

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsonganställning ändras. Det föreslås att lagen ändras så att det blir lättare för säsongarbetare att byta arbetsgivare medan de är i Finland. Arbetsgivarnas administrativa börda när det gäller lämnande av uppgifter om arbetstagare minskas. Säsongarbetares återinresor underlättas genom att säsongarbetare som återgår till en tidigare anställning hos en tidigare arbetsgivare inte längre behöver lägga fram utredning över anställningsvillkoren och förutsättningarna för arbete. I propositionen har hänsyn tagits till förebyggandet av att utländsk arbetskraft utnyttjas. Sanktionerna mot arbetsgivare som underlåter att följa lagen preciseras genom att ansvaret också åläggs företags eller sammanslutningens ansvariga personer.

Den föreslagna lagen avses träda i kraft så snart som möjligt, dock innan skördesäsongen inom jordbruket inleds år 2021.

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 |
| 3 Målsättning | 6 |
| 4 Förslagen och deras konsekvenser..... | 6 |
| 4.1 De viktigaste förslagen..... | 6 |
| 4.2 De huvudsakliga konsekvenserna | 7 |
| 5 Alternativa handlingsvägar | 8 |
| 5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser..... | 8 |
| 5.2 Lagstiftningen i utlandet | 8 |
| 6 Remissvar | 9 |
| 7 Specialmotivering..... | 10 |
| 8 Ikraftträdande..... | 15 |
| 9 Verkställighet och uppföljning | 15 |
| 10 Förhållande till andra propositioner..... | 15 |
| 11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning | 16 |
| LAGFÖRSLAG | 18 |
| Lag om ändring av lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning..... | 18 |
| BILAGA | 20 |
| PARALLELLTEXT | 20 |
| Lag om ändring av lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning | 20 |

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (907/2017, i fortsättningen *lagen om säsongsanställning*) trädde i kraft den 1 januari 2018. Lagen om säsongsanställning grundar sig på Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU om villkor för tredjelands-medborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (i fortsättningen *direktivet om säsongsanställning*). Lagen om säsongsanställning tillämpas inom jordbruket och turismen på det sätt som närmare föreskrivs genom statsrådets förordning om de branscher inom jordbruk och turism som innefattar säsongsbunden verksamhet (966/2017).

Det har framkommit problem i hur lagen om säsongsanställning fungerar, och dessa behöver åtgärdas. Det har visat sig vara svårt att byta arbetsgivare och arbetsgivarnas administrativa börda har ökat avsevärt. Det har också konstaterats andra behov av korrigeringar i lagen om säsongsanställning. Problemen har försämrats i synnerhet jordbruksnäringens verksamhetsförutsättningar.

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering ska en tillräckligt snabb handläggning av uppehållstillstånd på grund av arbete för säsongarbetare säkerställas för att trygga företagens tillgång på arbetskraft. I regeringsprogrammet sägs det också att säsongarbetares möjligheter att byta arbetsgivare ska förbättras. Enligt regeringsprogrammet ska förebyggandet av utnyttjande av utländsk arbetskraft beaktas i utvecklingen av arbetskraftsinvandringen.

Åtgärder för att påskynda handläggningen av uppehållstillstånd på grund av arbete och förebygga utnyttjande av utländsk arbetskraft bereds för närvarande i ett brett samarbete under ledning av arbets- och näringsministeriet. I båda arbetsgrupperna behandlas också lagen om säsongsanställning och de därtill relaterade utvecklingsbehoven i tillståndshandläggningen. Arbetsgruppernas uppdrag löper ut vid utgången av 2021.

I den aktuella propositionen föreslås mer brådskande ändringar i lagen om säsongsanställning. Förslagen gäller underlättande av byte av arbetsgivare, lindring av arbetsgivarens administrativa börda och underlättande av säsongarbetares återinresa till landet. I förslaget har hänsyn tagits till förebyggandet av att utländsk arbetskraft utnyttjas.

Säsongsanställningar inom jordbruket och turismen infaller under en relativt kort tidsperiod per år och coronavirusepidemin under innevarande år har ytterligare försvårat verksamhetsförutsättningarna för båda näringarna. Den föreslagna lagen avses träda i kraft så snart som möjligt, dock före skördesäsongen inom jordbruket 2021.

1.2 Beredning

Propositionen har beretts vid arbets- och näringsministeriet i samarbete med inrikesministeriet, jord- och skogsbruksministeriet och Migrationsverket. Ett utkast till propositionen har behandlats i en underarbetsgrupp till ministerarbetsgruppen för arbetslivslagstiftning. I underarbetsgruppen medverkar också arbetsmarknadsorganisationerna.

Utkastet till proposition har varit ute på remiss. Utkastet sändes på remiss till inrikesministeriet, utrikesministeriet, justitieministeriet, jord- och skogsbruksministeriet, social- och

hälsovårdsministeriet, Migrationsverket, regionförvaltningsverken, arbetsmarknadens centralorganisationer, Centralförbundet för lant- och skogsbruksproducenter MTK, Svenska Lantbruksproducenternas Förbund SLC, Landsbygdens arbetsgivareförbund LAF, Frukt- och Bärödlarnas förbund r.f., Suomenjoen seudun marjanviljelijäin yhdistys SSMY, Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL och Centralhandelskammaren. Motiveringen till att remisstiden var kortare än normalt, dvs. fyra veckor, var att beredningen fördröjdes på grund av mer brådskande lagberedning till följd av Covid-19 och att ändringarna i lagen om säsongsanställning bör träda i kraft i god tid före nästa skördeperiod.

2 Nuläge och bedömning av nuläget

En utländsk säsongarbetare behöver ett tillstånd för säsongarbete som bestäms enligt arbetsavtalets längd, nationalitet eller passtyp. Om en säsongarbetares arbetsavtal ingår för högst tre månader, behöver säsongarbetaren antingen ett säsongarbetsintyg eller visum för säsongarbete. Om ett avtal om säsonganställning ingår för 3–9 månader, behöver säsongarbetaren ett uppehållstillstånd för säsongarbete som beviljas av Migrationsverket. Om ett avtal om säsonganställning ingår för 6–9 månader, beviljas uppehållstillstånd för säsongarbete genom motsvarande förfarande som för uppehållstillstånd för arbetstagare. Säsongarbetares familjemedlemmar beviljas inte uppehållstillstånd på grund av familjeband.

Lagen om säsonganställning är en speciallag i förhållande till utlänningslagen (301/2004) och viseringskodexen¹. Till den del det inte föreskrivs något annat i lagen om säsonganställning tillämpas utlänningslagen och viseringskodexen. Lagen om säsonganställning tillämpas inte på insamling av naturprodukter, eftersom insamlingen enligt rådande uppfattning inte sker i ett anställningsförhållande. Lagen om säsonganställning tillämpas inte heller på utstationering av arbetskraft från utlandet. När det är fråga om annat säsongarbete än sådant som hör till jordbruk och turism, tillämpas bestämmelserna i utlänningslagen i stället för lagen om säsonganställning.

Utländska säsongarbetare är en betydande arbetskraftsresurs i Finland, särskilt inom jordbrukssektorn. Inom jordbrukssektorn är i synnerhet frukt- och bärödlingen (omsättning cirka 200 miljoner euro 2018) i betydande grad beroende av utländsk säsongarbetskraft. Näringens kommersiella värde ökar kraftigt och dess produkter exporteras till utlandet. Exporten bedöms också ha tillväxtpotentialer. Inom turismen i Finland används mycket säsongarbetskraft, men det söks inte särskilt många tillstånd enligt lagen om säsonganställning. I bedömningarna bör det dock beaktas att arbetsgivarens bransch inte framgår av statistiken över tillstånd för säsongarbete.

Under innevarande år har coronavirusepidemin avsevärt minskat turismen. Jordbrukssektorn har i sig inte påverkats av epidemin, men den har gjort det svårare för utländska säsongarbetare att komma in i landet. Detta har gett upphov till stor oro inom jordbrukssektorn.

Årligen har cirka 14 000–20 000 säsongarbetare kommit till Finland, och antalet har legat på samma nivå redan innan lagen om säsonganställning trädde i kraft. Av dessa har cirka 4 000 varit plockare av vilda bär och resten säsongarbetare inom jordbruk och andra branscher.

¹Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 810/2009 av den 13 juli 2009 om införande av en gemenskapskodex om viseringar (viseringskodexen).

RP 252/2020 rd

Säsongsarbetsintyg. Medborgare i en stat som är befriad från kravet på Schengenvisum ansöker om säsongsarbetsintyg när arbetet avses pågå i 0–3 månader. Migrationsverkets beslut om ansökningar om säsongsarbetsintyg:

- 2018: tot. 6 903 (6 839 positiva och 64 negativa)
- 2019: tot. 10 009 (9 940 positiva och 68 negativa)
- 2020: tot. 10 556 (10 271 positiva och 285 negativa)

Merparten av dem som ansökt om säsongsarbetsintyg har varit ukrainare.

Visum för säsongsarbete. Medborgare i stater som omfattas av kravet på Schengenvisum ansöker om visum för säsongsarbete när arbetet avses pågå i 0–3 månader. Beskickningarnas registreringar om säsongsarbete i informationssystem för viseringar:

- 2018: tot. 7 243
- 2019: tot. 5 584
- 2020: N/A. Viseringssystemet Visa har tagits i bruk i början av året och systemets rapporteringsegenskaper är ännu inte helt färdiga. Statistik för 2020 finns således inte tillgänglig.

Största delen av alla visum för säsongsarbete har utfärdats vid Finlands ambassad i Kiev (cirka 50%).

Upphållstillstånd för säsongsarbete. Alla säsongsarbetare ansöker om upphållstillstånd för säsongsarbete, om arbetet avses pågå i över 3 månader. Migrationsverkets beslut om ansökningar om upphållstillstånd för säsongsarbete:

- 2018: 3–6 mån. tot. 662 (602 positiva), 6–9 mån. tot. 433 (298 positiva)
- 2019: 3–6 mån. tot. 1 415 (1 128 positiva), 6–9 mån. tot. 636 (494 positiva)
- 2020: 3–6 mån. tot. 889 (986 positiva), 6–9 mån. tot. 323 (466 positiva)

I praktiken har alla ansökningar om upphållstillstånd för säsongsarbete varit första ansökningar. Åren 2018–2019 utnyttjades möjligheten enligt lagen om säsongsanställning att förnya ett tillstånd för säsongsarbete nästan inte alls. Främst på grund av den exceptionella situationen till följd av coronaviruset har det under innevarande år ansökts om 117 förnyelser av tillstånd (läget 11.10.2020). Siffrorna för innevarande år 2020 fortsätter att ändras.

För att trygga de uppgifter som är kritiska med tanke på försörjningsberedskapen ändrades lagen om säsongsanställning när coronaviruspandemin bröt ut våren 2020. Den temporära ändringen av lagen om säsongsanställning² trädde i kraft den 9 april 2020. Med stöd av de tillstånd för säsongsarbete som gällde vid lagens ikraftträdande och som också beviljades senare gavs utläningar rätt att arbeta inom säsongsbranscher och vissa andra branscher som är viktiga med tanke på försörjningsberedskapen utan begränsningar. Den temporära lagen var i kraft till och med den 31 oktober 2020. Enligt arbetsgivarorganisationerna inom jordbrukssektorn upplevdes den temporära lagen som lyckad. Inom jordbrukssektorn bidrog ändringen till att säsongsarbeten kunde utföras med mindre arbetskraft och att arbetstagarna fick extra inkomster

² Lag om temporär ändring av lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (209/2020).

genom att flytta från en gård och från en arbetsgivare till en annan enligt mognadstidpunkten för de sorter som skördades.

Under coronapandemin har också finländare uppmuntrats att ta säsongsanställningar inom jordbruket, bl.a. genom effektivisering och kampanjer inom de offentliga arbetskraftstjänsterna. Detta har delvis lyckats, men det finns dock tills vidare inga exakta uppföljningsuppgifter. Behovet av säsongsarbetskraft inom jordbrukssektorn är stort och det infaller under en relativt kort tidsperiod, först inom förberedande uppgifter inom jordbruket och senare skördearbete. Det kan således antas att det inte sker någon betydande minskning av behovet av utländsk säsongsarbetskraft.

Arbets- och näringsministeriet, jord- och skogsbruksministeriet, utrikesministeriet och inrikesministeriet har fått en stor mängd kritisk respons på hur lagen om säsongsanställning fungerar från bl.a. Centralförbundet för lant- och skogsbruksproducenter MTK, Svenska Lantbruksproducenternas Förbund SLC, Landsbygdens Arbetsgivareförbund LAF, Frukt- och Bärödlarnas förbund och Suomenjoen seudun marjanviljelijäin yhdistys SSMY. Också utländska säsongsarbetare har delvis varit missnöjda. Det har föreslagits för ministerierna att lagen om säsongsanställning bör ändras snabbt så att den ändrade lagen är i kraft redan under skördesäsongen 2021. De väsentligaste bristerna är svårigheten att byta arbetsgivare, arbetsgivarnas administrativa börda och det fullständiga tillståndsförfarande som krävs för säsongsarbetare som återvänder till landet. Det har också lagts fram andra förslag till utveckling av lagen om säsongsanställning.

3 Målsättning

Syftet med propositionen är att göra det lättare för säsongsarbetare att byta arbetsgivare och därmed göra det mer smidigt att anlita säsongsarbetskraft. En bättre möjlighet för säsongsarbetare att byta arbetsgivare minskar också risken för utnyttjande. Ett ytterligare mål är att minska säsongsarbetsgivarnas administrativa börda och att underlätta tillståndsförfarandet för säsongsarbetare som återvänder till landet. Att underlätta byte av arbetsgivare och återinresa till Finland i förhållande till nuläget gör det möjligt att snabbare få utländsk säsongsarbetskraft till landet. I de föreslagna ändringarna i lagen om säsongsanställning har man också beaktat förebyggandet av att utländsk arbetskraft utnyttjas.

4 Förslagen och deras konsekvenser

4.1 De viktigaste förslagen

Att tillstånden är arbetsgivarspecifika framgår indirekt av säsongsarbetsdirektivet. Därför föreslås det inte att detta krav i sig ska slopas. Däremot föreslås det att lagen om säsongsanställning ska ändras så att säsongsarbetares möjligheter att byta arbetsgivare medan de är i Finland underlättas. Migrationsverket kan till ett giltigt tillstånd för säsongsarbete lägga till en ny arbetsgivare som förbinder sig vid de lagenliga minimianställningsvillkoren. Enligt skäl 31 i ingressen till direktivet om säsongsanställning bör det ”föreskrivas att det är möjligt att förlänga anställningsavtalet eller byta arbetsgivare inom den maximala vistelseperioden, under förutsättning att inresekriterierna fortfarande uppfylls. Detta bör bidra till att minska den eventuella risken för utnyttjande, vilken säsongsarbetare som är knutna till en enda arbetsgivare kan utsättas för, samtidigt som det är ett flexibelt svar på arbetsgivares faktiska arbetskraftsbehov.”

Enligt förslaget förutsätter byte av arbetsgivare inte längre ansökan om ett nytt tillstånd för säsongsarbete. För säsongsarbetare som vill lägga till en ny arbetsgivare i sitt gällande tillstånd

för säsongarbete ska Migrationsverket utfärda ett intyg över att rätten att arbeta har utvidgats. I intyget ska inte ingå någon bedömning av inreseförutsättningar.

Ett intyg över att rätten att arbeta har utvidgats är en ny prestation som Migrationsverket utför. Bestämmelser om handläggningsavgifterna för intyg finns i inrikesministeriets förordning om Migrationsverkets avgiftsbelagda prestationer. Med stöd av 8 § 2 mom. i lagen om grunderna för avgifter till staten (150/1991) beslutar varje ministerium om avgifterna för de prestationer som utförs av myndigheter inom dess förvaltningsområde.

Arbetsgivarnas administrativa börda lättas så att en arbetsgivare som anställer flera säsongarbetare som kommer till landet samtidigt för ett likadant arbete ska kunna lämna de försäkringar och uppgifter om kollektivavtal som förutsätts i lagen om säsonganställning på samma gång som gäller de säsongarbetare som nämns vid namn. För närvarande ska försäkringarna och uppgifterna lämnas separat för varje arbetstagare. Syftet med förslaget är att göra förfarandet enligt lagen om säsonganställning smidigare. Den föreslagna ändringen påverkar inte säsongarbetarnas rättsliga ställning.

Det ska bli lättare för säsongarbetare att återvända till landet. Om en säsongarbetare har utfört säsongarbete i Finland minst en gång under de fem år som föregått ansökan om tillstånd för säsongarbete och under sin vistelse uppfyllt villkoren för säsongarbete enligt lagen om säsonganställning, behöver hen inte lägga fram någon utredning över anställningsvillkoren. En förutsättning är dock att säsongarbetaren återgår till en anställning hos en tidigare arbetsgivare och att arbetsgivaren lämnar en försäkran om att anställningsvillkoren är lagenliga och uppger vilket kollektivavtal som ska tillämpas. Arbetsgivaren ska lämna försäkran och anmäla uppgifterna vid äventyr av sanktioner (20 § 2 mom. i lagen om säsonganställning och 186 § i utlänningslagen).

Sanktionerna mot arbetsgivare som underlåter att följa lagen preciseras. Till 20 § fogas bestämmelser om maximitiden för avstående från att bevilja tillstånd för säsongarbete (6 månader) samt om en uppmaning att avhjälpa försummelsen. Ett beslut om att inte bevilja tillstånd kan också riktas till ett företags eller en sammanslutnings ansvariga personer. Preciseringsen förhindrar att en person som allvarligt försummat sina skyldigheter enligt lagen om säsonganställning kan kringgå bestämmelsen genom att fortsätta att anlita i lagen avsedda säsongarbetare via ett annat företag som hen äger eller innehar. Även detta förslag främjar bekämpningen av utnyttjande av utländsk arbetskraft.

Eftersom tillstånd för säsongarbete ofta söks redan i början av året eller t.o.m. under föregående år föreslås en övergångsbestämmelse i lagen. Lagen ska också tillämpas på ansökningar om tillstånd för säsongarbete som är anhängiga när lagen träder i kraft.

4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

I och med den föreslagna lagen blir tillämpningen av lagen om säsonganställning mer flexibel. I och med förslaget får arbetsgivare inom jordbruk och turism en möjlighet att få säsongarbetskraft från utlandet smidigare och snabbare. Förslaget förbättrar förutsättningarna för tillväxt inom näringarna. Utländska säsongarbetare får bättre inkomstmöjligheter tack vare möjligheten att byta arbetsgivare. Säsongarbetarnas rättsliga ställning förbättras och risken för utnyttjande minskar. Det blir snabbare att få utländsk säsongarbetskraft till landet.

Propositionen varken ökar eller minskar anlitandet av utländsk säsongarbetskraft. I synnerhet inom jordbruket, som påverkas mest av propositionen, har behovet och anlitandet av säsongarbetskraft redan i flera år legat på ungefär samma nivå, med 14 000–20 000

säsongsarbetare per år. En del av säsongsarbetarna inom jordbruket har varit finländare och utlänningar som bor stadigvarande i Finland. Under undantagstillståndet till följd av covid-19-pandemin har man strävat efter att i större utsträckning också hänvisa personer som redan befinner sig i Finland till säsongsarbete inom jordbruket. Även under undantagstillståndet har dock största delen av säsongsarbetarna inom jordbruket rekryterats från utlandet. Propositionen bedöms inte ha några konsekvenser för ställningen för personer som söker säsongsarbete på arbetsmarknaden eller för möjligheterna att få säsongsarbete.

Avsikten är att förslagen i propositionen huvudsakligen ska genomföras genom att utveckla e-tjänst och automatisering. Propositionen förutsätter ändringar i Migrationsverkets informationssystem (UMA). Anmälningar som gäller flera säsongsarbetare ska i informationssystemet kunna åtskiljas så att de hänförs till rätt sökande. Det bör skapas en egen administrativ process för att lägga till en ny arbetsgivare i ett befintligt tillstånd för säsongsarbete. Informationssystemet UMA 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. Propositionen bedöms inte medföra signifikant behov av tilläggsresurser vid Migrationsverket. 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.

5 Alternativa handlingsvägar

5.1 Handlingsalternativen och deras konsekvenser

De föreslagna ändringarna gäller anlitaandet av utländsk säsongsarbetskraft till den del det är fråga om iakttagandet av lagen om säsongsanställning, som grundar sig på direktivet om säsongsanställning. Förslagen måste därför genomföras genom en ändring av lagen om säsongsanställning.

Direktivet om säsongsanställning begränsar det nationella handlingsutrymmet när det gäller att göra lagen mer flexibel. Direktivet om säsongsanställning innehåller vissa bestämmelser som bygger på nationell prövning och som inte har införts. Ett exempel på detta är arbetsgivarnas möjlighet att inleda en ansökan om tillstånd för säsongsarbete och säsongsarbetarnas möjlighet att av arbetsgivaren få tillbaka en betald handlägningsavgift för en ansökan. Dessa möjligheter som direktivet tillåter övervägs vid arbets- och näringsministeriet som en del av utvecklingen av arbetskraftsinvandringen, varför de inte ingår i denna proposition.

5.2 Lagstiftningen i utlandet

Direktivet om säsongsanställning ledde till osmidigheter i de nationella inresesystemen för säsongsarbetare också i många andra medlemsstater. Effekterna av dessa osmidigheter varierar dock beroende på hur medlemsstaterna i allmänhet brukar genomföra direktiven.

Största delen av medlemsstaterna har hittills genomfört migrationsdirektiven i den nationella utlänningslagstiftningen på samma sätt som Finland. Så har man gjort åtminstone i Österrike, Tyskland, Sverige och Belgien.

Italien har införlivat all EU-lagstiftning med Acte Communautaire -metoden. Detta innebär att man genom en nationell lag införlivar all lagstiftning som EU antagit föregående år i den italienska lagstiftningen. Den nationella lagstiftningen ändras efteråt, om den visar sig strida mot direktivet.

I Malta spjälks direktivet upp i separata lagar, till exempel en ”lag om säsongarbetare”. I Grekland har migrationsdirektiven hittills genomförts i den nationella utlänningslagen. År 2014 kodifierades alla migrationsdirektiv i en lag eftersom den nationella lagstiftningen hade blivit splittrad och svårbegriplig. I många länder har rättsakterna om migration införlivats i migrationslagstiftningen och rättsakterna om arbete i separata lagar som reglerar arbetsrätten.

För närvarande är det inte känt att de övriga medlemsländerna skulle bereda betydande ändringar i lagstiftningen om genomförandet av direktivet om säsonganställning.

6 Remissvar

Inom utsatt tid före den 6 november 2020 inkom yttranden om utkastet till proposition från jord- och skogsbruksministeriet, inrikesministeriet, utrikesministeriet, justitieministeriet, Migrationsverket, regionförvaltningsverken (gemensamt yttrande), Finlands Näringsliv EK, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Kommunarbetsgivarna KT, Akava ry, STTK rf, Företagarna i Finland, Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL, Centralhandelskammaren, Centralförbundet för lant- och skogsbruksproducenter MTK, Svenska Lantbruksproducenternas Förbund SLC, Landsbygdens arbetsgivareförbund LAF, Frukt- och Bär odlarnas förbund r.f., Suonenjoen seudun marjanviljelijöiden yhdistys SSMY (gemensamt yttrande) och Turism- och Restaurangförbundet rf.

Det centrala innehållet i remissyttrandena var att målen för förslaget till ändring av lagen om säsonganställning ansågs vara korrekta och motiverade och att förslaget lyckas med sitt syfte att göra det smidigare för säsongarbetare att komma in i landet. Att beredningen har skett i samråd med producentorganisationerna ansågs vara bra. I flera yttranden önskades det att lagen ska träda i kraft snabbt.

Det föreslogs att tillåtandet av hyrd finländsk arbetskraft ska lyftas fram tydligare, eftersom hyrd arbetskraft inte tidigare har tillåtits. Förbudet mot finländsk hyrd arbetskraft har upplevts som ett problem med tanke på en flexibel användning av säsongarbetskraft. Enligt Migrationsverket bör bestämmelser om detta utfärdas i lag. Enligt justitieministeriet bör den exakta avgränsningen och proportionaliteten när det gäller ett i 20 § 2 mom. avsett beslut om att inte bevilja tillstånd ökas jämfört med nuläget och beslutets förhållande till arbetsgivarens utlänningsförseelse bedömas. Inrikesministeriet ansåg i sitt yttrande att bestämmelserna och motiveringarna till dem bör utvecklas. De ovannämnda förslagen har beaktats vid beredningen av utkastet till proposition.

Migrationsverket uppskattar att man inte hinner göra de ändringar som behövs i UMA-systemet före det planerade ikraftträdandet av lagen. Ändringsarbetena bör kopplas till andra pågående ändringar i UMA-systemet som syftar till att påskynda behandlingen av uppehållstillstånd som beviljas på grund av arbete. I synnerhet utvecklandet av arbetsgivarregistret är en utmaning. Utvecklingen av UMA-systemet är ett centralt föremål för beredning vid arbets- och näringsministeriet, som ansvarar för styrningen av Migrationsverket när det gäller arbetsrelaterade tillstånd.

Många remissinstanser ansåg att lagen om säsonganställning bör ändras också till andra delar än de som nämns i propositionen. Det föreslogs bl.a. att begynnelsepunkten för tillstånd för säsongarbete ska göras flexiblare, att försörjningsförutsättningen ska harmoniseras i fråga om tillstånd för säsongarbete av olika längd samt att bestämmelserna om arbetsgivarens solvens och iakttagandet av arbetstagarens skyldigheter enligt lagen om säsonganställning ska preciseras. Den rätt för arbetsgivaren att inleda ansökan som direktivet om säsonganställning möjliggör framhölls i flera av yttrandena. Det föreslogs att tillståndssystemet i tre steg ska

förenklas. Dessa förslag ingår i den beredning som leds av arbets- och näringsministeriet där systemet med uppehållstillstånd som beviljas på grund av arbete utvecklas.

7 Specialmotivering

1 §. Lagens syfte och tillämpningsområde. Enligt artikel 2.3 a i direktivet om säsongsanställning är direktivet inte tillämpligt på tredjelandsmedborgare som bedriver verksamhet på ett i en annan medlemsstat etablerat företags vägnar inom ramen för tillhandahållande av tjänster i den mening som avses i artikel 56 i EUF-fördraget, inbegripet tredjelandsmedborgare som utstationerats av ett i en medlemsstat etablerat företag inom ramen för tillhandahållande av tjänster i enlighet med direktiv 96/71/EG.

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster genomfördes i Finland 1999 genom lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999). Lagstiftningen reformerades 2016 i samband med genomförandet av det s.k. tillämpningsdirektivet genom att det stiftades en lag om utstationering av arbetstagare (447/2016), som upphävde 1999 års lag. I lagens 1 § (tillämpningsområde) definieras vad som avses med utstationering av arbetstagare. Lagen tillämpas på arbete i form av underentreprenad eller överföring inom företagsgruppen eller arbete som utförs av uthyrda arbetstagare och som en arbetstagare som är utstationerad från en annan stat utför i Finland under en begränsad tid på basis av ett arbetsavtal enligt 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001) och ett avtal om tillhandahållande av tjänster över statsgränserna som arbetsgivaren har ingått.

Enligt skäl 12 i ingressen till direktivet om säsongsanställning bör direktivet omfatta anställningsförhållanden mellan säsongarbetare och arbetsgivare. Om en medlemsstats nationella rätt möjliggör inresa för tredjelandsmedborgare som säsongarbetare genom en arbetsförmedling eller ett bemanningsföretag som anställer säsongarbetaren samt har sitt säte på medlemsstatens territorium bör sådana förmedlingar och företag inte undantas från detta direktivs tillämpningsområde. I dessa situationer är det inte fråga om utstationering av arbetstagare, utan om hyrt arbete som utförs i Finland, och då är arbetstagaren anställd i arbetsavtalsförhållande hos ett bemanningsföretag som är etablerat i Finland.

Finlands nationella lagstiftning tillåter hyrt arbete. Enligt artikel 4.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (direktivet om uthyrda arbetstagare) får begränsningar eller förbud mot anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag endast motiveras av allmänintresset, särskilt arbetstagarnas skydd, kraven på hälsa och säkerhet i arbetet eller behovet av att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl och att missbruk förhindras. Direktivet om uthyrda arbetstagare har genomförts i Finland genom den ändring (10/2012) av arbetsavtalslagen (55/2001) som trädde i kraft den 1 mars 2012.

Eftersom det har varit oklart hur lagen om säsongsanställning ska tillämpas på utstationering av arbetstagare respektive finländsk hyrd arbetskraft föreslås ett nytt 3 mom. i paragrafen. Enligt momentet ska lagen inte tillämpas på sådan utstationering av arbetstagare som avses i 1 § i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016). Bestämmelsen behövs för tydlighetens skull. Av lagen framgår tydligt att den inte omfattar utstationering av arbetskraft. Dessutom framgår det enligt en *e contrario*-tolkning, med beaktande av 3 § 3 punkten, där det sägs "[...] i enlighet med ett arbetsavtal för viss tid som slutits mellan arbetstagaren och en arbetsgivare som är etablerad i Finland" att lagen om säsongsanställning också kan tillämpas på finländsk hyrd arbetskraft. Att förtydliga tolkningen av lagen är viktigt med tanke på propositionens syfte, dvs. en flexibel användning av säsongarbetskraft.

8 §. Arbetsgivarens samarbetskyldighet. I paragrafen föreskrivs om de försäkringar som arbetsgivaren ska lämna myndigheten om säsongsarbetarens anställningsvillkor och bostad och om att grunder för att förvägra tillstånd för säsongsarbete inte finns. I paragrafen föreskrivs det dessutom om arbetsgivarens skyldighet att lämna information om kollektivavtal och eventuell övrig information som myndigheten begär. Bestämmelsen hänför sig till artikel 10 i direktivet om säsongansställning, där det föreskrivs att medlemsstaterna får kräva att arbetsgivaren tillhandahåller all relevant information som behövs för att utfärda, förlänga eller förnya tillstånd för säsongsarbete. Bestämmelsen har tillämpats i sin helhet så att både försäkran och informationen ska lämnas separat för varje säsongsarbetare.

I synnerhet inom jordbruket kan en och samma arbetsgivare ha hundratals säsongsarbetare enligt lagen om säsongansställning. Många av dem kommer till landet samtidigt och utför samma slags arbete. Arbetsgivarna inom jordbruket är oftast familjeföretag och skördesäsongen är kort. Skyldigheten enligt 8 § som gäller varje säsongsarbetare kan medföra en oskäligen administrativ börda för en lantbruksföretagare. Därför föreslås det i paragrafen ett nytt 4 mom. där det sägs att om arbetsgivaren anställer flera säsongsarbetare som kommer till landet samtidigt till samma slags arbete och med samma anställningsvillkor, kan de uppgifter som avses i 1 och 2 mom. lämnas i ett och samma dokument som gäller de namngivna säsongsarbetarna. Syftet med förslaget är att göra förfarandet enligt lagen om säsongansställning smidigare. Den föreslagna ändringen påverkar inte säsongsarbetarnas rättsliga ställning.

Det är inte i arbetsgivarens eller säsongsarbetstagaras intresse att Migrationsverket överbelastas genom från olika kanaler ankomna meddelanden av arbetsgivare. Av denna anledning skulle det krävas att information om flera säsongsarbetstagaras endast kunde ges om de säsongsarbetstagaras som inreser samtidigt till lika arbete och lika arbetsvillkor. Dessutom borde informationen ges via e-tjänst. Information som getts på ett ovan nämnd sätt har Migrationsverket möjligheter att behandla på ett förhastat sätt. Om det inte är möjligt att tillhandahålla information på ett sätt som nämnts ovan, de borde ges normalt per varje säsongsarbetstagaras.

De uppgifter som myndigheten eventuellt begär särskilt (3 mom.) ska dock fortfarande lämnas för varje säsongsarbetare, eftersom de uppgifter som avses i momentet tydligt är specifika för enskilda säsongsarbetare.

17 a §. Tilläggande av en arbetsgivare i ett tillstånd för säsongsarbete. Enligt 12 § i lagen om säsongansställning beviljas tillstånd för säsongsarbete så att de gäller arbete hos en eller flera namngivna arbetsgivare åt gången. Detta innebär att om en arbetsgivare som har antecknats i ett tillstånd för säsongsarbete inte längre har möjlighet att erbjuda arbete, kan säsongsarbetaren inte inom ramen för sitt befintliga tillstånd övergå till säsongsarbete hos en annan arbetsgivare. Säsongsarbetaren måste ansöka om ett nytt tillstånd för säsongsarbete hos Migrationsverket och betala handlägningsavgiften på nytt. Rätten att arbeta avbryts för den tid som ansökan handläggs.

Enligt artikel 15.4 i direktivet om säsongansställning får medlemsstaterna besluta att i enlighet med nationell rätt ge säsongsarbetare rätt att anställas av en annan arbetsgivare, förutsatt att den maximala period som anges i artikel 14.1 inte överskrids. Den maximala vistelsetiden är nio månader under en period på 12 månader. När det gäller visum för säsongsarbete och säsongsarbetsintyg är den maximala vistelsetiden 90 dagar.

I paragrafen föreskrivs i enlighet med artikel 15.4 i direktivet om säsongansställning om säsongsarbetarens möjlighet att övergå till anställning hos en ny arbetsgivare inom ramen för ett

giltigt tillstånd för säsongarbete. Enligt förslaget ska Migrationsverket på ansökan lägga till en ny arbetsgivare i ett giltigt tillstånd för säsongarbete, om arbetsgivaren förbinder sig att iaktta de villkor som gäller anställningsvillkor och bostad i 8 §. För att det inte ska skapas incitament för olovligt säsongarbete, börjar rätten att arbeta hos en ny arbetsgivare genast när ansökan inleds med förutsättning att ansökan innebär de i 8 § avsedda försäkran och uppgiften från arbetsgivare. Om avsikten är att fortsätta arbeta längre än giltighetstiden för tillståndet för säsongarbete, måste man ansöka om ett nytt tillstånd.

I förslaget är det inte fråga om ansökan om ett nytt tillstånd för säsongarbete. Därför är bestämmelsen en separat paragraf efter 17 §, som gäller förnyande av tillstånd. Det gällande tillståndet återkallas inte, utan en ny arbetsgivare läggs till i det. Tillägget av en ny arbetsgivare påverkar inte giltighetstiden för tillståndet. Migrationsverket ska utfärda ett intyg över utvidgad rätt att arbeta.

18 §. Underlättande av återinresa. Enligt artikel 16.1 i direktivet om säsonganställning ska medlemsstaterna underlätta återinresa för tredjelandsmedborgare som av samma medlemsstat beviljats inresa som säsongarbetare minst en gång under de senaste fem åren och som fullt ut har respekterat villkoren för säsongarbetare enligt direktivet under varje vistelse. Enligt artikel 16.2 kan underlättandet av inresa omfatta en eller flera åtgärder såsom beviljande av undantag från kravet att lämna in en eller flera handlingar i enlighet med artikel 5 eller 6, dvs. ett giltigt anställningsavtal eller, om det föreskrivs i nationell rätt, administrativa bestämmelser eller praxis, ett bindande anställningserbjudande om att arbeta som säsongarbetare i den berörda medlemsstaten hos en arbetsgivare som är etablerad i den medlemsstaten och som innehåller uppgifter om arbetsplatsen och arbetets art, anställningens varaktighet, ersättningen, arbetstid per vecka eller månad, längden på den eventuella betalda semestern, i tillämpliga fall, andra relevanta arbetsvillkor, och om möjligt, det datum då anställningen börjar, handlingar som styrker att säsongarbetaren innehar en sjukförsäkring som eventuellt behövs samt handlingar som styrker att säsongarbetaren kommer att ha en lämplig bostad.

Den gällande bestämmelsen syftar till att underlätta återinresa genom att tredjelandsmedborgare som har utfört säsongarbete i Finland minst en gång under de fem år som föregått ansökan om tillstånd för säsongarbete och under sin vistelse uppfyllt villkoren för säsongarbete enligt lagen inte behöver styrka att de har lämplig bostad. Arbetsgivaren ska dock med stöd av 8 § försäkra att säsongarbetaren under hela sin vistelse kommer att få tillgång till en bostad med lämplig standard, om arbetsgivaren svarar för att ordna bostad.

Enligt 8 § ska arbetsgivaren innan tillstånd för säsongarbete beviljas också lämna en försäkran om att anställningsvillkoren i säsongarbetet överensstämmer med gällande bestämmelser och det tillämpliga kollektivavtalet eller, om det inte finns något tillämpligt kollektivavtal, motsvarar den praxis som tillämpas i fråga om arbetstagare som är verksamma i motsvarande uppgifter på arbetsmarknaden. Arbetsgivaren ska också informera den myndighet som beviljar tillståndet om vilket kollektivavtal som tillämpas på anställningsförhållandet. Riktigheten av de uppgifter som arbetsgivaren lämnar i sin försäkran kan följas genom en arbetarskyddsinspektion som utförs av Regionförvaltningsverket, som lämnar Migrationsverket en inspektionsberättelse eller vid behov annan information.

På grund av att arbetsgivarens uppgiftsskyldighet och skyldighet att lämna en försäkran är heltäckande föreslås det att paragrafen ändras så att tredjelandsmedborgare som återvänder till landet för säsongarbete inte behöver lägga fram någon av de utredningar som avses i 6 § i lagen om säsonganställning. En förutsättning är dock att personen återgår till en anställning hos en tidigare arbetsgivare och ett tidigare arbete som han tidigare har fått ett tillstånd för säsongarbete. Under föregående år har alltså Migrationsverket fastställt arbetsgivarens

förutsättningar och omständigheter för anställningen i fråga. Det är fråga om sökandens egen anmälan i kombination med arbetsgivarens försäkran. Migrationsverket kommer inte att undersöka ärendet i ansökningskedet. I efterhand är det med stöd av 20 § (*sanktioner mot arbetsgivare*) eller 186 § i utlänningslagen (*utlänningsförseelse av arbetsgivare*) vid behov möjligt att ingripa i innehållet i arbetsgivarens försäkran och i de uppgifter som arbetsgivaren lämnat. Om det förekommer bristfälligheter i anställningsvillkoren för nya säsongsarbetstagare som ansöker om anställning till samma arbetsgivare, bör Migrationsverket ge arbetarskyddsförvaltningen information också om säsongsarbetstagare som återinreser till anställning av samma arbetsgivare.

20 §. Sanktioner mot arbetsgivare. Enligt artikel 17.1 i direktivet om säsongsanställning ska medlemsstaterna föreskriva sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt direktivet, inbegripet utestängande av arbetsgivare som på ett allvarligt sätt bryter mot sina skyldigheter enligt direktivet från möjligheten att anställa säsongsarbetare. De sanktioner som fastställs ska vara effektiva, proportionella och avskräckande.

I 2 mom. föreskrivs vidare om en administrativ påföljd enligt vilken Migrationsverket kan besluta att tillstånd för säsongsarbete inte beviljas för anställning hos en arbetsgivare som allvarligt har försummat sina skyldigheter enligt lagen om säsongsanställning eller utlänningslagen. Bestämmelsen preciseras i fråga om hänvisningen både till lagen om säsongsarbete och till utlänningslagen. I lagen om säsongsarbete föreskrivs om arbetsgivares skyldigheter i 8 och 19 § och om förvägrande av tillstånd för säsongsarbete av orsaker som beror på arbetsgivaren i 7 §. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter finns i 86 a § i utlänningslagen. Därför behövs inte en hänvisning till hela lagar. Grunden för ändringen är att påföljden ska vara mer exakt avgränsad.

Tillämpningen av bestämmelsen förutsätter att försummelsen har varit allvarligt. Detta betyder att det inte skulle vara tillräckligt med förvägrande av tillstånd för säsongsarbete av orsaker som beror på arbetsgivaren (7 §). I fråga om arbetsförhållande och arbetsomständigheter kan allvarliga försummelser till exempel vara oskäligt långa arbetstider och arbetstimmar, avsaknad av ledigheter och semestrar, utebliven betalning av lön, betydande lönedumping 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.

I tillämpningen av paragrafen är det väsentligt att informationsutbytet mellan olika myndigheter fungerar smidigt för att möjliggöra ett effektivt beslutsfattande. 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, försvarsenheter, utrikesministeriet, beskickningar, närings-, trafik- och miljöcentraler samt arbets- och näringsbyråer få de uppgifter som är nödvändiga för behandlingen av ärenden som gäller utlänningars inresa och utresa samt vistelse.

Arbetarskyddsmyndigheten har enligt 4 d § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) 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 utrednings-skyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft, tillsynen över att minimivillkoren 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.

Trots ett beslut om att inte bevilja tillstånd ska det fortfarande vara möjligt för arbetsgivaren att med stöd av uppehållstillstånd på någon annan laglig grund anställa en utländsk eller finländsk person som redan befinner sig i Finland. Det är således inte fråga om ett rekryteringsförbud.

Det föreslås att den preciserade bestämmelsen om beslutets giltighetstid flyttas till ett nytt 3 *mom.* så att beslutet kan gälla i högst sex månader. Syftet med preciseringen är att öka påföljdens proportionalitet. Ett beslut som gäller tills vidare och som förbjuder rekrytering av utländska säsongsarbetare som anländer med stöd av tillstånd för säsongsarbete kan vara oskäligt i synnerhet när det gäller säsongsarbete inom jordbruket och trädgårdsodlingen. I dessa branscher har utbudet av säsongsarbetskraft redan i åratal baserat sig på säsongsarbetskraft från utlandet. Också ett beslut som gäller i högst sex månader kan täcka jordbrukets hela framtida skördeperiod, så den maximala perioden borde endast användas i de allvarligaste fall av försummelse.

Migrationsverket har inte tillämpat bestämmelsen i praktiken på grund av den höga beviströskeln. Också därför behöver påföljdens karaktär av straff minskas och bestämmelsens tillämpbarhet förbättras. Påföljdens karaktär av tillsynsåtgärd och korrigerande åtgärd ökas genom att det förutsätts att arbetsgivaren eller uppdragsgivaren trots uppmaning inte har avhjälpt försummelsen inom utsatt tid. Preciseringarna förbättrar Migrationsverkets förutsättningar att vid behov tillämpa bestämmelsen samtidigt som den förebyggande effekten ökar och de kan styra arbetsgivarnas verksamhet i högre grad.

Dessutom föreskrivs det i 3 *mom.* att påföljden också ska riktas mot företagets eller sammanslutningens ansvariga personer. Detta förhindrar att en person som försummat sina skyldigheter enligt lagen om säsongsanställning kan kringgå bestämmelsen genom att fortsätta att anlita i lagen avsedda säsongsarbetare via ett annat företag som hen äger eller innehar. 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.

Innan ett ärende avgörs ska en part med stöd av 34 § i förvaltningslagen (434/2003) 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.

Till paragrafen fogas ett nytt 4 *mom.* där det föreskrivs om förhållandet mellan beslutet om att inte bevilja tillstånd och arbetsgivarens utlänningsförseelse. Eftersom ett beslut enligt 20 § 2 *mom.* inte är en sanktion som kan jämföras med en straffpåföljd, konstateras det att också brott mot 186 § 1 *mom.* 2 punkten i utlänningslagen (utlänningsförseelse av arbetsgivare) kan medföra att tillstånd inte beviljas. Beslutet om att tillstånd inte beviljas kan även riktas till arbetsgivaren eller en företrädare för arbetsgivaren som med stöd av 186 § 1 *mom.* 2 punkten i utlänningslagen dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare för att uppsåtligt eller av grov oaktsamhet ha lämnat en myndighet oriktig eller vilseledande information om en utlänningsvillkor i arbetet eller arbetsuppgifter och om de krav som dessa ställer. För utlänningsförseelse av arbetsgivare kan det dömas ut bötesstraff. Bötesstraff hindrar dock inte för närvarande den domde från att fortsätta rekrytera säsongsarbetare med stöd av tillstånd för säsongsarbete enligt

lagen om säsongarbete. Det nya 4 mom. gör att förhållandet mellan ett beslut om att inte bevilja tillstånd och utlänningsförseelse av arbetsgivare blir mer konsekvent så att en påföljd som dömts ut i en straffprocess i kombination med en administrativ påföljd är klart strängare än bara en administrativ påföljd, dvs. ett beslut om att inte bevilja tillstånd för säsongarbete.

8 Ikraftträdande

Lagen föreslås träda i kraft så snart som möjligt. Behovet av säsongarbetskraft inom jordbruket infaller under en relativt kort tidsperiod. Därför föreslås det att lagen om säsonganställning ska ändras enligt en snabbare tidsplan så att den ändrade lagstiftningen är i kraft redan under skördesäsongen 2021.

Eftersom tillstånd för säsongarbete ofta söks redan i början av året eller t.o.m. under föregående år föreslås en övergångsbestämmelse i lagen. Lagen ska också tillämpas på ansökningar om tillstånd för säsongarbete som är anhängiga när lagen träder i kraft.

9 Verkställighet och uppföljning

Genomförandet av propositionen stöds av Migrationsverkets pågående arbete med att utveckla tjänsten EnterFinland, som är riktad till arbetsgivare. Under 2021 är målet att genomföra bl.a. följande utvecklingsobjekt:

- Hantering av arbetsgivarens egna uppgifter, såsom handlingar och bilagor som används ofta.
- Översikt över arbetsgivarens samtliga ansökningar.
- Länkning av ansökan till arbetsgivarens konto också efter att ansökan lämnats in.
- Eventuellt olika vyer för ”konsulten”.
- Kopiering av uppgifter om anställningsvillkor från en ansökan till en annan. Det blir lättare att fylla i flera ansökningar efter varandra.
- Betalning av flera ansökningar samtidigt i tjänsten. Arbetsgivaren påbörjar ansökan och skickar den för komplettering till sökanden.

För att propositionen ska kunna genomföras effektivt är det viktigt att informera särskilt arbetsgivare och andra aktörer inom jordbrukssektorn om att bestämmelserna ändras. Genomförandet av propositionen stöds genom att olika myndigheters verksamhet utvecklas och samarbetet förbättras. Särskilt viktigt är utbytet av aktuell information mellan Regionförvaltningsverkets arbetarskydd och Migrationsverket. Avsikten är att följa genomförandet av propositionen i delegationen för utlänningars anställnings- och uppehållstillståndsärenden.

10 Förhållande till andra propositioner

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av utlänningslagen i syfte att förebygga utnyttjande av utländsk arbetskraft och förbättra den rättsliga ställningen för dem som fallit offer för arbetskraftsutnyttjande skall ges till riksdagen samtidigt med denna proposition. Enligt proposition skulle 36 § i utlänningslagen tilläggas ett nytt 4 mom. om att uppehållstillstånd 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. Bestämmelsen skulle tillämpas också i fråga om att ansöka om tillstånd för säsongarbete.

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.

Enligt den andra meningen i 18 § 1 mom. i grundlagen ska det allmänna sörja för skyddet av arbetskraften. Såsom det konstaterades i regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning, till lag om villkor för inresa och vistelse för tredjelandsmedborgare inom ramen för företagsintern förflyttning av personal samt till vissa lagar som har samband med dem (RP 80/2017 rd) var syftet med lagen om säsongsanställning att förbättra anställnings- och levnadsförhållandena samt främja likabehandling. Detsamma gäller denna proposition. En mer flexibel möjlighet för säsongsarbetare att, om de så önskar, övergå till anställning hos en ny arbetsgivare är förenlig med 18 § 1 mom. i grundlagen.

Också den första meningen i 18 § 1 mom. i grundlagen är av betydelse för säsongsarbetarnas rätt att arbeta och även för säsongsarbetsgivarna. Enligt det momentet har var och en i enlighet med lag rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt. Den ovannämnda möjligheten att lägga till en ny arbetsgivare är förenlig med bestämmelsen med tanke på både säsongsarbetare och säsongsarbetsgivare. För arbetstagaren ökar propositionen inkomstmöjligheterna och för arbetsgivaren möjligheterna att få arbetskraft.

I propositionen föreslås det att 20 § i lagen om säsongsanställning ska ändras. Migrationsverket kan för närvarande besluta att tillstånd för säsongsarbete inte beviljas för anställning hos en arbetsgivare som allvarligt försummar sina skyldigheter enligt lagen om säsongsanställning eller utlänningslagen. Beslutet meddelas för viss tid eller tills vidare. I propositionen preciseras bestämmelsen om påföljden så att den kan påföras endast för en viss tid på högst sex månader. Dessutom är en förutsättning för beslutet att arbetsgivaren trots uppmaning inte har avhjulpt försummelsen inom utsatt tid. Syftet med preciseringen är att göra påföljden mer exakt avgränsad och proportionell. Migrationsverket ska pröva förutsättningarna för beslutet från fall till fall. Bestämmelsen innebär inget rekryteringsförbud, utan arbetsgivaren får trots beslutet rekrytera andra tredjelandsmedborgare som lagligen vistas i landet, medborgare i EU- eller EES-stater eller finska medborgare.

Det föreslås också att beslutet kan riktas till den ansvariga personen, om det är fråga om ett företag eller en sammanslutning. Med ansvariga personer avses de ansvariga personer som hör till företagets organisationsanknutna personer och som antecknats i handelsregistret samt betydande ägare. I den gällande bestämmelsen finns inget omnämnande av ansvariga personer.

Ändringen begränsar näringsfriheten för nyckelpersoner i företag eller sammanslutningar, dvs. i praktiken möjligheten att anställa säsongsarbetare. Syftet med ändringen är att förebygga och bekämpa utnyttjande av säsongsarbetskraft. De föreslagna bestämmelserna innebär inte någon ny reglering utan en utvidgning av tillämpningsområdet för den nuvarande regleringen så att den också omfattar ansvariga personer som handlar i ond tro.

Beslutet kan även riktas till arbetsgivaren eller en företrädare för arbetsgivaren som i en straffprocess med stöd av 186 § 1 mom. 2 punkten i utlänningslagen har dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare för 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 arbetsgivarens utlänningsförseelse och beslutet om att inte bevilja tillstånd. En brottmålsdom är en klart strängare påföljd än enbart ett

RP 252/2020 rd

administrativt beslut om att inte bevilja tillstånd. Propositionen avhjälper dessutom den exceptionella situationen att en arbetsgivare eller dennes företrädare som med stöd av 186 § 1 mom. 2 punkten i utlänningslagen har dömts till bötesstraff för utlänningsförseelse av arbetsgivare fortfarande kan anställa utlänningar, för vilka tillstånd för säsongarbete bör beviljas.

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 enligt 20 § 2 mom. i den gällande lagen om säsonganställning får överklagas. Av ovan nämnda skäl ska förslagen anses vara motiverade och i överensstämmelse med 9 § 4 mom. och 18 § i grundlagen.

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 lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (907/2017) 18 § och 20 § 2 mom. och
fogas till 1 § ett nytt 3 mom., till 8 § ett nytt 4 mom., till lagen en ny 17 a § och till 20 § nya 3 och 4 mom. som följer:

1 §

Lagens syfte och tillämpningsområde

Denna lag tillämpas inte på sådan utstationering av arbetstagare som avses i 1 § 1 mom. i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016).

8 §

Arbetsgivarens samarbetskyldighet

Om arbetsgivaren anställer flera säsongarbetare som kommer till landet samtidigt till samma slags arbete och med samma anställningsvillkor, får den i 1 mom. avsedda försäkran och den i 2 mom. avsedda uppgiften gälla alla säsongarbetare, om de är namngivna och om anmälan lämnas via en e-tjänst.

17 a §

Fogande av en ny arbetsgivare till ett tillstånd för säsongarbete

I ett giltigt tillstånd för säsongarbete får Migrationsverket på ansökan lägga till en ny arbetsgivare, som ger den i 8 § 1 mom. avsedda försäkran och den i 2 mom. avsedda uppgiften. Rätten att arbeta hos den nya arbetsgivaren börjar gälla när ansökan blir anhängig och innehåller ovan nämnda försäkran och uppgift. Ansökan lämnas till Migrationsverket.

18 §

Underlättande av återinresa

Om en tredjelandsmedborgare har utfört säsongarbete i Finland minst en gång under de fem år som föregått ansökan om tillstånd för säsongarbete och tredjelandsmedborgaren under sin vistelse uppfyllt villkoren för säsongarbete enligt denna lag, behöver han eller hon inte lägga fram de utredningar som avses i 6 § 1 mom. vid anmälan om återgång till en anställning hos en tidigare arbetsgivare till samma arbete för vilket han eller hon tidigare beviljats ett tillstånd för säsongarbete.

20 §

Sanktioner mot arbetsgivare

Migrationsverket kan besluta att tillstånd för säsongarbete inte beviljas för anställning hos en arbetsgivare som allvarligt har försummat sina skyldigheter enligt 8 eller 19 § eller enligt 86 a § i utlänningslagen eller om tillstånd för säsongarbete har förvägrats med stöd av 7 §.

En förutsättning för ett beslut enligt 2 mom. är att arbetsgivaren trots uppmaning inte har avhjälpt försummelsen inom utsatt tid. Beslutet kan fattas för en viss tid på högst sex månader. Om det är fråga om ett företag eller en sammanslutning, riktas beslutet även till den ansvariga personen.

Ett beslut enligt 2 mom. kan även riktas till arbetsgivaren eller en företrädare för arbetsgivaren som med stöd av 186 § 1 mom. 2 punkten i utlänningslagen dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 17 december 2020

Statsminister

Sanna Marin

Arbetsminister Tuula Haatainen

Lag

om ändring av lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (907/2017) 18 § och 20 § 2 mom. och
fogas till 1 § ett nytt 3 mom., till 8 § ett nytt 4 mom., till lagen en ny 17 a § och till 20 § nya 3 och 4 mom. som följer:

Gällande lydelse

1 §

Lagens syfte och tillämpningsområde

8 §

Arbetsgivarens samarbetskyldighet

Föreslagen lydelse

1 §

Lagens syfte och tillämpningsområde

Denna lag tillämpas inte på sådan utstationering av arbetstagare som avses i 1 § 1 mom. i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016).

8 §

Arbetsgivarens samarbetskyldighet

Om arbetsgivaren anställer flera säsongarbetare som kommer till landet samtidigt till samma slags arbete och med samma anställningsvillkor, får den i 1 mom. avsedda försäkran och den i 2 mom. avsedda uppgiften gälla alla säsongarbetare, om de är namngivna och om anmälan lämnas via en e-tjänst.

17 a §

Fogande av en ny arbetsgivare till ett tillstånd för säsongarbete

I ett giltigt tillstånd för säsongarbete får Migrationsverket på ansökan lägga till en ny arbetsgivare, som ger den i 8 § 1 mom. avsedda försäkran och den i 2 mom. avsedda

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

uppgiften. Rätten att arbeta hos den nya arbetsgivaren börjar gälla när ansökan blir anhängig och innehåller ovan nämnda försäkran och uppgift. Ansökan lämnas till Migrationsverket.

18 §

18 §

Underlättande av återinresa

Underlättande av återinresa

Om en tredjelandsmedborgare har utfört säsongarbete i Finland minst en gång under de fem år som föregått ansökan om tillstånd för säsongarbete och under sin vistelse uppfyllt villkoren för säsongarbete enligt denna lag, behöver han eller hon inte styrka att han eller hon har lämplig bostad.

Om en tredjelandsmedborgare har utfört säsongarbete i Finland minst en gång under de fem år som föregått ansökan om tillstånd för säsongarbete och tredjelandsmedborgaren under sin vistelse uppfyllt villkoren för säsongarbete enligt denna lag, behöver han eller hon inte lägga fram de utredningar som avses i 6 § 1 mom. vid anmälan om återgång till en anställning hos en tidigare arbetsgivare till samma arbete för vilket han eller hon tidigare beviljats ett tillstånd för säsongarbete.

20 §

20 §

Sanktioner mot arbetsgivare

Sanktioner mot arbetsgivare

Migrationsverket kan besluta att tillstånd för säsongarbete inte beviljas för anställning hos en arbetsgivare som allvarligt försummar sina skyldigheter enligt denna lag eller utlänningslagen. Beslutet meddelas för viss tid eller tills vidare.

Migrationsverket kan besluta att tillstånd för säsongarbete inte beviljas för anställning hos en arbetsgivare som allvarligt har försummat sina skyldigheter enligt 8 eller 19 § eller enligt 86 a § i utlänningslagen eller om tillstånd för säsongarbete har förvägrats med stöd av 7 §.

En förutsättning för ett beslut enligt 2 mom. är att arbetsgivaren trots uppmaning inte har avhjälpt försummelsen inom utsatt tid. Beslutet kan fattas för en viss tid på högst sex månader. Om det är fråga om ett företag eller en sammanslutning, riktas beslutet även till den ansvariga personen.

Ett beslut enligt 2 mom. kan även riktas till arbetsgivaren eller en företrädare för arbetsgivaren som med stöd av 186 § 1 mom. 2 punkten i utlänningslagen dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare.

RP 252/2020 rd

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

Denna lag träder i kraft den 20.