

Utländska medborgares rätt att arbeta bestäms utifrån nationaliteten

Utländska arbetstagare ska ha rätt att arbeta i Finland. Rätten att förvärvsarbeta beror på arbetstagarens nationalitet, hurdant arbete han eller hon kommer till Finland för att utföra och hur länge arbetet pågår.

Medborgare i de nordiska länderna, medlemsländer i Europeiska unionen, Liechtenstein eller Schweiz behöver inte anhålla om särskilt uppehållstillstånd i Finland för att få arbeta. De kan arbeta i Finland utifrån sin nationalitet. För att få arbeta behöver arbetstagare som är medborgare i något annat land än de som anges här ovan vanligtvis antingen ett uppehållstillstånd för arbetstagare eller ett annat uppehållstillstånd som ger rätt att arbeta.

Arbetsgivarens skyldigheter

Arbetsgivaren ska förvissa sig om att en utländsk medborgare som ska anställas eller som redan är anställd har ett uppehållstillstånd om han eller hon behöver ett. Av de uppgifter som arbetsgivaren ska förvara på arbetsplatsen ska den utländska arbetstagarens personuppgifter framgå liksom också huruvida arbetstagarens rätt att arbeta grundar sig på medborgarskap i ett EU- eller EES-land, ett giltigt uppehållstillstånd för arbetstagare eller en annan omständighet som ger rätt att arbeta enligt utlänningslagen.

Arbetsgivaren ska bevara uppgifterna om utländska arbetstagare i arbetsgivarens tjänst och om grunderna för deras rättigheter att arbeta så att de vid behov är lätt tillgängliga för arbetskyddsmyndigheten att kontrollera. Uppgifterna ska förvaras tills det har gått fyra år sedan den utländska arbetstagarens anställning upphörde.

Om en arbetsgivare eller arbetsgivarens företrädare uppsåtligt eller av oaktsamhet håller en utländsk arbetstagare som inte har rätt att förvärvsarbeta i sin tjänst kan han eller hon dömas till straff.

En arbetsgivare som anställer en icke-unionsmedborgare, en jämförbar person eller en familjemedlem till någon av dessa ska utan dröjsmål lämna en utredning om de centrala villkoren i anställningen och en försäkran om att villkoren stämmer överens med gällande bestämmelser och kollektivavtalet till arbets- och näringsbyrån. Dessutom ska arbetsgivaren uppge den utländska arbetstagarens namn och vilket kollektivavtal som tillämpas för arbetsplatsens förtroendeman, förtroendefullmäktig och arbetskyddsfullmäktig. Det är straffbart att låta bli att uppfylla de här skyldigheterna.

När arbetstagare som är anställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentreprenadarbete eller som hyrd arbetskraft, tillämpas arbetsgivarens ovan nämnda skyldigheter förutom skyldigheten att förvara uppgifter på den i Finland verksam huvudentreprenören eller den som huvudsakligen låter

utföra arbetet.

Arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena på arbetsplatser som sysselsätter utländska arbetstagare ska uppfylla minimikraven i arbetskyddsbestämmelserna som gäller i Finland. I samband med arbetskyddsinspektionerna kontrolleras särskilt att utländska arbetstagare har fått tillräcklig introduktion och handledning i arbetsuppgifterna på ett språk som de förstår.

Tillsyn

Syftet med tillsynen är att med tanke på arbetsvillkoren och övrigt bemötande trygga en för alla gemensam arbetsmarknad som fungerar på samma villkor. Arbetskyddsmyndigheten har inte hand om arbetstagarnas intressebevakning, men en bedömning av eventuell diskriminering i arbetslivet och utländska arbetstagares svagare förutsättningar att själva ta hand om sina ärenden inverkar på tillsynen över utländska arbetstagare. Arbetskyddsmyndigheten övervakar förutom att arbetskyddsbestämmelserna följs också utländska arbetstagares rätt att arbeta och att minimivillkoren i deras anställningar uppfylls.

Utstationerade arbetstagare

Med utstationerade arbetstagare avses arbetstagare som vanligtvis arbetar i en annan stat än Finland och vars arbetsgivare, som är verksam i en annan stat än Finland, skickar arbetstagaren till Finland för att arbeta här under en begränsad tid.

Det handlar om utstationering av en arbetstagare då:

- arbetstagaren utstationeras för att utföra arbete under företagets ledning och för dess räkning med stöd av ett avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och en i Finland verksam mottagare av tjänsterna,
- arbetstagaren utstationeras på en arbetsplats eller i ett företag som tillhör samma företagsgrupp, eller när
- arbetstagaren ställs till ett annat företags förfogande, när arbetsgivaren är ett företag som förmedlar tillfällig arbetskraft eller hyr ut arbetskraft.

Även utstationerade arbetstagare ska ha rätt att arbeta i Finland. I lagen om utstationerade arbetstagare ingår bestämmelser om minimivillkoren i utstationerade arbetstagares anställningsförhållanden. När det gäller tillämpningen av lagen spelar det ingen roll om arbetsgivaren är från ett EU-land eller ett land utanför EU.

Närmare information: <http://www.tyosuojelu.fi/web/sv/anstallningsforhallande/utlandsk-arbetstagare>