anställningsförhållanden och tillstånd samt ge utlåtanden i dessa frågor.

Arbets- och näringsministeriet utnämner medlemmarna i delegationen. I delegationen ska de myndigheter och förvaltningsområden som tillsynen kräver vara representerade. Delegationen ska samarbeta med de centrala arbetsmarknadsorganisationerna och de näringspolitiska organisationerna. Närmare bestämmelser om delegationens sammansättning, uppgifter, arbetsformer och mandattid utfärdas genom förordning av statsrådet.

Denna lag träder i kraft den 20 . _____

Helsingfors den 17 december 2020

RP 253/2020 rd

Statsminister

Sanna Marin

Arbetsminister Tuula Haatainen

Lag

om ändring av utlänningslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i utlänningslagen (301/2004) 187 och 211 §, sådana de lyder, 187 § i lag 1218/2013 och 211 § i lag 973/2007, samt
fogas till 36 §, sådan den lyder i lagarna 668/2010 ja 689/2015, ett nytt 4 mom., till lagen en ny 54 b §, till 67 §, sådan den lyder i lagarna 973/2007, 668/2013 och 501/2016, ett nytt 5 mom. och till 78 §, sådan den lyder i lagarna 121/2018 och 720/2018, nya 5 och 6 mom. som följer:

Gällande lydelse

36 §

*Allmänna villkor för beviljande av uppehålls-
tillstånd*

Föreslagen lydelse

36 §

*Allmänna villkor för beviljande av uppehålls-
tillstånd*

Upphållstillstånd kan även vägras om det finns grundad anledning att misstänka att en arbetsgivare eller uppdragsgivare har för avsikt att kringgå bestämmelserna om inresa eller vistelse i landet vid ansökan om uppehållstillstånd.

54 b §

Fortsatt tillstånd på grund av arbetsgivarens klandervärda förfarande

En utlänning beviljas fortsatt tillstånd för sökande av nytt arbete eller för företagsverksamhet, om det finns grundad anledning att misstänka att utlänningens arbetsgivare på ett betydande sätt har försummat sina skyldigheter som utlänningens arbetsgivare eller på något annat sätt utnyttjat utlänningen.

Upphållstillstånd beviljas som kontinuerligt för ett år från det att det föregående uppehållstillståndet har upphört att gälla. För att uppehållstillstånd ska kunna beviljas förutsätts inte att utlänningens försörjning är tryggad. Upphållstillstånd kan beviljas en gång för varje sådan försummelse eller utnyttjande som avses i 1 mom.

Gällande lydelse

67 §

Migrationsverket som uppehållstillståndsmyndighet

78 §

Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd

187 §

Vägran att bevilja uppehållstillstånd för arbetstagare

Arbets- och näringsbyrån kan fatta beslut om att uppehållstillstånd för arbetstagare inte beviljas i fråga om anställning hos en sådan arbetsgivare eller uppdragsgivare som själv eller via en företrädare har lämnat en myndighet sådan oriktig eller vilseledande informat-

Föreslagen lydelse

Om en utlänning beviljats uppehållstillstånd med stöd av 1 mom. beviljas en familjemedlem till utlänningen uppehållstillstånd med stöd av 47 § 3 mom.

67 §

Migrationsverket som uppehållstillståndsmyndighet

78 §

Migrationsverket beviljar på ansökan rätt att arbeta på den grund som anges i 78 § 5 mom.

Rätt att arbeta med stöd av uppehållstillstånd

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 under förutsättning att 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.

187 §

Vägran att bevilja uppehållstillstånd på grund av arbete

Arbets- och näringsbyrån kan fatta beslut om att första 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

Gällande lydelse

ion som avses i 186 § 1 mom. 2 punkten. *Beslut som gäller detta fattas för viss tid eller tills vidare. Beslut kan inte fattas, om straff dömts ut för gärningen.*

Föreslagen lydelse

en myndighet oriktig eller vilseledande information om ärenden som avses i 72 §, 86 a § eller 86 b §.

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, riktas beslutet 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 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.

211 §

Delegationen för utlännings anställnings- och uppehållstillståndsärenden

För tillsynen över anställningsvillkoren för utländsk arbetskraft kan i anslutning till inrikesministeriet tillsättas en delegation för utlännings anställnings- och uppehållstillståndsärenden. Delegationen ska främja samarbetet och informationen mellan myndigheter i ärenden som gäller tillsynen över utländska arbetstagares anställningsvillkor och uppehållstillstånd, följa utvecklingen beträffande tillsynen över utländska arbetstagares anställningsförhållanden och tillstånd samt ge utlåtanden i dessa frågor.

Inrikesministeriet utnämner medlemmarna i delegationen. I delegationen ska de myndigheter och förvaltningsområden som tillsynen kräver vara representerade. Delegationen ska samarbeta med de centrala arbetsmarknadsorganisationerna. Närmare bestämmelser om delegationens sammansättning, uppgifter, arbetsformer och mandattid utfärdas genom förordning av statsrådet.

211 §

Delegationen för tillsynen över ärenden gällande utländska arbetstagares och företagens anställningsvillkor och uppehållstillstånd

För tillsynen över anställningsvillkoren för utländsk arbetskraft kan i anslutning till arbets- och näringsministeriet tillsättas en delegation för tillsynen över ärenden gällande utländska arbetstagares och företagens anställningsvillkor och uppehållstillstånd. Delegationen ska främja samarbetet och informationen mellan myndigheter i ärenden som gäller tillsynen över utländska arbetstagares anställningsvillkor och över uppehållstillstånd för arbetstagare och företagare, följa utvecklingen beträffande tillsynen över utländska arbetstagares och företagens anställningsförhållanden och tillstånd samt ge utlåtanden i dessa frågor.

Arbets- och näringsministeriet utnämner medlemmarna i delegationen. I delegationen ska de myndigheter och förvaltningsområden som tillsynen kräver vara representerade. Delegationen ska samarbeta med de centrala arbetsmarknadsorganisationerna och de nä-

RP 253/2020 rd

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

ringspolitiska organisationerna. Närmare bestämmelser om delegationens sammansättning, uppgifter, arbetsformer och mandattid utfärdas genom förordning av statsrådet.

Denna lag träder i kraft den 20 .