

Tillsyn över användningen av utländsk arbetskraft 2024

Rapport

Sammanfattning

År 2024 fortsatte arbetarskyddsmyndigheten sitt aktiva tillsynsarbete vid företag som anlitar utländsk arbetskraft och utförde över 1 700 inspektioner. Vid ungefär hälften av inspektionerna övervakades att arbetsgivarna följer den finska lagstiftningen och allmänt bindande kollektivavtal när det gäller minimianställningsvillkoren för utländska arbetstagare. En annan viktig fråga som övervakades var att utländska arbetstagare har rätt att arbeta i Finland.

Tillsynsobservationerna var liknande som under föregående år. Det förekom fortfarande många brister i iakttagandet av minimianställningsvillkor. Brister i lönesättningen observerades vid nästan hälften av de inspektioner där ärendet bedömdes – andelen är nästan densamma som år 2023. Även i arbetstidsdokumenten observerades många brister. Om en arbetsgivare hade försummat skyldigheten att bokföra arbetstiderna var det inte alltid möjligt att bedöma om lönesättningen var korrekt.

I rapporten presenteras noggrannare branschspecifika tillsynsobservationer som gjorts inom byggbranschen, hotell-och restaurangbranschen samt branscher med säsongsbetonat arbete.

I tillsynen uppdagas fortfarande situationer där ett anställningsförhållande har maskerats som företagarbete eller så kallat lättföretagande. Ibland har ett anställningsförhållande utan att arbetstagen förstått det ändrats till ett uppdragsförhållande, men med villkor som motsvarar villkoren i ett arbetsavtal. Fenomenet förekom tidigare främst inom bygg- och servicebranscherna, men det har nu spridit sig ytterligare även till andra branscher.

Vid ungefär var tionde inspektion som gällde rätten att arbeta påträffades minst en utländsk arbetstagare som inte hade rätt att utföra arbetet i fråga i Finland. Antalet personer utan rätt att arbeta som observerades i tillsynen hölls på samma nivå som 2023.

År 2024 övervakades för fjärde året i rad efterlevnaden av den så kallade bärlagen (lagen om den rättsliga ställningen för utlänningar som plockar naturprodukter 487/2021). Tillsynen över bärlagen minskade dock jämfört med tidigare år efter att utrikesministeriet ändrade grunderna för att bevilja plockare visum. På grund av ändringarna minskade antalet plockare som omfattas av bärlagen betydligt i Finland.

Myndighetssamarbetet effektiviserar tillsynen på många olika sätt. Antalet inspektioner som genomfördes gemensamt med andra myndigheter uppgick till 773, vilket är 246 fler än år 2023. Dessutom användes vid merparten av inspektionerna uppgifter från andra myndigheter. Även om arbetarskyddsmyndighetens rätt till information har förbättrats under de senaste åren, finns det fortfarande utrymme för utveckling. Därför är det viktigt att aktivt främja skrivningen i regeringsprogrammet om att utveckla informationsutbytet mellan myndigheter.

Utöver myndighetssamarbetet är även kommunikation och samarbete med intressentgrupper väsentliga verktyg för att förebygga arbetsrelaterat utnyttjande.

Rapportens namn: Tillsyn över användningen av utländsk arbetskraft 2024

Utgivare: Arbetarskyddsförvaltningen 2025

Arbetarskyddsförvaltningens publikationer 3swe/2025

ISBN: 978-952-479-390-2

ISSN: 2737-0879

Innehåll

Sammanfattning.....	2
1. Allmänt om tillsynen 2024.....	4
1.1 Inriktning av tillsynen	5
2. Tillsynsobservationer	6
2.1 Minimianställningsvillkor	6
2.2 Utländska arbetstagares rätt att arbeta	7
3. Tillsynsobservationer branschvis.....	10
3.1 Byggbranschen	10
3.2 Hotell- och restaurangbranschen	12
3.3 Branscher med säsongsbetonat arbete	13
5. Anmälningar till polisen	16
6. Myndighetssamarbete.....	17
7. Kommunikation och samarbete med intressentgrupper	19

1. Allmänt om tillsynen 2024

Arbetskyddsmyndigheten gjorde år 2024 över 1 700 inspektioner av företag som anlitar utländsk arbetskraft i Finland. Uppgifterna i denna rapport sammanställdes i januari–februari 2025, då några av 2024 års inspektioner ännu var oavslutade.

Mest tillsyn genomfördes vid företag med säte i Finland. Tillsyn genomfördes även vid utländska företag som inte var så kallade utstationerande företag utan där personalen hade anställts i Finland eller där kriterierna för utstationering inte uppfylldes.

Dessutom övervakades utländska företag som stationerar ut arbetstagare i Finland och dessa företags beställare. I denna rapport behandlas inte tillsynsobservationer om utstationering, utan de beskrivs i rapporten [Tillsyn över utstationering av arbetstagare och utstationeringsanmälningar 2024](#).

Syftet med tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft är att garantera en jämlik och rättvis arbetsmarknad för alla samt jämlika konkurrensförutsättningar för företag. Vid inspektioner bedöms beroende på typen av inspektion bland annat:

- om arbetsgivarna har säkerställt att deras utländska arbetstagare har rätt att arbeta i Finland
- om arbetsgivarna har följt den tvingande lagstiftningen i Finland gällande minimianställningsvillkoren för utländska arbetstagare, dvs. om bestämmelserna om arbetstid och lönesättning har iakttagits.

Som arbetskyddsmyndighet i Finland fungerar regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetskyddet, som övervakar efterlevnaden av bestämmelser om arbetskydd inom sin region. I denna rapport omnämns ansvarsområdena för arbetskyddet i singularis: arbetskyddsmyndigheten.

År 2024 gjordes över 1 700 inspektioner av företag som anlitar utländsk arbetskraft i Finland.

Dessutom kontrolleras ordnandet av företagshälsövård och olycksfallsförsäkring samt vid behov beställarens skyldigheter enligt utlänningslagen och lagen om utstationering av arbetstagare.

På byggarbetsplatser och varv kontrolleras att huvudentreprenören på en byggarbetsplats och den arbetsgivare som utövar faktisk bestämmanderätt på ett varv har säkerställt arbetstagarnas rätt att arbeta och sparat uppgifterna om rätten att arbeta. På byggarbetsplatser och varv kontrolleras dessutom skyldigheterna enligt arbetskyddslagen att göra upp en byggarbetsplatsförteckning och tillhandahålla personkort.

Tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft innefattar flera olika typer av inspektioner. Liksom tidigare år gjordes även 2024 både så kallade begränsade och omfattande inspektioner.

Vid begränsade inspektioner låg fokus framför allt på att kontrollera rätten att arbeta och på att samla in jämförelseuppgifter för inspektioner gällande minimianställningsvillkor. Begränsade inspektioner användes också för efterkontroll av enskilda, tidigare givna förpliktelser.

Vid omfattande inspektioner granskades förutom rätten att arbeta även minimianställningsvillkor, till exempel löner och frågor gällande arbetstid. Lönesättningen övervakades vid cirka 44 procent av inspektionerna.

Största delen av inspektionerna som gäller anlitande av utländsk arbetskraft görs utan förhandsanmälan. Inspektioner utan förhandsanmälan är ofta det enda sättet att få tillförlitlig information om ett företags arbetstagare. Inspektioner utförs både på arbetsplatser och utifrån dokument.

1.1 Inriktning av tillsynen

Arbetskyddsmyndighetens inriktning av tillsynen är riskbaserad. Myndigheten har en omfattande rätt till information som den utnyttjar i inriktningen av tillsynen.

Målet är att rikta tillsynen till sådana objekt där det sannolikt förekommer brister särskilt när det gäller minimianställningsvillkoren och att säkerställa rätten att arbeta. Detta bör beaktas när man observerar resultaten av tillsynen – det är sannolikt att inspektionsresultaten inte till alla delar beskriver hur utlänningar arbetar eller hur minimianställningsvillkoren uppfylls i Finland, utan att frekvensen av brister i tillsynen är förhöjd.

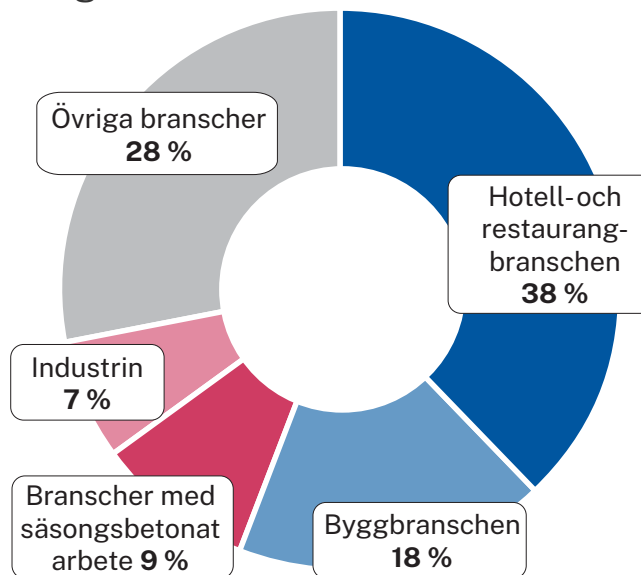
En viktig faktor vid inriktningen av tillsynen är tips, som framför allt fås från myndigheter som arbetar med processen för uppehållstillstånd för utländska arbetstagare. Många tips kommer även från andra myndigheter, arbetstagarorganisationer inom olika branscher, aktörer inom tredje sektorn och medborgare. Inspektionsobjekt väljs också med hjälp av arbetskyddsmyndighetens omfattande rätt till information. Dessutom väljs tillsynsobjekt ut i nära samarbete med andra myndigheter.

År 2024 övervakades anlitandet av utländsk arbetskraft mest inom hotell- och restaurangbranschen (38 %) och byggbranschen (18 %). Inspektioner gjordes också inom säsongsarbete (9 %) och industrin (7 %).

Branscher med säsongsarbete

Med säsongsarbete avses säsongsbundna branscher inom jordbruk och turism som omfattas av tillämpningsområdet för förordningen om säsongsarbete ([Statsrådets förordning om de branscher inom jordbruk och turism som innefattar säsongsbunden verksamhet 966/2017](#)).

Inspektionernas fördelning enligt bransch



Figur 1. Fördelning av tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft enligt bransch år 2024.

Av inspektionerna gällde 28 procent andra branscher, bland annat städbranschen, företag inom servicebranschen, dvs. affärer, biltvättar och bilverkstäder, skönhetsvårdsplatser och massageföretag samt transportbranschen och personaluthyrningsföretag. Dessa övriga branschers andel av tillsynen minskade jämfört med 2023.

Jämfört med 2023 gjordes nästan 10 procent fler inspektioner inom hotell- och restaurangbranschen, medan andelen inspektioner inom byggbranschen minskade något. Den minskade tillsynen inom byggbranschen beror sannolikt på att byggandet överlag har minskat under de senaste åren på grund av lågkonjunkturen inom byggbranschen.

Inom säsongsarbete gjordes 155 inspektioner. Mest tillsyn över säsongsarbete riktades mot jordbruket, skogsbranschen och säsongsbunden verksamhet inom hotell- och restaurangbranschen.

2. Tillsynsobserverationer

2.1 Minimianställningsvillkor

Övervakningen av minimianställningsvillkor genomförs för att säkerställa att arbetsgivarna iakttar den tvingande arbetslagstiftningen i Finland gällande bestämmelser om utländska arbetstagens arbetstid och lön.

I tillsynen observerades liksom under tidigare år många brister i iakttagandet av minimianställningsvillkoren för utländska arbetstagare.

Brister förekom särskilt i lönesättningen. Brister i lönesättningen observerades vid nästan hälften av de inspektioner där denna fråga bedömdes. Det fanns brister i lönesättningen på många nivåer: de varierade från avsaknaden av kvällstillägg till allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande. Antalet brister i lönesättningen hölls på nästan samma nivå som år 2023.

Arbetarskyddsmyndigheten har inte rätt att övervaka efterlevnaden av kollektivavtal när det gäller arbetsgivare som hör till ett arbetsgivarförbund. Detta innebär att arbetarskyddsmyndigheten inte övervakar lönesättningen för arbetstagare som är anställda hos dessa arbetsgivare annat än i fråga om iakttagandet av förbudet mot diskriminering. Om det i tillsynen över arbetsgivare som hör till ett arbetsgivarförbund framkommer brister i iakttagandet av ett kollektivavtal, informeras arbetsgivarförbunden om bristerna så att de efter egen prövning kan rikta tillsyn mot sina medlemmar.

I anslutning till lönesättningen övervakades också iakttagandet av förbudet mot diskriminering

I iakttagandet av minimianställningsvillkoren observerades många brister. Brister förekom särskilt i lönesättningen.

enligt diskrimineringslagen. Inom tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft innebär förbudet mot diskriminering i synnerhet att ingen får diskrimineras lönemässigt på grund av ursprung eller nationalitet.

För brott mot diskrimineringsförbudet gavs förpliktelser vid 7,5 procent av de inspektioner där frågan bedömdes. Antalet förpliktelser gällande brott mot diskrimineringsförbudet har minskat med 3,5 procentenheter jämfört med år 2023.

Alla observerade förekomster av underbetalning utgjorde alltså inte sådan diskriminering som avses i diskrimineringslagen. I fall där en del arbetstagare av samma nationalitet får lön enligt kollektivavtalet och en del inte, är det i praktiken svårt att påvisa att arbetsgivaren har handlat på ett diskriminerande sätt med avseende på medborgarskap eller ursprung.

Närmare observationer från tillsynen över förbudet mot diskriminering finns i arbetarskyddsmyndighetens rapport *Tillsyn över likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet 2024* (rapporten publiceras i juni 2025).

2.2 Utländska arbetstagares rätt att arbeta

Vid cirka 10 procent av inspektionerna som gällde säkerställandet av rätten att arbeta observerades minst en utländsk arbetstagare som inte hade rätt att utföra arbetet i fråga i Finland. Olovligt arbete observerades vid inspektioner i relativt sett lika stor utsträckning som år 2023.

Arbeterskyddsmyndigheten får mycket information om olovligt arbete av andra myndigheter, såsom Migrationsverket och Gränsbevakningsväsendet. Utifrån denna information har det redan i flera års tid varit möjligt att rikta tillsynen mot arbetsplatser där det är känt att en eller flera personer har arbetat utan rätt att arbeta. Att arbetskraft som saknar rätt att arbeta har påträffats vid så mycket som 10 procent av alla inspektioner vittnar således mer om en lyckad inriktning av tillsynen än om det finländska arbetslivet generellt sett.

Tredjelandsmedborgare som stationerats ut för arbete i Finland kan arbeta i Finland tillfälligt utan tillstånd av en finländsk myndighet om alla kriterier i den så kallade undantagsbestämmelsen i utlänningslagen uppfylls (81 b § 1 mom. 4 punkten i utlänningslagen 301/2004). Bestämmelsen i fråga är avsedd för arbete som är tillfälligt i verklig mening.

Vid inspektioner påträffas dock allt oftare situationer där en tredjelandsmedborgare framställs som en så kallad utstationerad arbetstagare trots att så inte är fallet. Om en inspektör bedömer att det i en arbetstagares fall inte ens från början varit fråga om utstationering, har lagen om utstationering av arbetstagare i det fallet inte kunnat tillämpas. Då gäller inte heller undantagsbestämmelsen i utlänningslagen, och arbetet är olovligt.

Brister i rätten att arbeta har också observerats hos tredjelandsmedborgare som faktiskt är utstationerade arbetstagare. I deras fall har arbetet varit olovligt eftersom det har varat längre än de 90 dagar inom en period på 180 dagar som tillåts enligt undantagsbestämmelsen, eller efter-

Äkta utstationering eller inte?

År 2024 började uppföljningsinformation samlas in från inspektioner om hur ofta det i samband med inspektioner varit nödvändigt att utreda om arbetstagarna verkligen är utstationerade eller om de har anställts direkt i Finland.

Under året var det vid 13 inspektioner oklart om arbetstagarna var utstationerade arbetstagare som omfattas av lagen om utstationering av arbetstagare. I sju av dessa fall kom inspektören efter tilläggsutredningar fram till att det inte var fråga om utstationering. I fyra fall var det fråga om äkta utstationering. Två av inspektionerna gjordes vid samma företag, där det fanns både utstationerade arbetstagare och arbetstagare som anställts direkt i Finland.

Syftet med att identifiera äkta utstationering är att förhindra missbruk. Om en arbetstagare inte är utstationerad tillämpas den finska arbetslagstiftningen i sin helhet. Huruvida en arbetstagare är utstationerad eller inte kan också påverka beskattningen och ordnandet av arbetstagarens sociala trygghet.

Att kringgå lagstiftningen om utstationering kan försämra förutsättningarna för en rättvis och sund konkurrens. Målet är att endast personer som faktiskt är utstationerade i EU-direktivens mening ska arbeta som utstationerade arbetstagare. Även mellan EU-länderna har frågan uppmärksammats i allt högre grad.

som entreprenadavtalet mellan beställaren och det utstationerande företaget har varat längre än de sex månader som nämns i bestämmelsen. I dessa fall kan undantagsbestämmelsen inte tillämpas, eftersom arbetet inte ursprungligen varit avsett att vara tillfälligt.

2.3 Arbetstagare eller företagare?

Vid inspektioner som gäller anlitande av utländsk arbetskraft upptäcks allt fler situationer där en utländsk person ser ut att stå i ett anställningsförhållande till en arbetsgivare, även om det enligt den som betalar för arbetsprestationen inte är fråga om ett anställningsförhållande.

Traditionellt sett har sådana situationer uppstått speciellt vid oanmälda inspektioner på restauranger. I dessa situationer har det på arbetsplatserna påträffats personer som enligt arbetsgivaren inte står i ett anställningsförhållande utan endast infunnit sig för att hjälpa till eller träna på att arbeta.

Liksom året innan observerades i tillsynen år 2024 fler fall än tidigare där det uppstod misstanke om att ett anställningsförhållande maskerats som företagande. Ofta framställdes ett anställningsförhållande som så kallat lättföretagararbete. Ur arbetslagstiftningens synvinkel är den som utför arbetsprestationer alltid antingen företagare eller arbetstagare, och en så kallad lättföretagares ställning skiljer sig inte från andra företagares ställning.

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar endast arbete som utförts i ett anställningsförhållande, så i oklara fall ska inspektören först bedöma om det är fråga om ett anställningsförhållande eller inte. I tillsynen bedöms detta utifrån de rekvisit för ett anställningsförhållande som fastställs i arbetsavtalslagen.

År 2024 gjordes en bedömning av rättsförhållandets karaktär, dvs. om det var fråga om ett anställningsförhållande eller företagande, vid 44 inspektioner för 185 personer. Av dem konstaterades 168 stå i ett anställningsförhållande. För deras del bedömde inspektören alltså att rekvisitet för ett anställningsförhållande enligt arbetsavtalslagen uppfylldes, och då är det fråga om ett anställningsförhållande, inte företagande. I fall som har bedömts vara anställningsförhållanden enligt arbetsavtalslagen har arbetet ofta i verkligheten letts som i ett anställningsförhållande,

Utifrån observationerna har falskt företagande och tvångsföretagande blivit en del av arbetsrelaterat utnyttjande.

även om man kommit överens om arbetsutförandet annorlunda genom ett uppdragsavtal.

Om inspektören anser att det är fråga om arbete som utförs i ett anställningsförhållande, kan arbetsgivaren ges en uppmaning till exempel gällande lönesättningen, arbetstidsbokföringen och att ge lönespecifikationer. Från en uppmaning är det möjligt att gå vidare till ett förpliktande administrativt beslut. Då förpliktas arbetsgivaren att iakttä uppmaningen vid vite. Arbetsgivaren har rätt att överklaga beslutet hos förvaltningsdomstolen.

I tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft ser fallen ofta ut så att ett anställningsförhållande antingen har ändrats till ett uppdragsförhållande – ibland till och med utan att arbetstagaren förstått det – eller att ett uppdragsavtal har ingåtts direkt med den som utför arbetet, dock med vad som ser ut som arbetsavtalsvillkor. Fenomenet har blivit vanligare och syns särskilt inom byggbranschen, men också inom industrin, städbranschen, på bilverkstäder och biltvättar och inom säsongsbetonade branscher.

Enligt observationer i tillsynen löper en utländsk arbetstagare bland annat på grund av bristfälliga språkkunskaper en förhöjd risk att hamna i en situation där arbetstagarens anställningsförhållande maskeras som ett uppdrag, dvs. som företagande. Då faller personen utanför det skydd som arbetslagstiftningen ger inte bara i fråga om lön, utan även i fråga om försäkringar och arbetarskyddslagen. Utifrån observationerna har falskt företagande och tvångsföretagande blivit en del av arbetsrelaterat utnyttjande.

2.4 Övriga ärenden som övervakas

Ordnandet av företagshälsovård kontrolleras vid inspektioner som gäller anlitande av utländsk arbetskraft i regel genom att säkerställa att arbetsgivaren kan uppvisa ett gällande företags-hälsovårdsavtal. I vissa fall har det av information från tjänsteleverantörer inom företagshälsovården framgått att det företagshälsovårdsavtal som arbetsgivaren uppvisat inte är i kraft.

Vid inspektioner av arbete som medför särskild fara för ohälsa har ordnandet av företagshälsovård ibland övervakats även i bredare omfattning. I vissa fall har det framkommit att arbetsgivaren inte har gjort en arbetsplatsutredning eller verksamhetsplan för företagshälsovården även om företagshälsovårdsavtalet har varit i kraft. Försummelser gällande arbetsplatsutredningen och verksamhetsplaner leder ofta också till att arbetstagare som utför arbete som medför särskild fara för ohälsa inte har möjlighet till lagstadgade hälsoundersökningar.

Frågor gällande arbetsplatsutredningen och verksamhetsplaner för företagshälsovården samt hälsoundersökningar har inte kontrollerats systematiskt vid varje inspektion som har gällt anlitandet av utländsk arbetskraft. När detta kontrollerades var resultaten oroväckande.

Arbetsplatsutredningen kontrollerades vid 58 inspektioner. Vid 59 procent av dessa ålades arbetsgivaren en förpliktelse. Hälsoundersök-

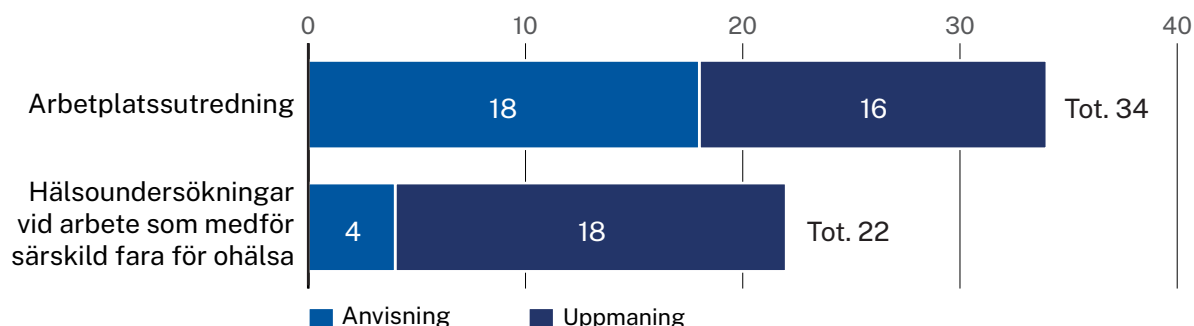
Ordnandet av företagshälsovård kräver kontinuerliga åtgärder

Att ordna företagshälsovård är inte en engångsåtgärd. Det räcker alltså inte att en arbetsgivare ingår ett företagshälsovårdsavtal. Arbetsgivaren måste dessutom kontinuerligt bedöma arbetsförhållandena, förebygga hälsorisker som arbetet medför och vid behov vidta korrigerande åtgärder. Arbetsgivaren ska också i samarbete med företagshälsovården bedöma behovet av hälsoundersökningar för personalen. En hälsoundersökning ska göras till exempel om en arbetstagare i sitt arbete exponeras för en faktor som medför särskild risk för sjukdom.

ningar kontrollerades vid 28 inspektioner. Vid 79 procent av dessa gavs en förpliktelse.

Till administrativ beredning överfördes sex uppmaningar som gällde arbetsplatsutredningen och sju uppmaningar som gällde hälsoundersökningar. Arbetarskyddsmyndigheten överför en uppmaning till administrativ beredning för att fatta ett förpliktande beslut, om en arbetsgivare inte har iakttagit en uppmaning som getts. Ett förpliktande beslut förenas med vite som döms ut om arbetsgivaren inte iakttar det förpliktande beslutet.

Förpliktelser gällande arbetsplatsutredning och hälsoundersökningar (st.)



Figur 2. Förpliktelser gällande arbetsplatsutredningen och hälsoundersökningar.

3. Tillsynsobservationer branschvis

3.1 Byggbranschen

År 2024 gjordes 320 inspektioner som gällde anlitande av utländsk arbetskraft inom byggbranschen. Vid inspektioner inom byggbranschen kontrolleras arbetsgivaren och huvudentreprenören på en byggarbetsplats. I tillsynen över skyldigheten att säkerställa utländska arbetstagares rätt att arbeta kan också uppdragsgivaren bli föremål för granskning, om ett utländskt företags tjänster anlitas i en underentreprenad.

De flesta omfattande inspektioner, som görs för att kontrollera minimianställningsvillkoren, gällde små företag inom byggbranschen som fungerade som delar av långa underentreprenadkedjor.

Vid inspektioner av byggarbetsplatser sker samarbete med inspektörer som övervakar arbetsförhållandena inom byggbranschen och beställaransvarslagen. Dessutom görs samarbete med andra myndigheter: år 2024 övervakades byggarbetsplatser bland annat med polisen, Skatteförvaltningen och Pensionsskyddscentralen. Av inspektionerna inom byggbranschen år 2024 gjordes över 20 procent i samarbete med olika aktörer.

Vid 15 procent av alla inspektioner inom byggbranschen observerades minst en utländsk arbetstagare som inte hade rätt att arbeta i Finland. Den vanligaste bristen var att en arbetstagare arbetade inom en bransch där hen inte hade rätt att arbeta. Olovligt arbete observerades också i situationer där arbetstagarna hade kommit till Finland med stöd av undantagsbestämmelsen i utlänningslagen (81 b § 1 mom. 4 punkten) trots att något undantag inte var tillämpligt på dem.

Enligt ändringen av utlänningslagen som trädde i kraft 2023 ska huvudentreprenören på en byggarbetsplats säkerställa att alla utlänningar som arbetar på byggplatsen har rätt att arbeta. Bris-



Janne Varonen

Arbeterskyddsinspektör under en gemensam inspektion med polisen.

ter förekom vid 17 procent av inspektionerna där detta kontrollerades.

I tre fall hade arbetsgivaren en utländsk arbetstagare som vistades olagligt i landet i sin tjänst. När det i ett fall är fråga om både olagligt arbete och olaglig vistelse i landet kan detta förutom till polisen även anmälas till Migrationsverket. Migrationsverket har behörighet att efter egen prövning påföra en arbetsgivare en i arbetsavtalslagen fastställd påföljdsavgift om arbetsgivaren anställer en arbetstagare som vistas olagligt i landet.

Inom byggbranschen kontrollerades också minimianställningsvillkoren vid drygt hundra inspektioner. I iakttagandet av minimivillkoren observerades många brister. Brister i lönesättningen förekom vid nästan 50 procent av inspektionerna där detta kontrollerades.

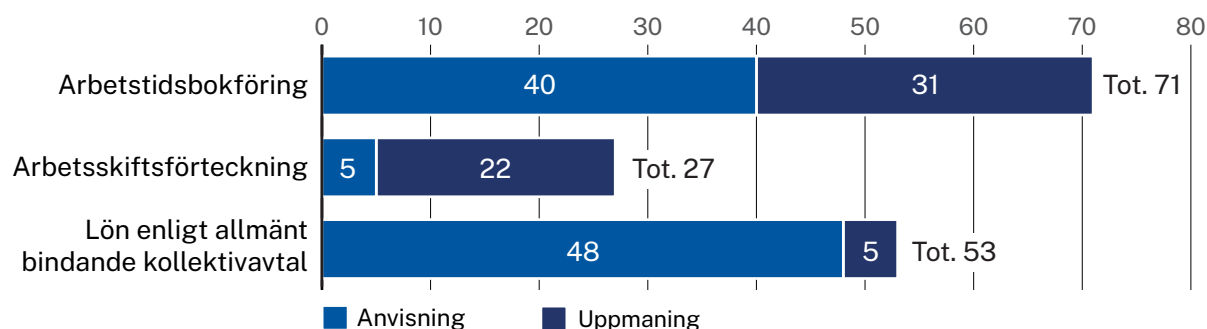
Brister förekom i utbetalningen av både timlöner och obligatoriska lönedelar eller övertids- och söndagsersättningar enligt det allmänt bindande kollektivavtalet. Bristen konstaterades vara mer än obetydlig vid fem procent av de inspektioner där detta kontrollerades. I dessa fall gavs arbetsgivaren en uppmaning att undanröja det förhållande som stred mot bestämmelserna, dvs. att höja lönen till den nivå som överensstämmer med det allmänt bindande kollektivavtalet.

Brister i arbetstidsbokföringen observerades i cirka 65 procent av inspektionerna där detta kon-

Inom byggbranschen observerades flest brister i lönesättningen och bokföringen av arbetstider.

trollerades. Antalet förpliktelser gällande arbetsskiftsförteckningen förklaras av att arbetsgivare ofta försöker följa de kollektivavtalsenliga bestämmelserna om genomsnittlig arbetstid, dock utan att ha vidtagit sådana åtgärder som enligt kollektivavtalet krävs för att genomsnittlig arbetstid överhuvudtaget ska kunna tillämpas.

Förpliktelser som getts inom byggbranschen (st.)



Figur 3. Antalet förpliktelser som getts vid inspektioner inom byggbranschen.

3.2 Hotell- och restaurangbranschen

Inom hotell- och restaurangbranschen gjordes år 2024 sammanlagt cirka 650 inspektioner. Cirka 85 procent av inspektionerna gällde företag inom näringsgrenen *restauranger* eller *kafé-restauranger*. Inspektioner gjordes vid över 500 olika tillsynsobjekt.

Ett särdrag för hotell- och restaurangbranschen är tre veckors arbetstidsperioder, som man avtalat om i branschens kollektivavtal. Detta innebär att arbetsskiftsförteckningen ska göras upp i treveckorsperioder. I tillsynen har det framkommit att det inte alltid är klart vad periodarbetstid är, och det finns ofta brister i hur periodarbetstid tillämpas i praktiken. Om arbetsskiftsförteckningen inte har gjorts upp i treveckorsperioder betraktas den som bristfällig, och det ges en förpliktelse vid inspektionen. Treveckorsperioderna måste också framgå av arbetstidsbokföringen. Om perioderna inte kan avläsas i arbetstidsbokföringen, ges en förpliktelse gällande detta. Dessa brister ökar antalet förpliktelser inom hotell- och restaurangbranschen.

Flest förpliktelser gavs gällande arbetsskiftsförteckningarna. I arbetsskiftsförteckningen observerades brister som var mer än obetydliga vid 36 procent av de inspektioner där detta kontrollerades. Likaså fanns det antingen ingen arbetstidsbokföring alls eller så uppvisade den betydande brister vid 20 procent av de inspektioner där detta kontrollerades.

Gällande lönesättningen observerades flest brister i grundlönens storlek och utbetalningen av obligatoriska löneposter. Vid kontroller av ersättning för övertidsarbete utgör ovan nämnda brister

Kontroll av lönerna försvåras inom hotell- och restaurangbranschen till följd av brister i arbetstidsdokumenten.

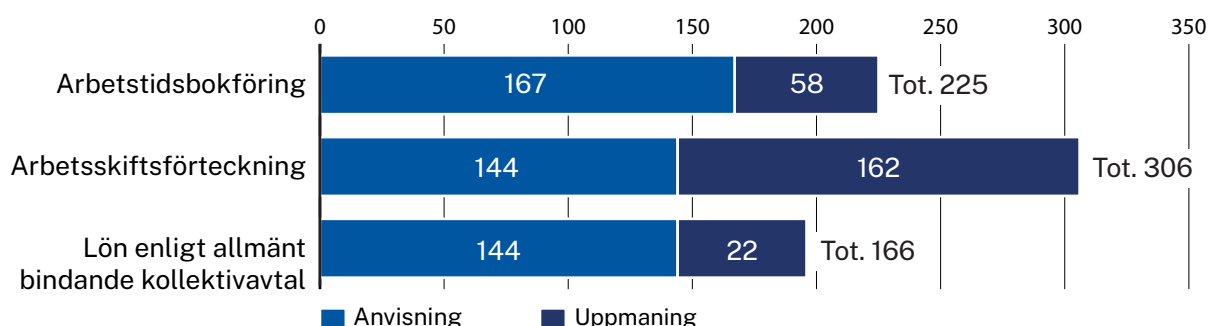
i arbetstidsbokföringen ofta en utmaning. Efter som man inom branschen tillämpar periodarbetstid är det inte möjligt att fastställa mängden mer-tids- och övertidsarbete om treveckorsperioderna inte syns i arbetstidsbokföringen. Om arbetstiden på en arbetsplats inte har ordnats periodarbetstidsenligt, är det inte heller möjligt att kontrollera att ersättningar har betalats på rätt sätt.

I lönesättningen observerades brister som var mer än obetydliga vid 8 procent av de inspektioner där detta kontrollerades och obetydliga brister vid 54 procent av inspektionerna. Som en obetydlig brist betraktas till exempel att arbetsgivaren inte har betalat kvällstillägg för ett sporadiskt kvällsskift eller ett enskilt söndagstillägg.

Inom hotell- och restaurangbranschen observerades brister i minst en utländsk arbetstagares rätt att arbeta vid 8 procent av inspektionerna. I dessa fall är det antingen fråga om att personen inte alls har rätt att arbeta i Finland eller att rätten att arbeta gäller annat arbete än det som personen har utfört på arbetsplatsen.

Tillsynen över hotell- och restaurangbranschen genomfördes år 2024 i samarbete med till exempel polisen, alkoholförvaltningen, Skatteförvaltningen, Pensionsskyddscentralen samt brand- och räddningsväsendet.

Förpliktelser som getts inom hotell- och restaurangbranschen (st.)



Figur 4. Antalet förpliktelser som getts vid inspektioner inom hotell- och restaurangbranschen.

3.3 Branscher med säsongsbetonat arbete

År 2024 gjordes sammanlagt 155 säsongsarbetsinspektioner. Ungefär hälften av säsongsarbetsinspektionerna gjordes inom jordbruket och skogsbranschen. Andra branscher som inspekterades i stor utsträckning var hotell- och restaurangverksamhet samt resebyrå- och researrangörsverksamhet.

Vid säsongsarbetsinspektioner har det observerats att arbetsgivare i stor utsträckning försummar sin skyldighet att tillhandahålla arbetstagnarna de centrala villkoren i arbetet enligt arbetsavtalslagen. En förpliktelse gavs vid 55 procent av inspektionerna där detta behandlades. För försummelser gällande arbetstidsbokföringen gavs en förpliktelse vid 45 procent av inspektionerna där ärendet behandlades. I lönesättningen observerades brister vid cirka 40 procent av de inspektioner där detta kontrollerades. Det var dock inte vid alla inspektioner möjligt att kontrollera att lönerna var korrekta. Detta berodde bland annat på allvarliga brister i arbetstidsbokföringen på arbetsplatserna.

Inom säsongarbete gavs flest förpliktelser gällande de centrala villkoren i arbetet, arbetstidsbokföring och lönesättning.

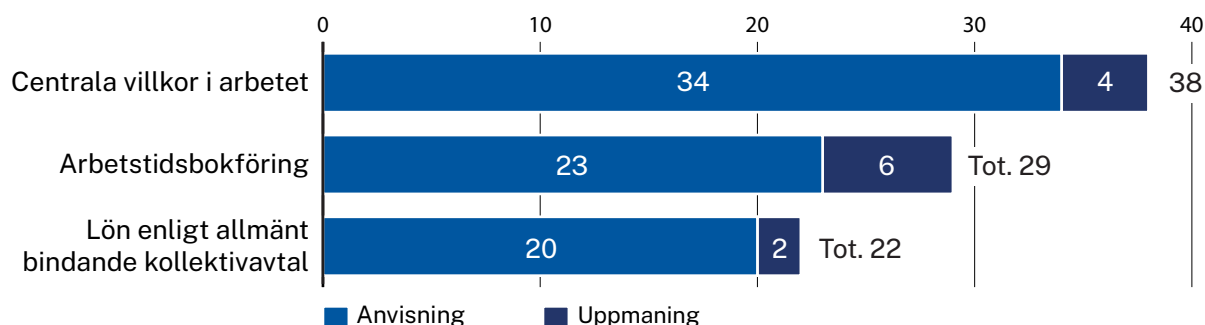
Tillstånd som berättigar till säsongarbete

Med säsongarbete avses arbete som utförs endast under en del av året till exempel på grund av väderleksförhållanden.

Säsongarbete kan utföras med stöd av ett säsongarbetsintyg, ett säsongarbetsvisum eller ett uppehållstillstånd för säsongarbete. Säsongarbetsintyg beviljas tredjelandsmedborgare som kan resa till Finland utan visum. Säsongarbetsvisum beviljas tredjelandsmedborgare som inte kan resa visumfritt till Finland. Ett säsongarbetsvisum beviljas för säsongarbete som varar högst 90 dagar. Upphållstillstånd för säsongarbete beviljas för säsongarbete som varar längre än 90 dagar.

År 2024 beviljade Migrationsverket sammanlagt över 3 600 utländska medborgare tillstånd som berättigar till säsongarbete hos nästan 400 olika arbetsgivare. Säsongarbete utförs årligen också av en stor grupp EU-medborgare, som inte behöver uppehållstillstånd för att arbeta. Inom branscher med säsongsbetonat arbete arbetar dessutom många ukrainare som har beviljats tillstånd på grund av tillfälligt skydd i Finland och därför inte behöver ett separat tillstånd för säsongarbete.

Förpliktelser som getts inom branscher med säsongsbetonat arbete



Figur 5. Antalet förpliktelser som getts vid inspektioner inom branscher med säsongsbetonat arbete.

Bland förpliktelserna som gällde arbetstidsbokföringen finns inte de brister som observerats inom skogsbranschen. Röjnings- och planteringsarbeten inom skogsbranschen omfattas inte av arbetstidslagen, och därför är en arbetsgivare inom skogsbranschen inte skyldig att bokföra arbetstider. Inom branschen har brister dock observerats i arbetstidsuppföljningen. Bestämmelsen om att följa upp arbetstiden kommer från det allmänt bindande kollektivavtalet för skogsbranschen. Enligt den ska arbetstagarna göra arbetstidsanmälningar på det sätt som överenskommits med arbetsgivaren. Samtidigt är ackordslön en vanlig lönegrund för arbeten inom skogsbranschen. Om det inte finns några arbetstidsanmälningar går det inte heller att kontrollera att ackordsavlöningen är korrekt.



Ett särdrag inom tillsynen över säsongarbete är de korta säsongerna. Därför går övervakningen av iakttagandet av förpliktelser ofta över till följande period.

4. Tillsyn över naturproduktbranschen

Bärlagen, eller lagen om den rättsliga ställningen för utlänningar som plockar naturprodukter, trädde i kraft 2021 och har nu övervakats under fyra plockningssäsonger.

Lagen reglerar den rättsliga ställningen för utländska plockare av naturprodukter. Den tillämpas på utländska plockare som samlar in naturprodukter för en aktör inom naturproduktbranschen som ordnar inkvartering och mathållning men som de inte står i ett anställningsförhållande till. Om plockarnas arbetssituation däremot anses uppfylla rekvisitet för ett anställningsförhållande enligt arbetsavtalslagen, omfattas deras arbete inte av bärlagen utan av arbetslagstiftningen.

Bärbranschen har flera år blivit föremål för misstankar om människohandel, och mycket allvarliga brister har observerats i plockarnas arbets- och boendeförhållanden. Därför beviljades thailändska plockare av vilda bär år 2024 inte längre turistvisum för att resa till Finland utan anlande i stället med uppehållstillstånd för arbetstagare. De omfattades således inte av bärlagen.

Ändringen gjorde också att antalet inspektioner enligt bärlagen minskade betydligt jämfört med året innan. År 2024 gjordes 9 inspektioner enligt bärlagen i Norra Finland, Östra Finland och Västra och Inre Finland, medan det år 2023 gjordes sammanlagt 28 inspektioner.

År 2024 fanns det cirka 400 plockare som omfattades av bärlagen i Finland, medan antalet året innan var 2 000. Samtidigt halverades antalet baser för plockare som anmälades till arbetarskyddsmyndigheten till 22. Det var redan det andra året i rad som antalet baser minskade med hälften.

Största delen av de plockare som omfattades av bärlagen som inspektörer träffade under inspektionerna kom från Ukraina. Dessutom fanns plockare från bland annat Estland, Tyskland, Bulgarien, Albanien, Myanmar, Sri Lanka, Kirgizistan, Indien,

År 2024 fanns det cirka 400 plockare som omfattades av bärlagen i Finland. Antalet minskade betydligt jämfört med året innan, eftersom thailändska plockare av vilda bär kom till Finland med uppehållstillstånd för arbetstagare.

Ändringen ledde också till betydligt färre inspektioner enligt bärlagen än år 2023.

Nepal, Pakistan och Spanien. Många av dem bodde redan i Finland, men till exempel en del av ukrainarna hade kommit till Finland med anledning av plockningssäsongen från andra europeiska länder.

Vid inspektionerna observerades brister särskilt gällande introduktionen och tillgänglighållandet av myndigheternas kontaktuppgifter. För att korrigera dessa brister gavs företagen en anvisning vid över hälften av inspektionerna. Företagen ålades också förpliktelser när det gällde att tillhandahålla redskap och utrustning för plockandet, att uppfylla samarbetskyldigheten samt att förhandsanmäla basen till arbetarskyddsmyndigheten.

Vid bärbaserna arbetar stödpersonal, såsom kockar, bilmekaniker, lägerledare, protokollförare och personer som letar fram områden med god skörd. En del av inspektionerna som gäller anställningsvillkoren för såväl bärplockare som stödpersonal är ännu inte slutförda när denna rapport blir färdig.

5. Anmälningar till polisen

Arbetskyddsmyndigheten ska med stöd av tillsynslagen underrätta polisen om en arbetsgivare misstänks ha gjort sig skyldig till ett arbetsbrott som är straffbart enligt en lag som arbetskyddsmyndigheten övervakar eller enligt strafflagen (lagen om tillsynen över arbetskyddet och om arbetskyddssamarbete på arbetsplatsen 44/2006, 50 §). Anmälan behöver inte göras om gärningen med beaktande av omständigheterna är ringa och allmänt intresse inte kräver att anmälan görs.

Arbetsbrott är till exempel diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Beteckningen *diskriminering i arbetslivet* förutsätter alltid ett anställningsförhållande, så den kan inte tillämpas på arbete som utförs som företagare. I fall av diskriminering i arbetslivet måste grunden för diskrimineringen samt orsakssambandet mellan den diskriminerande gärningen och diskrimineringsgrunden kunna påvisas. I praktiken måste det gå att påvisa att en arbetsgivare till exempel har betalat för låg lön till en arbetstagare på grund av dennes nationalitet eller ursprung. Om en del arbetstagare av samma nationalitet får lön enligt kollektivavtalet och en del inte, är det svårt att påvisa diskriminering på grund av nationalitet. Då kan det dock vara fråga om bedrägeri eller ocker.

Arbetskyddsmyndigheten gjorde utifrån observationer inom tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft 24 anmälningar om diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet till polisen. Antalet anmälningar om ocker var sammanlagt 14.

Arbetskyddsmyndigheten får kännedom om många fler fall av utnyttjande än vad som nämns ovan. En del av fallen kommer fram när polisen ber arbetskyddsmyndigheten om ett utlåtande eller

Utifrån observationer inom tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft gjorde arbetskyddsmyndigheten år 2024 **251** anmälningar till polisen.

ställningstagande avseende en anmälan som en målsägande gjort direkt till polisen eller gällande förundersökningsmaterial relaterat till anmälan. Till exempel gällande människohandel gav arbetskyddsmyndigheten nio utlåtanden år 2024. En del av misstankarna om utnyttjande upptäckts under polisens och arbetskyddsmyndighetens gemensamma inspektioner, i vilket fall polisen inleder en förundersökning direkt.

Med stöd av utlänningslagen ska arbetskyddsmyndigheten underrätta polisen vid misstanke om anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd eller om utlänningsförseelse av arbetsgivare. År 2024 gjorde arbetskyddsmyndigheten 213 anmälningar till polisen om arbetsgivare som hade anlitat utländsk arbetskraft som saknade tillstånd.

Antalet anmälningar har minskat under de senaste åren, eftersom ukrainska medborgare med stöd av tillfälligt skydd har haft rätt att arbeta fritt i Finland. Med en och samma anmälan kan man anmäla flera arbetstagare som varit anställda hos samma arbetsgivare.

Om olovligt arbete upptäcks vid en gemensam inspektion med polisen, görs inte alltid en separat anmälan av arbetskyddsmyndigheten till polisen.

6. Myndighetssamarbete

Anlitandet av utländsk arbetskraft övervakas i stor utsträckning som myndighetssamarbete. År 2024 gjordes 773 inspektioner som myndighets-samarbete, medan antalet år 2023 var 527.

Det ökade myndighetssamarbetet möjliggör ett effektivare tillsynsarbete och informationsutbyte, vilket är väsentligt för att förebygga till exempel grå ekonomi. Genom samarbete kan myndighe-terna ännu effektivare identifiera utnyttjande av utländsk arbetskraft, svart arbete och andra eventuella typer av missbruk. Även dessa går det effektivare att ingripa mot när man samarbetar.

Den gemensamma övervakningen genom-fördes oftast med polisen, till exempel med den lokala polisen och den nationella människohandelsgruppen.

Gemensamma inspektioner gjordes också till exempel med Gränsbevakningsväsendet, Skat-teförvaltningen, Tullen, Pensionsskyddscentra-len, regionförvaltningsverkens alkoholtillstånds-inspektörer, brandinspektörer och kommunala hälsoinspektörer.

I april 2024 utövades tillsyn vid ett stort indu-striobjekt i sydvästra Finland. I tillsynen deltog förutom arbetarskyddsinspektörerna även repre-sentanter för polisen, Gränsbevakningsväsendet, Skatteförvaltningen och Pensionsskyddscentra-len. Under inspektionen kontrollerades bland annat rätten att arbeta och personkort. Under inspektionen träffade och intervjuade inspektö-rerna nästan hundra arbetstagare.

På säsongsarbetsplatser inom turismbranschen i Lappland gjordes 45 inspektioner i samarbete med polisen. I nästan hälften av dessa inspektio-ner deltog även Gränsbevakningsväsendet.

Samarbete bedrivs också internationellt. I april 2024 ordnade Europol tillsynsveckan EMPACT med fokus på bekämpning av människohandel där totalt 14 inspektörer från arbetarskyddsmy-n-digheten deltog. Under veckan gjordes 65 inspek-tioner tillsammans med polisen. Vid sex av dessa misstänkte inspektören allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande.

Rätten till information används vid största delen av inspektionerna

Vid största delen av inspektionerna som gäller anlitande av utländsk arbetskraft används arbetarskyddsmyndigheten rätt till information i stor utsträckning. Mest används utlänningsregistret, dvs. UMA-registret. I UMA-registret kontrolleras utländska arbetstagares rätt att arbeta samt uppgifter gällande ansökningar om uppehållstillstånd. En annan källa som används i stor utsträckning är inkomstregistret, som innehåller uppgifter om utbetalda löner som arbetsgivaren meddelat. När uppgifter om arbetstagare som inspektörer har träffat under en inspektion jämförs med uppgifterna i inkomstregistret avslöjas eventuell mörk lönebetalning. Inkomstregistret kan också användas för att få reda på hur länge ett fall av olovligt arbete har pågått.

Även om arbetarskyddsmyndighetens rätt till information har förbättrats under de senaste åren är det fortfarande mycket som kan utvecklas. Till exempel Skatteförvaltningen får endast i mycket begränsade situationer ge arbetarskyddsmyndigheten information om observerade fall av missbruk som hör till arbetarskyddsmyndighetens behörighetsområde.

Informationsutbytet mellan myndigheter begränsas också av hemlighållandet av uppgifter om anmälare enligt 10 § i tillsynslagen. Arbetarskyddsmyndigheten får ofta anmälningar om missförhållanden som inte kräver arbetarskyddstillsyn, men ovan nämnda bestämmelse om hemlighållande kan hindra arbetarskyddsmyndigheten från att vidarebefordra informationen till behörig myndighet. Därför är det väldigt viktigt att aktivt främja skrivningen i regeringsprogrammet om att utveckla informationsutbytet mellan myndigheter.

En representant för arbetarskyddsmyndigheten är medlem i Europeiska arbetsmyndigheten ELA:s (European Labour Authority) arbetsgrupp för inspektionsverksamhet, som består av representanter för medlemsländernas arbetarskyddsmyndigheter. Inom arbetsgruppen utbyter medlemmarna information om god tillsynspraxis och utvecklar den gemensamma inspektionsverksamheten mellan medlemsländerna. Som en del av det ELA-stödda samarbetet genomfördes år 2024 en gemensam inspektion tillsammans med arbetarskyddsmyndigheten i Litauen. Inspektionen gjordes vid ett stort industriobjekt där inspektörer från båda länderna intervjuade arbetstagare tillsammans.

Arbetarskyddsmyndigheten är medlem i Europeiska arbetsmyndigheten ELA:s arbetsgrupp, där arbetarskyddstillsynen mellan medlemsländerna utvecklas.

7. Kommunikation och samarbete med intressentgrupper

Arbetarskyddsmyndigheten strävar efter att förebygga arbetsrelaterat utnyttjande även genom kommunikation och intensivt samarbete med intressentgrupper.

Vårt mål är att arbetsgivare som anlitar utländsk arbetskraft ska känna till sina skyldigheter enligt den finska arbetslagstiftningen och att utländska arbetstagare som arbetar i Finland ska känna till spelreglerna i arbetslivet samt var de får hjälp i problemsituationer. Till exempel arbetsrelaterat utnyttjande kan vi bättre ta itu med när en utländsk arbetstagare själv lyfter fram missförhållanden som hen upplevt.

Vi gjorde ett informationsblad för utdelning vid inspektioner inom skogsbranschen där vi informerade arbetsgivarna och arbetstagarna om lönesättningen enligt det kollektivavtal som tillämpas inom skogsbranschen. Vi uppdaterade arbetsplatsmeddelandet som innehåller information om arbetsgivarens skyldigheter inom skogsbranschen i Finland.

När vi informerar arbetsgivare och arbetstagare är det viktigt att samarbeta med olika intressentgrupper. Med hjälp av intressentgrupperna når vi en större grupp. Dessutom får vi ut information om arbetsgivarens skyldigheter och arbetstagarens rättigheter samt om arbetarskyddsmyndighetens tjänster till dem som möter utlänningar i sitt eget arbete. På så sätt kan även de hjälpa sina kunder få information och hjälp.

År 2024 deltog vi i Utbildningsstyrelsens och Finlands Flyktinghjälp projekt där läromaterialet i samhällsorienteringsutbildningen för personer som flyttat till Finland uppdateras. Samhällsori-

Vårt mål är att arbetsgivare och arbetstagare i Finland ska känna till spelreglerna i arbetslivet och veta var man får hjälp i problemsituationer. Vi delar denna information i samarbete med intressentgrupper.

enteringen är en utbildning som stöder integrationen av nyligen anlända invandrare på personens eget språk och som kommer att bli en lagstadgad uppgift för kommunerna 2025 i och med den nya integrationslagen.

Vi mötte personer med ett främmande språk som modersmål bosatta i Finland både personligen och digitalt. Vi deltog under året sju gånger i olika rekryterings- och företagarmässor. Dessutom deltog vi aktivt i webbevenemang som ordnades av intressentgrupper och som var riktade till företag som anlitar utländsk arbetskraft, arbetstagare som flyttar till Finland från utlandet samt utlänningar som redan bor i Finland. Under dessa evenemang delade vi ut grundläggande information om den finska arbetslagstiftningen. Ett av målen med mötena är att sänka tröskeln för att vid behov be myndigheten om hjälp.

Vi informerade om frågor som gäller utländsk arbetskraft även i massmedia. Vi publicerade pressmeddelanden om ämnet och gav intervjuer.

Tyosuojelu.fi

Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst