

Svar på skriftligt spørgsmål SSS 366/2017 rd

Svar på skriftligt spørgsmål om vilken risk asylsökande i arbetspraktik utgör

Till riksdagens talman

I det syfte som anges i 27 § i riksdagens arbetsordning har Ni, Herr talman, till den minister som saken gäller översänt följande skriftliga spørgsmål SS 366/2017 rd undertecknat av riksdagsledamot Ritva Elomaa/saf:

Hur tänker regeringen säkerställa att sådana asylsökande som kan utgöra en säkerhetsrisk inte kommer in i arbetspraktik?

Som svar på detta spørgsmål anför jag följande:

Enligt 29 § i lagen om mottagande av personer som söker internationellt skydd och om identifiering av och hjälp till offer för människohandel ska man vid förläggning ordna möjligheter till arbete och studier för att främja självständigt handlande hos personer som söker internationellt skydd eller får tillfälligt skydd. Den arbetsverksamhet som regleras genom lagen i fråga ordnas explicit på förläggningen och den kan inte anses vara ett arbete i ett anställningsförhållande. Enligt 79 § i utlänningslagen har en utlänning som sökt internationellt skydd rätt att förvärvsarbeta utan uppehållstillstånd efter att han eller hon har vistats i landet i tre månader och har ett giltigt resedokument som förutsätts och som berättigar till gränsövergång. Utan dokumentet i fråga ska en sökande som ankommit till Finland ha vistats i landet i sex månader efter att ha sökt skydd för att få arbeta. Rätten att arbeta gäller tills ansökan har avgjorts genom ett beslut som vunnit laga kraft, det vill säga tills Migrationsverket, en förvaltningsdomstol eller högsta förvaltningsdomstolen har meddelat sitt avgörande i ärendet eller högsta förvaltningsdomstolen har beslutat att inte bevilja besvärstillstånd.

Arbetspraktik som en asylsökande gör utanför förläggningen uppfyller ofta kännetecknen på ett anställningsförhållande enligt 1 § i arbetsavtalslagen och därmed har asylsökande rätt till arbetspraktik inom ramen för de väntetider som föreskrivits i utlänningslagen. En bedömning av om arbetspraktik som utförs utanför förläggningen uppfyller kännetecknen på ett anställningsförhållande eller inte görs av den som ordnar praktiken (arbetsgivaren) och bedömningen ska alltid göras från fall till fall som en totalbedömning enligt arbetsavtalslagen. Den som ordnar praktiken har även ansvaret för arbetsgivarens övriga skyldigheter, såsom skyldigheten att iakttä alla lagar och förordningar som gäller branschen i fråga. Inom ramen för de gränser som lagar och förordningar medger är arbetsgivaren också skyldig att beakta säkerhetsrelaterade frågor när denne anställer arbetstagare och praktikanter. Beroende på hur länge arbetspraktiken varar kan man till exempel komma att tillämpa lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn och därigenom tillkommer skyldigheten att kontrollera brottsregistret hos den person som anställs.

Svar på skriftligt spørgsmål SSS 366/2017 rd

En asylsökande kan inte ges en sämre ställning än övriga praktikanter eller arbetstagare endast utifrån det faktum att personen är en asylsökande eller person som tidigare varit asylsökande. Kravet på jämlikhet i grundlagen förbjuder detta. Arbetsgivaren är enligt arbetsavtalslagen också i regel skyldig att behandla sina arbetstagare jämlik och arbetsgivaren får inte diskriminera sina arbetstagare eller arbetssökande. Diskrimineringsgrunder som förbjuds i lagen är bland annat ursprung, nationalitet, språk och religion. Diskriminering är förbjudet vid anställning, medan arbetet utförs och när arbetet upphör. Det är också förbjudet att vid anställning ange sådana urvalskriterier som är diskriminerande.

Helsingfors 9.10.2017

Inrikesminister Paula Risikko