

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

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

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (RP 252/2020 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande och till förvaltningsutskottet och jord- och skogsbruksutskottet för utlåtande.

Utlåtanden

Utlåtande har lämnats av

- förvaltningsutskottet FvUU 4/2021 rd
- jord- och skogsbruksutskottet JsUU 2/2021 rd

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringsråd Olli Sorainen, arbets- och näringsministeriet
- lagstiftningsråd Veli-Pekka Hautamäki, justitieministeriet
- konsultativ tjänsteman Harri Sivula, inrikesministeriet
- inspektör Merja Laakkonen, Regionförvaltningsverket i Östra Finland och i Södra Finland, ansvarsområdet för arbetarskydd
- överinspektör Janne Kinnunen, Migrationsverket
- docent, universitetslektor Mika Helander.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- utrikesministeriet
- jord- och skogsbruksministeriet
- Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- Akava ry
- STTK rf
- Finlands näringsliv rf
- Företagarna i Finland rf
- Frukt- och Bärödlarnas förbund rf
- Centralförbundet för lant- och skogsbruksproducenter MTK

Betänkande AjUB 2/2021 rd

- Svenska Lantbruksproducenternas Centralförbund SLC rf
- Landsbygdens Arbetsgivareförbund LAF rf
- Turism- och Restaurangförbundet rf
- Servicefacket PAM rf
- Industrifacket rf.

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår att lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning ändras. Förslaget innebär att det blir lättare för säsongsarbetare att byta arbetsgivare medan de är i Finland. Arbetsgivarna ska ha mindre administrativ börda när det gäller att lämna uppgifter om arbetstagare. Säsongsarbetarnas återinresor underlättas genom att säsongsarbetare som återgår till en tidigare anställning hos en tidigare arbetsgivare inte längre behöver lägga fram en utredning över anställningsvillkoren och förutsättningarna för arbete. Propositionen beaktar också förebyggandet av att utländsk arbetskraft utnyttjas. Sanktionerna mot arbetsgivare som underlåter att följa lagen preciseras genom att ansvaret också åläggs företagets eller samman slutningens ansvariga personer.

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

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

Regeringen föreslår ändringar i lagen om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning (907/2017, nedan lagen om säsongsanställning). Propositionen baserar sig på två skrivningar i regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering. Enligt regeringsprogrammet ska säsongsarbetarnas möjligheter att byta arbetsgivare förbättras, och en snabb handläggning av uppehållstillstånd på grund av arbete för säsongsarbetare ska säkerställas för att trygga företagets tillgång på arbetskraft.

De föreslagna ändringarna gör det lättare för säsongsarbetare att byta arbetsgivare medan de är i Finland, och det ger smidigare möjligheter att anlita säsongsarbetskraft. När det blir lättare att byta arbetsgivare minskar också risken för att arbetstagaren blir utnyttjad, eftersom han eller hon inte är bunden till en enda arbetsgivare. Det ska också bli lättare för en utlänning som tidigare varit säsongsarbetare i Finland att återvända till landet. Ett ytterligare mål är att minska den administrativa bördan för arbetsgivare som anställer säsongsarbetare. Utskottet anser att ändringarna är viktiga och behövliga och föreslår att lagförslaget godkänns, men med följande anmärkningar och ändringsförslag.

Utskottet konstaterar att utöver det nu aktuella förslaget pågår det även andra projekt för att utreda möjligheterna att påskynda behandlingen av ansökningar om uppehållstillstånd på grund av arbete och att förebygga utnyttjande av arbetstagare. Riksdagen behandlar för närvarande regering-

Betänkande AjUB 2/2021 rd

ens proposition med förslag till lag om ändring av utlänningslagen (RP 253/2020 rd), där det föreslås ändringar som syftar till att förebygga utnyttjande av utländsk arbetskraft och förbättra den rättsliga ställningen för dem som utnyttjats.

För att påskynda behandlingen av ansökningar om uppehållstillstånd på grund av arbete och utveckla skyddet för arbetstagarna anser utskottet att man vid den fortsatta behandlingen till exempel kunde ta fram olika certifieringsmetoder för bra arbetsgivare. En arbetsgivare som fått ett certifikat kunde befrias från skyldigheten att lämna utredningar och försäkringar till tillståndsmyndigheten. Det skulle minska både arbetsgivarens och myndighetens administrativa arbete och snabba upp tillståndsförfarandet.

Säsongsarbete utförs framför allt inom jordbruk och turism. Årligen har cirka 14 000—20 000 utländska säsongsarbetare som arbetar inom jordbruket kommit till landet. Av dem har cirka 4 000 varit plockare av vilda bär, och lagen om säsongsanställning tillämpas inte på dem. För att trygga en tillräcklig arbetskraft, särskilt inom de branscher som är nödvändiga med tanke på försörjningsberedskapen och arbetsmarknadens funktion, är det enligt utskottet viktigt att påskynda behandlingen av de tillstånd för säsongsarbete som tredjelandsmedborgare behöver. Villkoren och förhållandena för säsongsarbete bör utvecklas i en sådan riktning att också personer som redan finns på arbetsmarknaden i Finland oftare blir sysselsatta i säsongsarbete.

Introduktion av arbetstagare

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet fäster uppmärksamhet vid att säsongsarbetare särskilt från tredjeländer har en svag ställning gentemot arbetsgivaren och små möjligheter att påverka anställningsvillkoren och arbets- och boendeförhållandena. Kunskapsluckor och bristande språkkunskaper gör situationen särskilt osäker för utländska tillfälliga arbetare. I Finland finns det inte heller tydliga aktörer som ansvarar för informationen till tillfälliga arbetare och deras intressebevakning.

Bestämmelser om arbetsgivarens ansvar för att introducera arbetstagare finns bland annat i 2 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001) och 14 § i arbetarskyddslagen (738/2002). Dessa bestämmelser beaktar dock inte uttryckligen det särskilda behovet av introduktion hos utländska arbetstagare. Det kan handla om bristande språkkunskaper eller bristfällig kunskap om hur den finländska arbetsmarknaden fungerar eller om de rättsmedel som står till buds. Utskottet anser det vara viktigt att i samband med åtgärderna för att främja arbetskraftsinvandring utreda hur man kan sörja för introduktionen av utländska arbetstagare.

Övrigt

Jord- och skogsbruksutskottet anser i sitt utlåtande (JsUU 2/2021 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet det vara nödvändigt att man i synnerhet i den exceptionella situationen till följd av coronaviruset fäster särskild vikt vid förhållandena, arbetarskyddet och arbetssäkerheten för alla säsongsarbetare inom de branscher som avses i propositionen och vid övervakningen av dessa omständigheter. Därför behöver enligt jord- och skogsbruksutskottet till exempel gårdsbruksenheter få information om vilka åtgärder och tillvägagångssätt som bäst kan förebygga spridningen av coronaviruset. Dessutom betonar utskottet att det bör ses till att de arbetstagare och företag

Betänkande AjUB 2/2021 rd

inom jordbruket, skogsbruket, trädgårdsodlingen och fiskerinäringen som anställer säsongsarbetare får tillräckliga anvisningar vid sidan av andra anvisningar (om bland annat tillgången på säsongarbete och säsongarbetskraft).

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet delar jord- och skogsbruksutskottets oro över säsongarbetarnas arbetarskydd och arbetshälsa. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser dessutom att den snabba tidsplanen för verkställigheten av lagen kräver en effektiv kommunikation med organisationer, företagare och andra aktörer inom branschen. Via arbetsgivarna förmedlas informationen om reformerna till viss del också till säsongarbetarna. Dessutom behövs effektiv och aktiv myndighetsinformation.

Minskad administrativ börda för arbetsgivarna

Enligt förslaget ska arbetsgivarnas administrativa börda lättas upp när det gäller lämnande av uppgifter om arbetstagare. En arbetsgivare som anställer flera säsongarbetare som kommer till landet samtidigt till samma slags arbete får i fortsättningen lämna de försäkringar och uppgifter om kollektivavtal som lagen om säsonganställning förutsätter på samma gång för alla säsongarbetare, om dessa är namngivna. En förutsättning för detta är enligt 8 § 4 mom. i den föreslagna lagen om säsonganställning att anmälan lämnas via en e-tjänst. Om det inte är möjligt att lämna uppgifterna på det sättet, ska de lämnas separat för varje säsongarbetare på normalt sätt.

Förvaltningsutskottet betonar i sitt utlåtande (FvUU 4/2021 rd) att det krävs betydande ändringar i det elektroniska ärendehanteringssystemet för utlänningsärenden (UMA) och i e-tjänsten (Enter Finland) för att målen för de föreslagna ändringarna ska kunna nås. Enligt förvaltningsutskottet behövs ändringarna i informationssystemen för att de föreslagna ändringarna ska fungera i praktiken. I likhet med förvaltningsutskottet anser arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att det är viktigt att ändringarna blir klara senast när lagen träder i kraft. Annars finns det risk för att behandlingen av tillstånden för säsongarbete hopar sig ytterligare.

För skördeperioden 2021 kommer uppskattningsvis 12 000—13 000 ansökningar om säsongarbete att lämnas in. Enligt uppgift hade ansökningar motsvarande nästan hälften av detta antal inkommit redan före ingången av mars, och det kommer hela tiden in nya ansökningar. Arbets- och näringsministeriet anser att den föreslagna lagen inte nämnvärt påverkar behandlingen av redan inledda ansökningar om säsongarbete vid Migrationsverket. Under den kommande skördeperioden kommer konsekvenserna av ändringarna främst att synas i form av att säsongarbetare som redan befinner sig i landet byter arbetsgivare.

Byte av arbetsgivare

Enligt 12 § i lagen om säsonganställning beviljas tillstånd för säsongarbete så att de gäller arbete hos en eller flera namngivna arbetsgivare åt gången. Detta innebär i praktiken att om exempelvis en arbetsgivare som har antecknats i ett tillstånd för säsongarbete inte längre har möjlighet att erbjuda arbete eller om arbetstagaren blir dåligt behandlad på den arbetsplats som antecknats i arbetstillståndet, kan säsongarbetaren inte inom ramen för sitt befintliga tillstånd övergå till säsongarbete hos en annan arbetsgivare. Han eller hon måste hos Migrationsverket ansöka

Betänkande AjUB 2/2021 rd

om ett nytt tillstånd för säsongarbete och betala handlägningsavgiften för ansökan på nytt. Rätten att arbeta avbryts för den tid som ansökan handläggs.

I propositionen föreslås en ny 17 a § till lagen om säsonganställning. Enligt paragrafen får Migrationsverket på ansökan lägga till en ny arbetsgivare i ett tillstånd för säsongarbete utan att en ny ansökan om uppehållstillstånd behöver lämnas in. Rätten att arbeta hos en ny arbetsgivare börjar när ansökan om att en ny arbetsgivare ska läggas till har väckts. För att rätten att arbeta ska börja krävs det dock att ansökan innehåller en försäkran från arbetsgivaren om bland annat villkoren för säsongarbetet och lämplig bostad samt uppgift av arbetsgivaren om vilket kollektivavtal som ska tillämpas.

Utskottet anser att ändringen är viktig och värd att understödja. Tack vare reformen kan säsongarbetare i fall av utnyttjande eller om arbetet upphör smidigt byta arbetsgivare utan väntetid, vilket är viktigt med tanke på arbetstagarens försörjning. För arbetsgivaren tryggar ändringen en tillräcklig tillgång på arbetskraft bättre än för närvarande eftersom arbetstagarna smidigare kan flytta från en gård till en annan enligt i takt med att de sorter som ska skördas mognar.

Underlättande av återinresa

I propositionen föreslås det att en säsongarbetare i fortsättningen inte ska behöva lägga fram de utredningar, till exempel om anställningsvillkoren, som avses i 6 § 1 mom. i lagen om säsonganställning, om säsongarbetaren vid ansökan om tillstånd meddelar att han eller hon återgår till en anställning hos en tidigare arbetsgivare till samma arbete för vilket han eller hon tidigare beviljats ett tillstånd för säsongarbete. Arbetsgivaren är fortfarande skyldig att lämna den behöriga myndighet som beviljar tillståndet den försäkran och den information som avses i 8 § i lagen om säsonganställning. Den föreslagna regleringen minskar utredningsbördan och det överlappande arbetet för dem som ansöker om att bli säsongarbetare.

Utskottet anser att det är viktigt med förhandskontroll för att övervaka och säkerställa anställningsvillkoren och arbets- och boendeförhållandena. Men utskottet anser dock att behovet av de uppgifter som arbetstagaren ska foga till den nya ansökan minskar väsentligt och på ett godtagbart sätt till följd av att Migrationsverket redan under de föregående åren har fastställt arbetsgivarens förutsättningar och förhållandena för anställningen i fråga. Dessutom kan man genom en arbetarskyddsinspektion kontrollera att de uppgifter som arbetsgivaren lämnar i sin försäkran är korrekta. Inspektionen utförs av Regionförvaltningsverket, som lämnar Migrationsverket en inspektionsberättelse eller vid behov annan information.

Det är vid behov möjligt att i efterhand ingripa i innehållet i arbetsgivarens försäkran och i de uppgifter som arbetsgivaren lämnat. Det sker med stöd av 20 § i lagen om säsonganställning (sanktioner mot arbetsgivare) eller 186 § i utlänningslagen (utlänningsförseelse av arbetsgivare). Om det förekommer bristfälligheter i anställningsvillkoren för nya säsongarbetare som ansöker om anställning hos en arbetsgivare, ska Migrationsverket ge arbetarskyddsmyndigheterna information också om de säsongarbetare som återvänder till anställning hos samma arbetsgivare.

Utskottet påpekar att den föreslagna ändringen innebär att fokus i tillsynen i högre grad än tidigare flyttas till efterhandskontroll på arbetsplatserna. Utskottet betonar att det för att tillsynen ska

Betänkande AjUB 2/2021 rd

vara effektiv krävs ett smidigt informationsutbyte mellan myndigheterna och tillräckliga resurser för tillsynen.

Möjlighet att ingripa i utnyttjande

I propositionen föreslås det att 20 § 2 mom. i lagen om säsongsanställning, som fastställer administrativa påföljder mot arbetsgivare, preciseras genom att Migrationsverkets befogenheter att inte bevilja tillstånd regleras mer ingående än tidigare. Bestämmelsen avgränsas noggrannare genom att det till lagen fogas paragrafspecifika hänvisningar till de materiella bestämmelser med stöd av vilka 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 (beslut om att inte bevilja tillstånd). Enligt det nya 3 mom. kan beslutet fattas för högst sex månader. Dessutom ska Migrationsverket innan det beslutar om sanktioner ge arbetsgivaren tillfälle att avhjälpa försummelsen inom en tillräcklig tid.

Enligt det nya 4 mom. kan en administrativ påföljd enligt 2 mom. också riktas till en arbetsgivare eller företrädare för arbetsgivaren som dömts för utlänningsförseelse. En förutsättning är att den som dömts för utlänningsförseelse uppsåtligt eller av grov oaktsamhet har lämnat en myndighet oriktig eller vilseledande information om en utlännings villkor i arbetet eller arbetsuppgifter och om de krav som dessa ställer.

Beslutet om att inte bevilja tillstånd är en administrativ påföljd, och enligt förslaget krävs det en allvarlig försummelse från arbetsgivarens sida för att den ska kunna åläggas. Enligt exempelförteckningen i specialmotiveringen till propositionen (s. 13) kan det bland annat handla om oskäligt långa arbetstider och oskäligt många arbetstimmar, avsaknad av ledigheter och semestrar, utebliven betalning av lön, betydande lönedumping eller återbetalning av lön. Utskottet påpekar att även försummelse av arbetstidsregistreringen, antingen helt eller delvis, är en allvarlig försummelse som väsentligt försvårar möjligheterna att säkerställa att lönen är korrekt.

Giltighetstiden för ett beslut om att inte bevilja tillstånd. Enligt det gällande 20 § 2 mom. kan ett beslut om att inte bevilja tillstånd meddelas för viss tid eller tills vidare. Enligt inkommen utredning har Migrationsverket inte tillämpat bestämmelsen på grund av den höga beviströskeln. Bestämmelsen har dock bedömts ha en preventiv effekt.

I propositionen preciseras bestämmelsen om giltighetstiden för ett beslut om att inte bevilja tillstånd. Enligt det föreslagna nya 3 mom. kan beslutet fattas för högst sex månader. Syftet med preciseringen är att öka påföljdens proportionalitet. Ett förbud som gäller tills vidare och som förbjuder rekrytering av utlänningar som anländer med stöd av tillstånd för säsongsarbete kan enligt propositionen (s. 14) 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. Tidsfristen på sex månader kan dessutom innefatta hela skördeperioden inom jordbruket, och därför bör påföljden tillämpas endast i de allvarligaste fallen av försummelse.

Enligt de sakkunnigbedömningar utskottet fått anses den maximala giltighetstiden på sex månader vara problematisk med tanke på påföljdens ändamålsenlighet och effektivitet i de fall där sä-

Betänkande AjUB 2/2021 rd

songsarbetet varar endast några månader. I bedömningarna sades det att ett beslut i vissa fall helt och hållet kan infalla utanför skördeperioden, varvid beslutet inte har just någon betydelse för den arbetsgivare som gjort sig skyldig till försummelsen. Även förvaltningsutskottet påpekar i sitt uttalande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (FvUU 4/2021 rd) att den föreslagna maximitiden på sex månader är problematisk.

Utskottet anser att den oro som de sakkunniga under utfrågningen uttryckte om den föreslagna administrativa påföljdens effektivitet är befogad. Effekten av besluten bör bedömas efter att bestämmelsen trätt i kraft. Utskottet förutsätter att regeringen lämnar utskottet en rapport om saken före utgången av 2022 (*Utskottets förslag till uttalande*).

DETALJMOTIVERING

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

20§. Sanktioner mot arbetsgivare. I det föreslagna 2 mom. har bestämmelsen avgränsats noggrannare genom att det till lagen fogats paragrafspecifika hänvisningar till de materiella bestämmelser med stöd av vilka Migrationsverket har rätt att besluta att tillstånd för säsongarbete inte beviljas (beslut om att inte bevilja tillstånd). Utskottet konstaterar att det för att säkerställa regleringens förutsägbarhet och proportionalitet är motiverat att till 2 mom. foga ett krav på att ett beslut om att inte bevilja tillstånd ska fattas utan obefogat dröjsmål efter det att Migrationsverket fått kännedom om grunden för beslutet.

För att regleringen ska vara tydlig är det dessutom befogat att precisera det föreslagna 4 mom. så att det med en dom i momentet avses en dom som vunnit laga kraft.

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslaget i proposition RP 252/2020 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Riksdagen godkänner ett uttalande. (Utskottets förslag till uttalande)

Utskottets ändringsförslag

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 säsongsarbetare 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 säsongsarbetare, om de är namngivna och om anmälan lämnas via en e-tjänst.

17 a §

Fogande av en ny arbetsgivare till ett tillstånd för säsongsarbete

I ett giltigt tillstånd för säsongsarbete 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.

Betänkande AjUB 2/2021 rd

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 §. **Beslutet ska fattas utan obefogat dröjsmål efter det att Migrationsverket fått kännedom om grunden för beslutet.**

En förutsättning för ett beslut enligt 2 mom. är att arbetsgivaren trots uppmaning inte har hjälpt 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 **genom en lagakraftvunnen dom har dömts för utlänningsförseelse av arbetsgivare efter att uppsåtligen eller av grov oaktsamhet ha lämnat en myndighet oriktig eller vilseledande information om en utlännings villkor i arbetet eller arbetsuppgifter och om de krav som dessa ställer.**

Denna lag träder i kraft den 20 .

Utskottets förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att regeringen följer effekten av de i 20 § 3 mom. avsedda besluten om att inte bevilja tillstånd och lämnar en rapport om saken till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet före utgången av 2022.

Betänkande AjUB 2/2021 rd

Helsingfors 18.3.2021

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Anna Kontula vänst
medlem Kim Berg sd
medlem Bella Forsgrén gröna
medlem Tuomas Kettunen cent
medlem Rami Lehto saf
medlem Niina Malm sd
medlem Hanna-Leena Mattila cent
medlem Jukka Mäkynen saf
medlem Anders Norrback sv
medlem Ilmari Nurminen sd
medlem Arto Satonen saml
medlem Ruut Sjöblom saml
medlem Riikka Slunga-Poutsalo saf
ersättare Jenni Pitko gröna.

Sekreterare var

utskottsråd Marjaana Kinnunen.