

Tillsyn över användningen av utländsk arbetskraft 2025

Rapport

Sammanfattning

Arbetskyddsmyndigheten fortsatte år 2025 sitt aktiva tillsynsarbete vid företag som anlitar utländsk arbetskraft och utförde 1 817 inspektioner.

En viktig fråga som övervakas i tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft är att utländska arbetstagare har rätt att arbeta i Finland. Vid omfattande inspektioner övervakas inte bara rätten att arbeta, utan även att arbetsgivarna följer arbetslagstiftningen och allmänt bindande kollektivavtal. År 2025 var ungefär hälften av de utförda inspektionerna omfattande inspektioner.

Tillsynsobservationerna var liknande som under tidigare år.

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.

Det förekom fortfarande många brister i iakttagandet av minimianställningsvillkoren. I lönesättningen observerades brister vid cirka 40 procent av de inspektioner där detta bedömdes. Även i arbetstidsdokumenten observerades många brister. Vid fler än varannan inspektion konstaterades att arbetstiderna inte hade bokförts på det sätt som lagen förutsätter eller att arbetstidsbokföring saknades helt. Om en arbetsgivare hade försummat skyldigheten att bokföra arbetstiderna, var det inte alltid möjligt att bedöma om lönesättningen var korrekt.

I rapporten presenteras mer detaljerade branschspecifika tillsynsobservationer som gjorts inom hotell- och restaurangbranschen, byggbranschen, säsongsarbete och industrin. Dessutom behandlas andra branscher där det är känt att

det finns mycket utländsk arbetskraft: handelsbranschen, transportsektorn, skönhetsbranschen, städbranschen, personaluthyrning samt biltvättar och verkstäder.

Under tillsynen 2025 observerades framför allt följande fenomen: anställningar som maskerats till företagande, den utsatta ställningen för studerande från tredjeländer samt arbetsgivarers försök att kringgå skyldigheter genom att felaktigt anmäla anställda som utstationerade arbetstagare.

Vid inspektionerna konstaterades ett stort antal fall där anställningar har maskerats till företagarbete eller så kallat lättföretagande. Ibland hade anställningsförhållandet till och med ändrats till ett uppdragsförhållande utan att arbetstagaren förstod det, men villkoren motsvarade fortfarande villkoren i arbetsavtalet.

Om en persons anställning maskeras till företagande, står hen utanför det skydd som arbetslagstiftningen ger i fråga om lön, försäkringar och arbetskyddslagen. Fenomenet förekom tidigare närmast inom bygg- och servicebranschen, men det har nu synts tecken på att det har spridit sig till andra branscher, såsom logistik, städning och skönhetsbranschen.

Vid merparten av inspektionerna användes uppgifter från andra myndigheter. Även om arbetskyddsmyndighetens 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.

Rapportens namn: Tillsyn över anlitande av utländsk arbetskraft 2025

Utgivare: Arbetskyddsförvaltningen 2026

Arbetskyddsförvaltningens publikationer 3swe/2026

ISBN: 978-952-479-407-7

ISSN: 2737-0879

Innehåll

Sammanfattning.....	2
1. Allmänt om tillsynen 2025.....	4
1.1 Val av inriktning på tillsynen och antal inspektioner.....	5
2. Fenomen som observerats vid tillsynen	6
2.1 Arbetstagare eller företagare?.....	6
2.2 Studerande i en utsatt ställning.....	7
2.3 Äkta utstationering eller inte?.....	7
3. Tillsynsobservationer branschvis	8
3.1 Jämförelse enligt bransch	10
3.2 Hotell- och restaurangbranschen	12
3.3 Byggbranschen.....	14
3.4 Säsongsarbete	16
3.5 Industri.....	18
3.6 Övriga riskbranscher	19
4. Anmälningar till polisen.....	22
5. Kommunikation och samarbete med intressentgrupper	23

1. Allmänt om tillsynen 2025

Arbetskyddsmyndigheten övervakar att arbetsgivare och uppdragsgivare som verkar i Finland uppfyller sina lagstadgade skyldigheter när utländsk arbetskraft anlitas. Syftet med tillsynen är att garantera en jämlik och rättvis arbetsmarknad för alla arbetstagare samt jämlika konkurrensförutsättningar för företagen.

Arbetskyddsmyndigheten gjorde år 2025 över 1 800 inspektioner av företag som anlitar utländsk arbetskraft i Finland. Uppgifterna i den här rapporten sammanställdes i januari–februari 2026, då drygt 40 av 2025 års inspektioner fortfarande var oavslutade. Uppgifterna i rapporten baserar sig på de avslutade inspektionerna.

Cirka 440 inspektioner genomfördes tillsammans med andra myndigheter. Myndigheterna genomförde något färre gemensamma inspektioner än under de två föregående åren.

Utöver samarbete med finländska myndigheter förekom även internationellt samarbete. Arbetskyddsmyndigheten deltog till exempel i tillsynsveckorna Empact, som ordnades av Europol, och har dessutom ytterligare fördjupat samarbetet och informationsutbytet med arbetskyddsmyndigheterna i framför allt Estland och de andra baltiska länderna.

Mest tillsyn genomfördes vid företag med säte i Finland. Dessutom granskades utländska företag som har sitt säte i ett annat EU-land, men som verkar i Finland. Dessa företag har samma arbetsgivarskyldigheter som företag som är registrerade i Finland.

Dessutom övervakades utländska företag som stationerar ut arbetstagare i Finland och dessa företags beställare. Tillsynsobservationer som anknyter till utstationering behandlas inte i den här rapporten. De behandlas i rapporten *Tillsyn över utstationering av arbetstagare och utstationeringsanmälningar 2025* (rapporten finns att läsa på tyosuojelu.fi/sv/om-oss/publikationer/rapporter).

Tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft innefattar flera olika typer av inspektioner. Liksom tidigare år gjordes även 2025 både så kallade

Från regionförvaltningsverken till Tillstånds- och tillsynsverket

Arbetskyddsmyndigheten är en självständig och oberoende tillsynsmyndighet. Ansvarsområdena för arbetskyddet fungerade fram till slutet av 2025 som självständiga regionala arbetskyddsmyndigheter vid fem regionförvaltningsverk. Regionförvaltningsverken lades ner den 31 december 2025, och det nya riksomfattande Tillstånds- och tillsynsverket inledde sin verksamhet den 1 januari 2026. Arbetskyddsavdelningen vid Tillstånds- och tillsynsverket verkar som riksomfattande arbetskyddsmyndighet, och tillsynen fortsätter överallt i Finland.

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 av minimianställningsvillkoren. Sådana inspektioner genomfördes bland annat på byggarbetsplatser, varv och städobjekt, och arbetstagarna intervjuades ofta i samband med inspektionerna. Begränsade inspektioner användes också för efterkontroll av enskilda förpliktelser som har getts tidigare.
- **Vid omfattande inspektioner** granskades förutom rätten att arbeta även minimianställningsvillkoren, till exempel lönen, efterlevnaden av förbudet mot diskriminering och arbetstidsbokföringen. Vid de omfattande inspektionerna övervakades även andra arbetsgivarskyldigheter, såsom de centrala villkoren för arbetet, olycksfallsförsäkringarna och ordnandet av företagshälsovård.

Vid ungefär 70 inspektioner användes tolk vid intervjuerna med arbetstagare och arbetsgivare. Arbetstagare som inte kan finska eller svenska löper en förhöjd risk att bli föremål för arbetsrelaterat utnyttjande eller i värsta fall människohandel. Tolkning tryggar det eventuella offrets rätt att få hjälp av myndigheterna.

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.

Arbetarskyddsinspektören ger förpliktelser, det vill säga anvisningar och uppmaningar, om de brister som upptäcks under tillsynen och som strider mot lagstiftningen. Om det handlar om en enstaka eller ringa brist, ger inspektören en skriftlig anvisning om att åtgärda den observerade bristen. En anvisning kan ges till exempel om en anställds alla arbetstimmar inte har förts in i arbetstidsbokföringen.

Om bristen är större än ringa, ger inspektören en uppmaning. En uppmaning ges till exempel när det inte alls finns någon arbetstidsbokföring eller när den är så bristfällig att arbetstagarens faktiska arbetstimmar inte framgår av den.

Arbetarskyddsinspektören kan ge anvisningar om alla ärenden som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn. En uppmaning och ett eventuellt förpliktande beslut kan däremot ges endast i vissa lagstadgade ärenden. En uppmaning kan inte ges i fråga om till exempel säkerställandet av rätten att arbeta.

Om förseelsen upprepas eller olägenheten eller faran är klart större än ringa, bedömer arbetarskyddsmyndigheten om gärningen eventuellt uppfyller ett brottsrekvisit och om en brottsanmälan bör övervägas.

1.1 Val av inriktning på tillsynen och antal inspektioner

Arbetarskyddsmyndighetens väljer inriktning på tillsynen på riskbasis. Målet är att inrikta tillsynen på objekt där det sannolikt förekommer brister särskilt i fråga om minimianställningsvillkoren och säkerställandet av rätten att arbeta. Detta bör beaktas när resultaten av tillsynen granskas. Det är sannolikt att inspektionsresultaten inte till alla delar beskriver utlänningars arbete eller uppfyllandet av minimianställningsvillkoren i Finland, utan att bristfrekvensen är förhöjd inom tillsynen.

Vid valet av inriktning på tillsynen utnyttjas arbetarskyddsmyndighetens omfattande rätt till information. Tips är också en viktig faktor vid valet av inriktning på tillsynen. Dessa tips fås framför allt av myndigheter som deltar i processen för uppehållstillstånd för utländska arbetstagare. Många tips kommer även från andra myndigheter, arbetstagarorganisationer inom olika branscher, aktörer inom tredje sektorn och medborgare. Dessutom väljs tillsynsobjekt ut i nära samarbete med andra myndigheter.

I den här rapporten granskas tillsynsobservationer från omfattande inspektioner av anlitandet av utländsk arbetskraft inom de tio branscher som på riskbasis var föremål för flest inspektioner 2025.

Arbetarskyddsmyndighetens mål är att säkerställa lika arbetsvillkor för alla arbetstagare. Därför är information om hur arbetsgivarna uppfyller sina skyldigheter gällande minimianställningsvillkoren och säkerställandet av rätten att arbeta av central betydelse inom tillsynen av anlitandet av utländsk arbetskraft.

År 2025 övervakades anlitandet av utländsk arbetskraft genom 1 817 inspektioner, varav 1 775 hade slutförts när uppgifterna i den här rapporten sammanställdes. Uppgifterna i rapporten baserar sig på de avslutade inspektionerna. Av dessa avslutade inspektioner genomfördes 34 procent inom hotell- och restaurangbranschen, 22 procent inom byggbranschen, 9 procent inom säsongsarbete och 8 procent inom industrin. Totalt 21 procent av inspektionerna gjordes inom andra branscher som behandlas i den här rapporten (handelsbranschen, transportsektorn, skönhetsbranschen, städbranschen, personaluthyrning, biltvättar och verkstäder). De återstående 7 procenten av inspektionerna fördelade sig på flera olika branscher.

Jämfört med förra året minskade antalet inspektioner inom hotell- och restaurangbranschen med fyra procent och ökade lika mycket inom byggbranschen. I övrigt genomfördes inspektioner inom respektive bransch i nästan samma proportion som året innan.

2. Fenomen som observerats vid tillsynen

Enligt observationerna vid tillsynen har utländska arbetstagare en förhöjd risk att bli utnyttjade på olika sätt, bland annat på grund av bristfälliga språkkunskaper.

Under tillsynen 2025 observerades framför allt följande fenomen: anställningar som maskerats till företagande, den utsatta ställningen på arbetsmarknaden för studerande från tredjeländer samt arbetsgivares försök att kringgå skyldigheter genom att felaktigt anmäla anställda som utstationerade arbetstagare.

2.1 Arbetstagare eller företagare?

Vid inspektionerna stöter man på situationer där en utländsk person ser ut att stå i ett anställningsförhållande till arbetsgivaren, även om det enligt företagaren inte är fråga om ett anställningsförhållande. Sådana situationer förekommer till exempel på restauranger, där personen som arbetar säger att hen bara hjälper till, eller, vilket är vanligare, genomför en kortvarig, obetald praktik som arbetsgivaren sedan ersätter med en riktig anställning. Bortsett från praktik som ordnas av läroanstalter och kommuner är obetald praktik dock något okänt i Finland – arbete ska alltid vara avlönat.

Precis som tidigare år upptäckte man 2025 ett stort antal fall där det uppstod misstankar om att anställningsförhållanden maskerats till företagande. Anställningsförhållandet framställdes ofta 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.

I tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft såg fallen ofta ut så att ett anställningsför-

Under tillsynen observerades ett stort antal fall där det uppstod misstankar om att anställningsförhållanden maskerats till företagande. Fenomenet har blivit vanligare och syns framför allt inom byggbranschen.

hållande antingen hade ändrats till ett uppdragsförhållande – ibland till och med utan att arbetstagaren förstått det – eller att ett uppdragsavtal hade ingåtts direkt med den som utför arbetet, dock med vad som ser ut som arbetsavtalsvillkor. I tillsynen stötte man till exempel på fall där en person som anlitats som företagare utför vanligt restaurangarbete som uppfyller villkoren för ett anställningsförhållande till priset 12 euro/h + moms.

Om en persons anställning maskeras till företagande, står hen utanför det skydd som arbetslagstiftningen ger inte bara när det gäller lönen, utan även i fråga om försäkringarna och arbetarskyddslagen. Ersättningen för arbetet hade i flera fall blivit mindre än vad lönen enligt kollektivavtalet skulle ha varit.

Enligt observationerna vid tillsynen har en utländsk arbetstagare en förhöjd risk att bland annat på grund av bristfälliga språkkunskaper hamna i en situation där hens anställningsförhållande kamoufleras som företagande. Av observationerna att döma har falskt företagande och tvångsföretagande blivit en del av arbetsrelaterat utnyttjande.

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

talslagen. År 2025 gjordes en bedömning av rättsförhållandets karaktär, dvs. om det var fråga om ett anställningsförhållande eller företagande, för 325 personer vid 69 inspektioner.

Att maskera anställningsförhållanden till företagande har blivit vanligare, och fenomenet syns framför allt inom byggbranschen. Det har också varit nödvändigt att bedöma arbetstagarens rättsliga ställning inom andra branscher, såsom industrin, logistiken, skönhetsbranschen och restaurangbranschen.

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 tillhandahållandet av lönespecifikationer. Från en uppmaning är det möjligt att gå vidare till ett förpliktande administrativt beslut. Då förpliktas arbetsgivaren att iaktta uppmaningen vid vite. Arbetsgivaren har rätt att överklaga beslutet hos förvaltningsdomstolen.

2.2 Studerande i en utsatt ställning

Under de senaste åren har antalet studerande som kommer till Finland från tredjeländer ökat betydligt. Enligt Europeiska migrationsnätverkets statistiköversikter *Nyckeltal om invandring* beviljade Migrationsverket 3 225 första uppehållstillstånd för studier år 2020. Åren 2023 och 2024 beviljades fler än 12 000 första uppehållstillstånd till studerande varje år, och år 2025 över 10 000.

Studerande från tredjeländer syns också på arbetsmarknaden, till exempel inom restaurang-, städ- och skönhetsbranschen. De studerandes kunskaper i finska är i praktiken obefintliga, och enligt observationerna under inspektionerna har en del även mycket bristfälliga kunskaper i engelska.

Ur arbetarskyddsmyndighetens perspektiv har studerande en sårbar ställning på arbetsmarknaden bland annat därför att deras kunskaper om

Studerande som kommer från tredjeländer har en sårbar ställning på arbetsmarknaden bland annat på grund av att deras kunskaper om det finländska arbetslivet är bristfälliga.

det finländska arbetslivet är bristfälliga. Dessutom finns det indikationer på att många studerande saknar ekonomiska resurser för att leva i Finland. Många har också fått felaktig information om möjligheterna till arbete och inkomst i Finland.

Det verkar också som att studieplatsen i en del fall används som en väg in i landet, även om det faktiska skälet till inresan är ett annat än studier.

2.3 Äkta utstationering eller inte?

Man har inom tillsynen observerat att det i Finland finns utländska företag som uppger att deras anställda är utstationerade arbetstagare från utlandet, trots att företaget i själva verket endast är verksamt i Finland.

Vid tillsynen 2025 gjorde man i 12 fall en närmare utredning av huruvida det verkligen rörde sig om situationer där arbetstagare är utstationerade arbetstagare enligt lagen om utstationering av arbetstagare. I sju fall kom inspektören fram till att det inte handlade om utstationering, och i fyra fall till att det handlade om utstationering. I ett fall konstaterade inspektören att företaget hade både utstationerade arbetstagare och arbetstagare som hade anställts direkt i Finland.

Drivkraften bakom verksamheten är att man vill undvika skatter och skyldigheter för arbetsgivaren. Frågan har uppmärksammats i allt högre grad också mellan EU-länderna.

3. Tillsynsobservationer branschvis

Vid tillsynen av anlitandet av utländsk arbetskraft har riskbranscher identifierats utifrån den tidigare tillsynen och annan tillgänglig information. Rapporten behandlar resultaten av tillsynen och de observationer som har gjorts inom dessa branscher.

År 2025 utfördes mest tillsyn inom hotell- och restaurangbranschen, byggbranschen, säsongsarbete och industrin. Näst mest övervakades handeln, transportsektorn, skönhetsbranschen, städbranschen, personaluthyrning samt biltvättar och verkstäder.

Dessa tio branscher är de så kallade riskbranscherna inom tillsynen av anlitandet av utländsk arbetskraft och behandlas i den här rapporten. De sex sistnämnda branscherna går i rapporten under benämningen övriga riskbranscher.

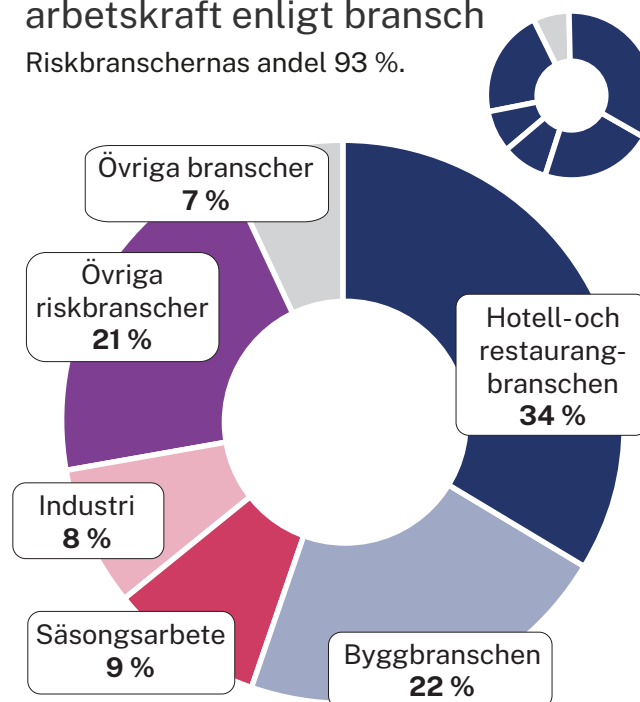
Inom de fyra mest övervakade riskbranscherna genomfördes över 100 inspektioner per bransch. Inom hotell- och restaurangbranschen genomfördes totalt 597 inspektioner, vilket är över en tredjedel av alla inspektioner inom tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft.

Inom de näst mest övervakade sex övriga riskbranscherna genomfördes totalt 369 inspektioner. Inom dessa branscher genomfördes färre än hundra inspektioner per bransch: först inspektioner gjordes av biltvättar och verkstäder (28 inspektioner).

Dessutom gjordes 126 inspektioner som fördelar sig på flera olika branscher. Antalet inspektioner inom dessa branscher är så litet att det inte är ändamålsenligt att dra branschspecifika slutsatser.

Tillsyn över anlitandet av utländsk arbetskraft enligt bransch

Riskbranschernas andel 93 %.



Figur 1. Fördelning av tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft enligt bransch år 2025. Av tillsynen inriktades 93 procent på riskbranscher.

Tillsynen inriktades på branscher med många utländska arbetstagare och sannolika brister framför allt i fråga om minimianställningsvillkoren och säkerställandet av rätten att arbeta.

I rapporten granskas antalet förpliktelser (anvisningar och uppmaningar) som har getts vid omfattande inspektioner inom riskbranscherna. År 2025 var ungefär hälften av de utförda inspektionerna omfattande inspektioner.

Tillsynsresultaten bedöms utifrån fyra centrala faktorer som anknyter till anlitandet av utländsk arbetskraft och som ska övervakas:

- lön enligt det allmänt bindande kollektivavtalet ("lön" i tabellerna och diagrammen)
- iakttagande av förbudet mot diskriminering
- arbetstidsbokföring
- säkerställande av utländska arbetstagares rätt att arbeta.

De tre första av dessa är centrala minimianställningsvillkor som övervakas inom tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft.

Rapporten granskar i vilken mån arbetsgivare inom riskbranscher har getts förpliktelser, det vill säga anvisningar och uppmaningar, i fråga om centrala tillsynsområden. De relativa andelarna av de givna förpliktelserna har beräknats för att undersöka hur stor andel av inspektionerna inom branschen som ledde till förpliktelser. Detta möjliggör jämförelse mellan branscherna, även om antalet inspektioner varierar avsevärt mellan branscherna. (Figur 2)

Man har även beräknat medelvärdena för alla riskbranscher när det gäller förpliktelser som har

getts gällande centrala tillsynsområden. Tillsynsobservationerna inom varje bransch bedöms i förhållande till dessa medelvärden. För de fyra mest övervakade branscherna granskas också hur stor andel av de observerade bristerna i lönesättningen som eventuellt är kopplade till diskriminering.

Utifrån de inspektioner som har gjorts inom riskbranscherna kan man konstatera att brister i lönesättning och arbetstidsbokföring accentueras tydligt i förhållande till de andra områdena som övervakas.

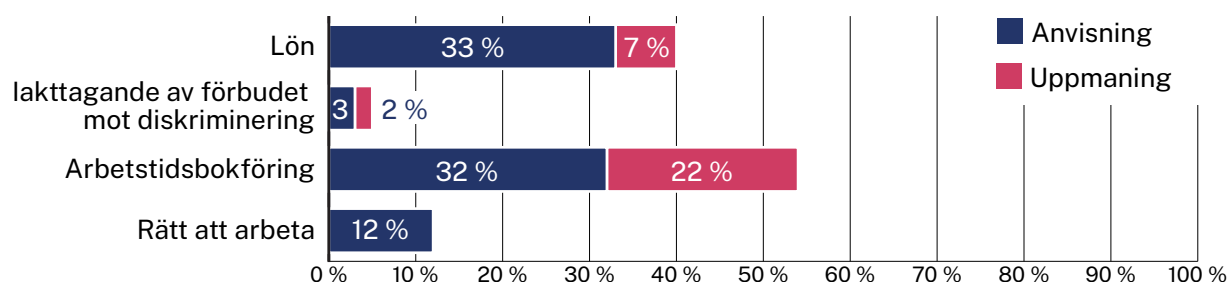
Brister i lönesättningen observerades vid totalt 40 procent av inspektionerna inom riskbranscherna. Brister i arbetstidsbokföringen upptäcktes ännu oftare (vid 55 procent av inspektionerna). Observationerna tyder på att det finns betydande utmaningar när det gäller uppfyllandet av de centrala minimianställningsvillkoren inom riskbranscherna.

Brister gällande säkerställandet av rätten att arbeta observerades vid 12 procent av inspektionerna.

Det gjordes relativt få observationer som hänför sig till iakttagandet av förbudet mot diskriminering. Detta kan antingen tyda på att missförhållanden som anknyter till diskriminering förekommer mindre ofta eller att de är svårare att upptäcka vid inspektionerna än andra brister.

Förpliktelser gällande minimianställningsvillkoren och skyldigheten att säkerställa rätten att arbeta vid inspektioner inom riskbranscher

Andelen inspektioner som lett till förpliktelser av alla omfattande inspektioner inom riskbranscherna.



Figur 2. Förpliktelser som getts gällande minimianställningsvillkoren och skyldigheten att säkerställa rätten att arbeta vid inspektioner inom riskbranscherna: andelen inspektioner som ledde till förpliktelser av alla omfattande inspektioner som genomfördes inom riskbranscherna.

3.1 Jämförelse enligt bransch

För varje riskbransch har man även beräknat hur många förpliktelser som i medeltal har getts gällande centrala tillsynsområden under en omfattande inspektion. Antalet givna förpliktelser har ställts i relation till antalet genomförda inspektioner inom respektive bransch. Det nyckeltal som man då har fått fram beskriver det genomsnittliga antalet förpliktelser per inspektion. Till exempel genomfördes 109 omfattande inspektioner inom byggbranschen, vilket resulterade i totalt 154 förpliktelser gällande centrala tillsynsområden, det vill säga i genomsnitt 1,41 förpliktelser per inspektion.

Figur 3 visar det genomsnittliga antalet förpliktelser per inspektion inom riskbranscherna.

Det bör understrykas att den granskade indikatorn – antalet förpliktelser i relation till antalet inspektioner – endast ger en infallsvinkel till bedömningen av riskbranscherna. Man bör inte dra för enkla slutsatser om den övergripande situationen inom branscherna utifrån diagram-

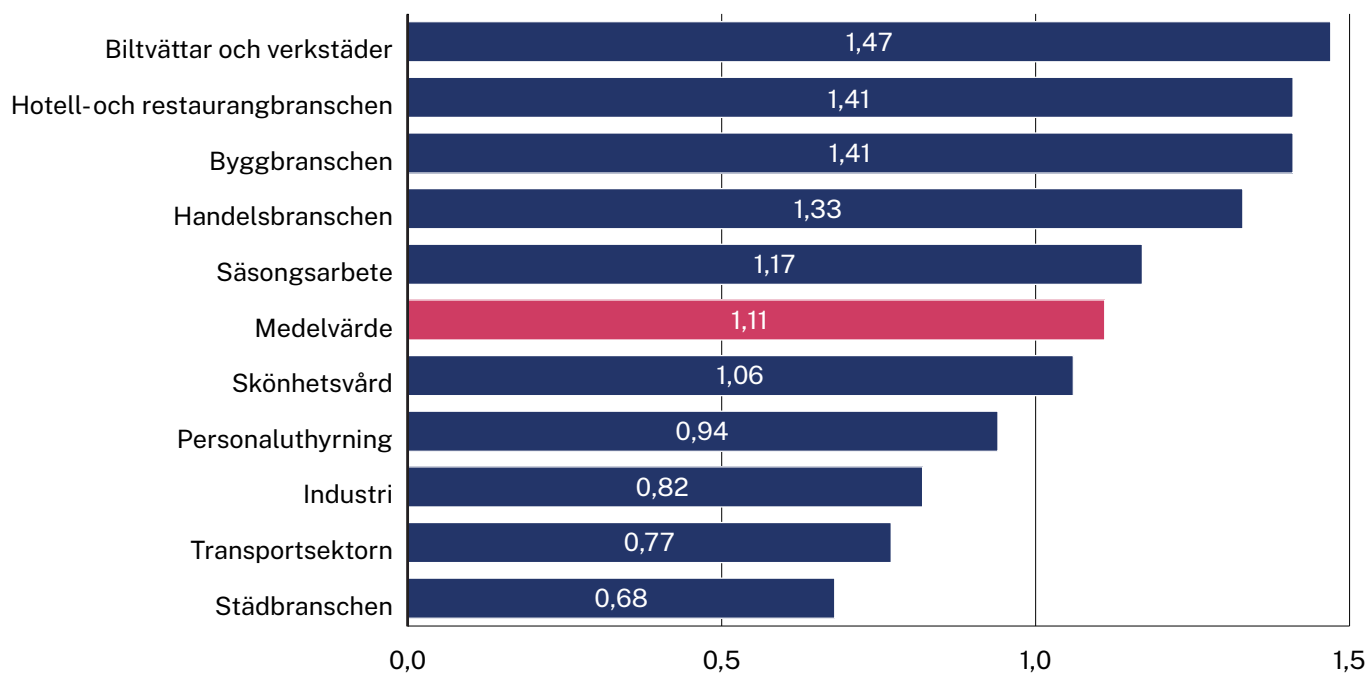
Det genomsnittliga antalet förpliktelser vid inspektioner inom olika branscher bidrar även till att utveckla tillsynen.

met. Utgångspunkten är att tillsynen är riskbaserad, vilket innebär att inspektionerna riktas mot aktörer och situationer där sannolikheten för brister är högre än genomsnittet. Därför framträder de problem som upptäcks vid inspektionerna tydligare i förhållande till hela branschen.

Indikatorn kan trots denna begränsning användas för att välja inriktning på tillsynen och bedöma effektiviteten. Med hjälp av den kan man identifiera både branscher där det ges fler förpliktelser än genomsnittet och branscher där brister upptäcks i mindre utsträckning och där det kan vara motiverat att se över omfattningen av eller inriktningen på tillsynen.

Antal förpliktelser per inspektion enligt bransch

Genomsnittligt antal förpliktelser som getts vid en omfattande inspektion.



Figur 3. Antalet förpliktelser per inspektion enligt bransch.

Biltvättar och verkstäder (1,47 förpliktelser/inspektion), hotell- och restaurangbranschen (1,41), byggbranschen (1,41) och handelsbranschen (1,33) sticker ut i tillsynsresultaten, eftersom antalet förpliktelser inom dessa branscher var klart högre än genomsnittet (1,11). Inom dessa branscher ges relativt sett flest förpliktelser, vilket tyder på att man under inspektionerna av dem upptäcker ett stort antal brister i fråga om de centrala tillsynsområdena. Till exempel gavs det inom de tre förstnämnda branscherna mer än dubbelt så många förpliktelser som inom städbranschen (0,68), som finns längst ner i diagrammet.

Förutom inom städbranschen gavs det relativt sett färst förpliktelser inom transportsektorn (0,77), industrin (0,82) och personaluthyrning (0,94). Man bör dock vara försiktig när man tolkar siffrorna. Till exempel städbranschen är en riskbransch för arbetsrelaterat utnyttjande, så det låga antalet förpliktelser i förhållande till antalet inspektioner innebär knappast att problemen är få. Det kan snarare skvallra om inriktningen på tillsynen, vilka inspektionsmetoder som används eller hur väl bristerna framkommer vid inspektionerna med de metoder som arbetarskyddsmyndigheten förfogar över.

Resultaten tillhandahåller framför allt ett verktyg för att ställa följdfrågor. Tillsynen kan anses ha lyckats inom de branscher där det ges många

Det ringa antalet förpliktelser i förhållande till antalet inspektioner innebär inte nödvändigtvis att det inte finns problem inom branschen.

förpliktelser. Samtidigt kan man dock fundera på om tillsynen inom en del branscher bör ökas eller minskas jämfört med dagens nivå. Till exempel framstår biltvättar och verkstäder av siffrorna att döma som objekt där extra tillsyn kan vara motiverad. När man däremot ser på branscher där det ges färre förpliktelser, är den centrala frågan huruvida problemen inom branscherna identifieras tillräckligt effektivt. Därför borde man göra en utvärdering av om de nuvarande tillsynsmetoderna och kriterierna för valet av inriktning på tillsynen är ändamålsenliga eller om de borde utvecklas.

Som helhet betraktat visar diagrammet varför det är viktigt att använda relativa nyckeltal vid jämförelser mellan branscherna. Samtidigt visar det att det är viktigt att förstå tillsynskontexten när man tolkar siffrorna. Nyckeltalen bör i första hand användas som ett verktyg för analys och fortsatta frågor, inte som grund för entydiga slutsatser.

3.2 Hotell- och restaurangbranschen

År 2025 gjordes totalt 597 inspektioner inom hotell- och restaurangbranschen, vilket är åtta procent färre än året innan (650 inspektioner).

Nästan hälften av inspektionerna 2025 var omfattande inspektioner (281 inspektioner). Under dessa upptäcktes flest brister i arbetsskiftsförteckningen, arbetstidsbokföringen och lönesättningen (figur 4).

Förpliktelser gällande brister som observerats i arbetstidsbokföringen gavs vid totalt 165 inspektioner (59 %). Inom hotell- och restaurangbranschen fick arbetsgivarna relativt sett färre uppmaningar gällande arbetstidsbokföringen, men fler anvisningar än genomsnittet i de andra riskbranscherna.

En förpliktelse gällande brister som observerats i arbetsskiftsförteckningen gavs vid totalt 136 inspektioner (48 %). Av dessa var knappt hälften uppmaningar: en uppmaning gavs vid drygt var femte inspektion (21 %). I den här rapporten har inga medelvärden beräknats för riskbranscherna i fråga om de förpliktelser som getts gällande arbetsskiftsförteckningarna. Det beror på att förpliktelserna inte har samma accentuerade betydelse inom andra branscher som inom hotell- och restaurangbranschen.

Majoriteten av de brister som upptäcktes i lönesättningen gällde storleken på grundlönen och tillägg enligt det allmänt bindande kollektivavtal som tillämpas på branschen. Vid tillsynen av ersättnin-

Periodarbetstid ett särdrag

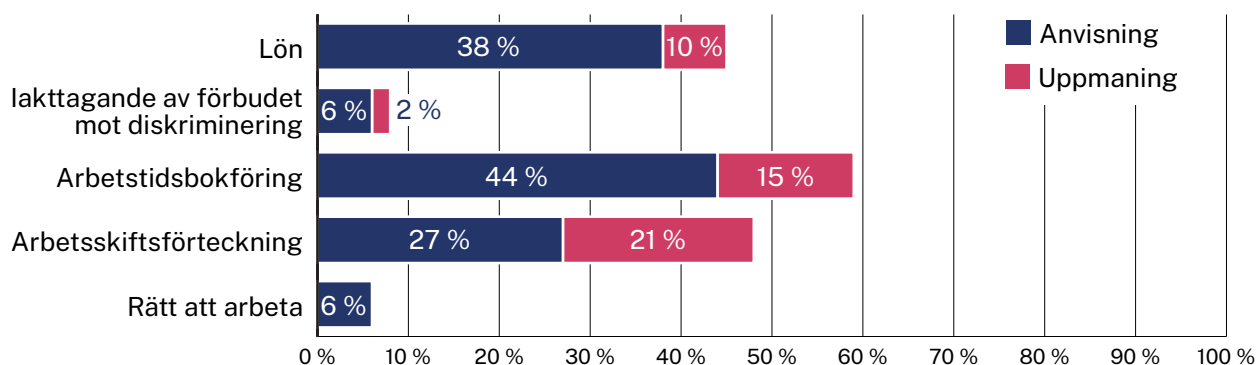
Ett särdrag för hotell- och restaurangbranschen är tre veckors arbetstidsperioder, som man avtalat om i branschens kollektivavtal. Detta innebär att arbetsskiftsförteckningen ska göras upp i treveckorsperioder.

Det har under tillsynen 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 framgår av arbetstidsbokföringen, ges en förpliktelse gällande detta. Dessa brister ökar antalet förpliktelser inom hotell- och restaurangbranschen.

garna för overtidsarbete utgör de ovannämnda bristerna i arbetstidsbokföringen ofta en utmaning. Eftersom man inom branschen tillämpar periodarbetstid är det inte möjligt att fastställa mängden mertids- och overtidsarbete, om treveckorsperioderna inte framgår av arbetstidsbokföringen. Om arbetstiden på en arbetsplats inte har ordnats på basis av periodarbetstid, är det inte heller möjligt att kontrollera att ersättningar har betalats på rätt sätt.

Förpliktelser vid omfattande inspektioner inom hotell- och restaurangbranschen

Inom hotell- och restaurangbranschen genomfördes 281 omfattande inspektioner. Andelen inspektioner som lett till förpliktelser av alla omfattande inspektioner inom branschen där den aktuella omständigheten behandlades.



Figur 4. Förpliktelser som getts gällande minimianställningsvillkoren och skyldigheten att säkerställa rätten att arbeta vid omfattande inspektioner inom hotell- och restaurangbranschen. Till skillnad från i andra riskbranscher ingår även förpliktelser som gäller arbetsskiftsförteckningen.

Totalt sett upptäcktes brister i lönesättningen vid 134 inspektioner (48 %). I lönesättningen observerades brister som var mer än obetydliga vid 10 procent av inspektionerna och obetydliga brister vid 38 procent av inspektionerna. Som en obetydlig brist betraktas till exempel att arbetsgivaren inte har betalat kvällstillägg för ett sporadiskt kvällsskift eller ett enskilt söndagstillägg. Jämfört med de andra riskbranscherna gavs det inom hotell- och restaurangbranschen fler uppmaningar och anvisningar än genomsnittet.

Vid 22 av de inspektioner där brister i lönesättningen observerades konstaterades även brott mot förbudet mot diskriminering. Detta motsvarar cirka 16 procent av fallen där det förekom brister i lönesättningen. Majoriteten (ungefär 84 %) av fallen där det förekom brister i lönesättningen var med andra ord inte kopplade till diskriminering. Resultatet är nästan detsamma som i byggbranschen.

Inom hotell- och restaurangbranschen genomfördes 281 omfattande inspektioner. Vid en omfattande inspektion gavs i genomsnitt 1,41 förpliktelser gällande de centrala tillsynsområdena.

Vid sex procent av de omfattande inspektionerna inom hotell- och restaurangbranschen observerades brister i minst en utländsk arbetstagares rätt att arbeta. Inom hotell- och restaurangbranschen gavs hälften så många anvisningar om säkerställande av rätten att arbeta som inom riskbranscherna i genomsnitt.

3.3 Byggbranschen

År 2025 gjordes totalt 396 inspektioner inom byggbranschen. Antalet inspektioner ökade med 24 procent jämfört med 2024, då 320 inspektioner genomfördes inom branschen. Inom byggbranschen genomfördes 109 omfattande inspektioner, där man förutom rätten att arbeta även övervakade minimianställningsvillkoren. Dessutom gjordes 179 inspektioner på byggarbetsplatser och 108 andra inspektioner, där man till exempel endast övervakade rätten att arbeta.

Vid inspektioner inom byggbranschen riktas tillsynen mot arbetsgivare samt huvudentreprenörer på byggarbetsplatser. I tillsynen över säkerställandet av utländska arbetstagares rätt att arbeta kan också uppdragsgivaren bli föremål för granskning, om ett utländskt företags tjänster anlitas i en underentreprenad.

Majoriteten av de omfattande inspektionerna riktades mot små företag inom byggbranschen, som ofta är verksamma som en del av en lång underentreprenadkedja.

Vid omfattande inspektioner inom byggbranschen upptäcktes ett stort antal brister i fråga om iakttagandet av utländska arbetstagares minimianställningsvillkor och säkerställandet av rätten att arbeta (figur 5).

Brister som anknyter till lönesättningen upptäcktes vid 62 inspektioner, det vill säga vid mer än hälften av inspektionerna (57 %). Brister i lönesättningen är betydligt vanligare inom byggbranschen än i riskbranscherna i genomsnitt: antalet

Inom byggbranschen genomfördes 109 omfattande inspektioner. Vid en omfattande inspektion gavs i genomsnitt 1,41 förpliktelser gällande de centrala tillsynsområdena.

let anvisningar är ungefär en och en halv gånger större än genomsnittet för riskbranscherna. Bristerna gällde både timlön enligt kollektivavtalet och obligatoriska lönetillägg samt ersättningar för övertids- och söndagsarbete.

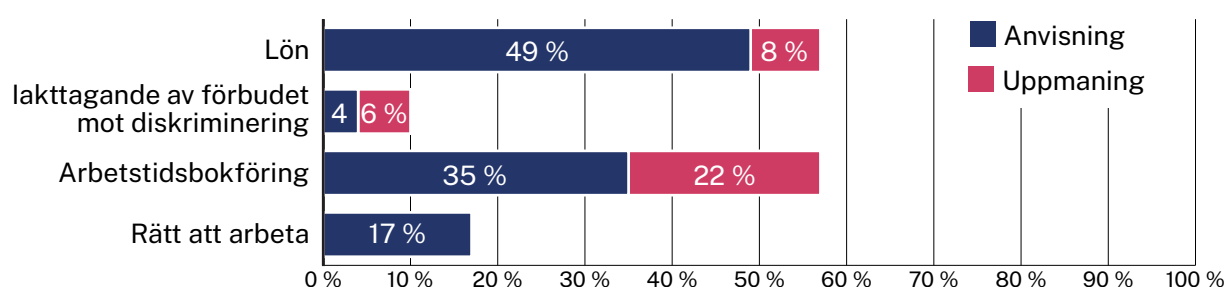
Vid elva av de inspektioner där brister i lönesättningen observerades konstaterades även brott mot förbudet mot diskriminering. Detta motsvarar cirka 18 procent av fallen där det förekom brister i lönesättningen. Av tillsynsobservationerna att döma handlade det i majoriteten (över 80 %) av fallen där det förekom brister i lönesättningen med andra ord inte om diskriminering.

Brister i arbetstidsbokföringen upptäcktes också vid 62 inspektioner (57 %). Vid mer än vart femte av dessa fall (22 %) bedömdes bristerna vara mer än obetydliga, vilket ledde till en uppmaning. En brist som anses vara mer än obetydlig är till exempel att det inte finns någon arbetstidsbokföring alls eller att det inte framgår av den hur många timmar arbetstagarna faktiskt har arbetat.

Vid var sjätte (17 %) omfattande inspektion inom byggbranschen observerades dessutom minst en utländsk arbetstagare som inte hade rätt att arbeta i Finland.

Förpliktelser vid omfattande inspektioner inom byggbranschen

Inom byggbranschen genomfördes 109 omfattande inspektioner. Andelen inspektioner som lett till förpliktelser av alla omfattande inspektioner inom branschen där den aktuella omständigheten behandlades.



Figur 5. Förpliktelser som getts gällande minimianställningsvillkoren och skyldigheten att säkerställa rätten att arbeta vid omfattande inspektioner inom byggbranschen.

Inspektioner på byggarbetsplatser

År 2025 gjordes totalt 179 inspektioner på byggarbetsplatser, där man övervakade utländska arbetstagares rätt att arbeta. Byggarbetsplatser inspekteras i samarbete med inspektörer som övervakar arbetsförhållandena inom byggbranschen och beställarsvarslagen. Dessutom samarbetar man med andra myndigheter: arbetarskyddsmyndigheten övervakade år 2025 byggarbetsplatser tillsammans med bland annat polisen, Skatteförvaltningen och Pensionskyddscentralen.

Vid totalt 14 inspektioner på byggarbetsplatser, det vill säga vid åtta procent av inspektionerna, observerades minst en utländsk arbetstagare som inte hade rätt att arbeta i Finland. År 2024 var motsvarande siffra 17 procent. Den vanligaste bristen var att en arbetstagare arbetade inom en bransch där hen inte hade rätt att arbeta. Olovligt arbete observerades även i situationer där arbetstagarna hade kommit till Finland med stöd av undantagsbestämmelsen om utstationerade arbetstagare i utlänningslagen (81 b § 1 mom. 4 punkten), även om undantaget inte kunde tillämpas på dem.



Janne Varonen

3.4 Säsongsarbete

År 2025 gjordes totalt 144 inspektioner av säsongarbete, varav 64 var omfattande inspektioner. Ungefär hälften av inspektionerna av säsongarbete riktades mot primärproduktionen, det vill säga jordbruk, bärplockning och skogsbranschen. Andra branscher som var föremål för många inspektioner var hotell-, turism- och restaurangverksamhet. I praktiken gjordes alla inspektioner av dem i norra Finland. Anmärkningsvärt är att ungefär tre fjärdedelar av den utländska arbetskraften vid turistmålen i norra Finland är EU-medborgare.

Ett särdrag inom tillsynen över säsongarbete är de korta säsongerna. Därför förskjuts övervakningen av iakttagandet av förpliktelserna ofta till följande säsong.

Vid de omfattande inspektionerna inom branscherna med säsongarbete gavs mest förpliktelser gällande arbetstidsbokföringen, lönesättningen och säkerställandet av rätten att arbeta (figur 6). Brister i arbetstidsbokföringen upptäcktes vid totalt 32 inspektioner, det vill säga vid exakt hälften av inspektionerna. Brister i lönesättningen konstaterades vid 24 inspektioner (38 %). Vid var femte inspektion (20 %) påträffades minst en arbetstagare som inte hade rätt att arbeta. Antalet förpliktelser som gällde skyldigheten att säkerställa rätten att arbeta var relativt sett högst av alla riskbranscher.

Det gavs färre uppmaningar gällande arbetstidsbokföringen än inom riskbranscherna i genomsnitt. Däremot gavs sex procent fler anvisningar om

Säsongsarbete

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

Inom branscher med säsongarbete genomfördes 64 omfattande inspektioner. Vid en omfattande inspektion gavs i genomsnitt 1,19 förpliktelser gällande de centrala tillsynsområdena.

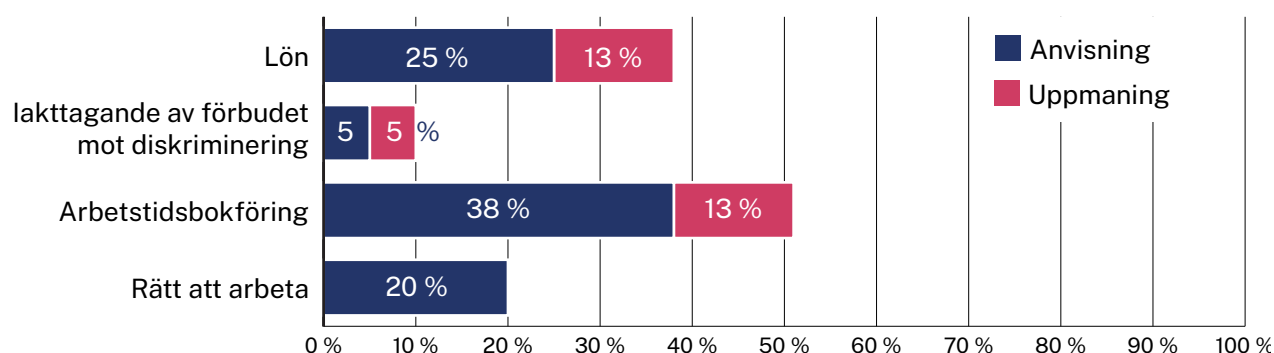
arbetstidsbokföringen än genomsnittet.

Anmärkningsvärt är att antalet uppmaningar som gällde brister i lönesättningen var nästan dubbelt högre än genomsnittet för riskbranscherna. Anvisningarna om detta var åtta procent färre än genomsnittet.

Vid sex av de inspektioner där brister i lönesättningen observerades konstaterades även brott mot förbudet mot diskriminering. Detta motsvarar 25 procent av fallen där det förekom brister i lönesättningen. Andelen är högst bland de fyra mest övervakade branscherna och cirka sju procenten högre än inom byggbranschen, där procentuellt sett näst mest diskriminering observerades.

Förpliktelser vid omfattande inspektioner inom branscher med säsongarbete

Inom branscher med säsongarbete genomfördes 64 omfattande inspektioner. Andelen inspektioner som lett till förpliktelser av alla omfattande inspektioner inom branschen där den aktuella omständigheten behandlades.



Figur 6. Förpliktelser som getts gällande minimianställningsvillkoren och skyldigheten att säkerställa rätten att arbeta vid omfattande inspektioner inom branscher med säsongarbete.

Bland förpliktelseerna som gällde arbetstidsbokföringen finns inte de brister som observerats på detta område inom skogsbranschen. Röjnings- och planteringsarbeten inom skogsbranschen omfattas inte av arbetstidslagen, och därför är arbetsgivare inom skogsbranschen inte skyldiga att bokföra arbetstider. Brister i arbetstidsuppföljningen har dock konstaterats inom branschen. Bestämelsen om att följa upp arbetstiden kommer från det allmänt bindande kollektivavtalet för skogsbranschen. Enligt den ska arbetstagarna göra arbetstidsanmälningar på det sätt som överenskommit med arbetsgivaren. Om det inte finns några arbetstidsanmälningar, går det heller inte att kontrollera att lönesättningen är korrekt.

Inom skogsbranschen har det också funnits problem med underbetalning och långa underentreprenadkedjor, där den som beställt arbetet inte längre vet vem som utför det faktiska arbetet. Det finns flera estniska företag inom branschen, och det har vid inspektionerna av dem förekommit oklarheter kring om arbetstagarna är utsta-

Vid inspektioner av säsongsarbete har det observerats att arbetsgivare i stor utsträckning försummar sin skyldighet att tillhandahålla arbetstagarna de centrala villkoren i arbetet enligt arbetsavtalslagen.

tionerade arbetstagare eller om de har anställts direkt i Finland. Osäkerheten har ökat av att det i tillsynen förekommer fall där arbetsgivaren och arbetstagarna har varit oense om vem arbetstagarna är anställda hos.

Arbetarskyddsmyndigheten har delgett de stora aktörerna inom skogsbranschen sina inspektionsobservationer, och det finns tecken på att de stora aktörerna inom branschen har börjat fästa mer uppmärksamhet vid entreprenadkedjor.

Inspektioner inom branschen för naturprodukter

Med branschen för naturprodukter avses verksamhet som regleras av lagen om den rättsliga ställningen för utlänningar som plockar naturprodukter, det vill säga den så kallade bärlagen. Lagen har nu övervakats under fem plockningssäsonger. Bärlagen reglerar den rättsliga ställningen för utländska plockare av naturprodukter. Den tillämpas på utländska plockare som samlar in naturprodukter till en aktör som är verksam inom branschen för naturprodukter och som ordnar plockarnas inkvartering och mathållning, men som de inte står i ett anställningsförhållande till.

År 2025 beviljade Finland inte längre turistvisum för bärplockning, utan bärplockare från tredjeländer förutsattes ha en anställning och deras arbete omfattades av den normala arbetslagstiftningen.

År 2025 kom cirka 2 500 thailändska bärplockare till Finland. Eftersom thailändare utgör den största gruppen utländska plockare i Finland och de har blivit anställda plockare,

gjordes endast nio inspektioner enligt bärlagen inom branschen för naturprodukter. Antalet var detsamma som 2024, då man slutade bevilja turistvisum till thailändare för bärplockning.

Antalet professionella thailändska plockare var ungefär detsamma som tidigare år, när de kom till Finland inom ramen för bärlagen. Plockarna kommer i praktiken från samma område i Thailand och består i stor utsträckning av samma personer som tidigare år.

Med undantag för några ukrainska plockare hade de utländska personer som påträffades vid bärplockningsinspektionerna vanligtvis en annan huvudsaklig anledning till sin vistelse i Finland än bärplockning, såsom familj eller studier, och inget arbetsrelaterat utnyttjande observerades vid inspektionerna.

Vid sex inspektioner gavs en anvisning om försummelse av anmälningsskyldigheten i fall där det inte hade gjorts någon förhandsanmälan om plockarnas bas till arbetarskyddsmyndigheten.

3.5 Industri

Inom industrin genomfördes totalt 134 inspektioner år 2025, varav 44 var omfattande inspektioner.

Vid de omfattande inspektionerna inom industrin upptäcktes framför allt brister i arbetstidsbokföringen och lönesättningen (figur 7).

Brister i arbetstidsbokföringen upptäcktes vid 17 inspektioner (39 %) och brister i lönesättningen vid 14 inspektioner (32 %). Det gavs över två gånger färre anvisningar om arbetstidsbokföringen än inom riskbranscherna i genomsnitt. Däremot gavs det en aning fler uppmaningar än genomsnittet.

Inom industrin gavs betydligt färre anvisningar om observerade brister i lönesättningen än inom riskbranscherna i genomsnitt. Andelen anvisningar var den näst lägsta bland riskbranscherna; endast inom transportsektorn gavs relativt sett färre anvisningar. När det gäller uppmaningar är situationen den motsatta: inom industrin gavs fler uppmaningar om lönesättningen än genomsnittet, och antalet var näst högst bland riskbranscherna.

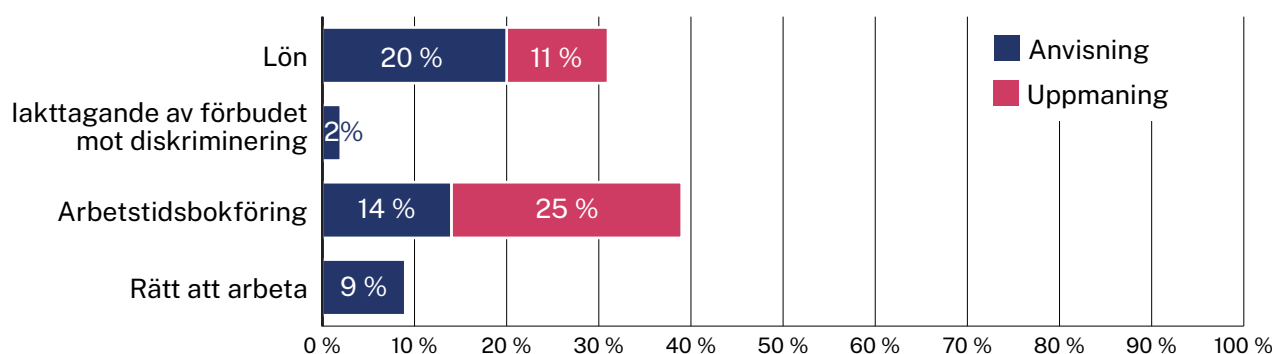
Inom industrin genomfördes 44 omfattande inspektioner. Vid en omfattande inspektion gavs i genomsnitt 0,82 förpliktelser gällande de centrala tillsynsområdena.

Brott mot förbudet mot diskriminering upptäcktes vid endast en inspektion. När detta ställs i relation till det totala antalet brister som observerades i lönesättningen kan det konstateras att bristerna var kopplade till diskriminering i cirka sju procent av fallen med brister i lönesättningen. Observationen baserar sig dock på en enskild granskning. Andelen är klart lägst bland de mest övervakade branscherna.

Vid fyra omfattande inspektioner inom industrisektorn (9 %) upptäcktes brister i minst en utländsk arbetstagares rätt att arbeta. Siffran ligger tre procent under medeltalet för riskbranscherna.

Förpliktelser vid omfattande inspektioner inom industrin

Inom industrin genomfördes 44 omfattande inspektioner. Andelen inspektioner som lett till förpliktelser av alla omfattande inspektioner inom branschen där den aktuella omständigheten behandlades.



Figur 7. Förpliktelser som getts gällande minimianställningsvillkoren och skyldigheten att säkerställa rätten att arbeta vid omfattande inspektioner inom industrin.

3.6 Övriga riskbranscher

Totalt gjordes 369 inspektioner inom de så kallade övriga riskbranscherna (figur 8). Antalet inspektioner inom respektive bransch var färre än hundra.

Tillsynsresultaten från andra riskbranscher granskas genom att göra en branschspecifik jämförelse av de förpliktelser som arbetsgivarna har getts gällande de centrala minimianställningsvillkoren samt skyldigheten att säkerställa rätten att arbeta.

Av figurerna 9–11 framgår de förpliktelser som getts inom övriga riskbranscher när det gäller lön, arbetstidsbokföring och säkerställande av rätten att arbeta. Minimianställningskraven övervakades inte vid alla inspektioner, vilket innebär att de siffror som presenteras här endast har samlats in vid de inspektioner där kraven i fråga övervakades.

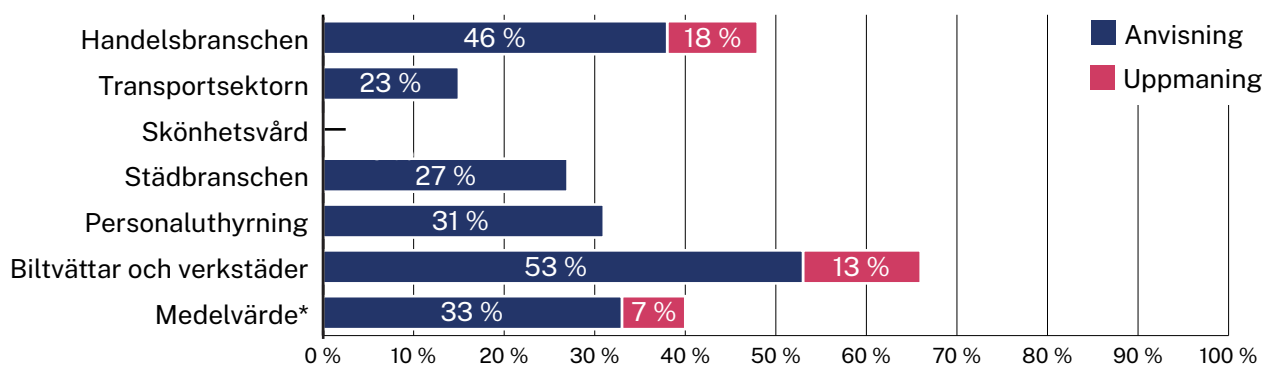
När man granskar siffrorna är det viktigt att beakta två faktorer som gör att tillsynsresultaten inte kan generaliseras till hela branschen:

1. Inom vissa branscher, såsom biltvättar och verkstäder, har det gjorts ganska få inspektioner.
2. Tillsynen har på riskbasis inriktats på aktörer inom vars verksamhet det enligt preliminära uppgifter kan ha förekommit brister i iakttagandet av lagstiftningen.

När det gäller brister som observerats i lönen fick biltvättar och verkstäder flest anvisningar

Förpliktelser gällande lönen

Andelen inspektioner som lett till förpliktelser av alla inspektioner inom branschen där denna omständighet behandlades

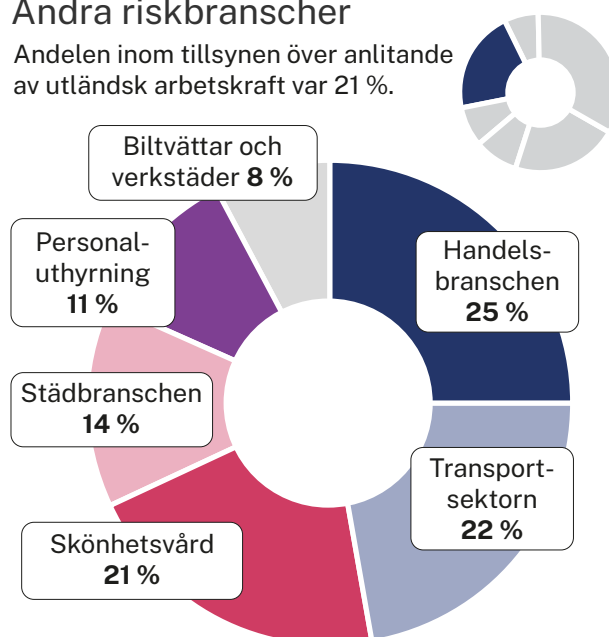


*Alla riskbranscher (hotell- och restaurangbranschen, byggbranschen, branscher med säsongarbete, industrin och andra riskbranscher).

Figur 9. Förpliktelser gällande lönen inom de övriga riskbranscherna: andelen inspektioner som lett till förpliktelser av alla inspektioner inom branschen där den aktuella frågan behandlades.

Andra riskbranscher

Andelen inom tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft var 21 %.



Figur 8. Av tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft riktades 21 procent mot så kallade övriga riskbranscher.

och uppmaningar. De gavs förpliktelser vid hela två av tre inspektioner (66 %). Siffran är större än inom någon annan riskbransch, och enbart andelen uppmaningar är nästan dubbelt så stor som genomsnittet för riskbranscherna. Näst mest löne-relaterade brister upptäcktes inom handelsbranschen, där förpliktelser gavs vid nästan varannan inspektion (48 %). Inom handelsbranschen gavs både uppmaningar och anvisningar relativt sett oftare än genomsnittet för riskbranscherna.

Vid 10 procent av inspektionerna inom handelsbranschen gavs en anvisning om brott mot förbudet mot diskriminering. Andelen är högst inom riskbranscherna och klart högre än genomsnittet. Vid inspektionerna inom de övriga riskbranscherna gavs mycket få förpliktelser gällande brott mot förbudet mot diskriminering. Förhållandet mellan lönesättning och diskriminering behandlas inte separat i det här avsnittet.

När det gäller arbetstidsbokföringen gavs flest förpliktelser vid inspektionerna i skönhetsbranschen, biltvättar och verkstäder samt handelsbranschen. Inom skönhetsbranschen gavs anvisningar eller uppmaningar vid fyra av fem inspektioner (79 %). Skönhetsbranschen är den av risk-

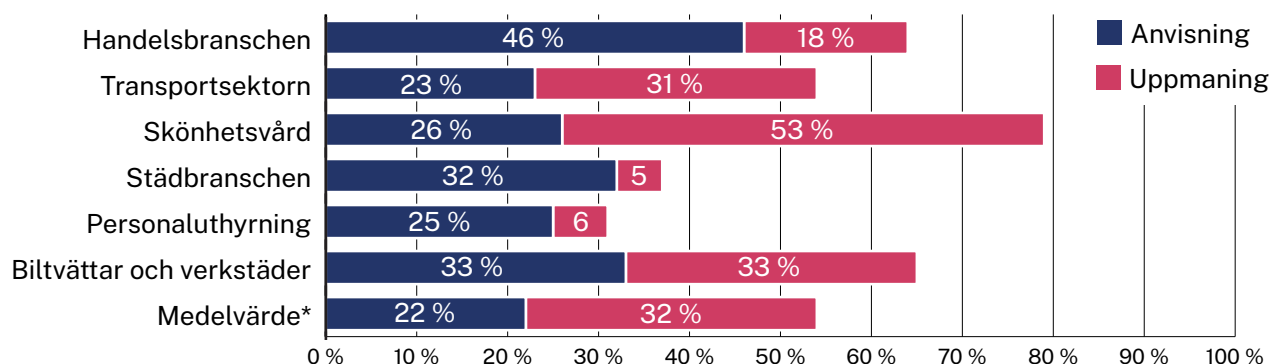
branscherna som har den högsta relativa andelen uppmaningar. Inom den här branschen gavs mer än dubbelt fler uppmaningar än inom riskbranscherna i genomsnitt.

Biltvättar och verkstäder gavs förpliktelser vid två av tre inspektioner (66 %). Andelen var nästan densamma (64 %) inom handelsbranschen. Biltvättar och verkstäder fick ungefär lika många anvisningar och uppmaningar, medan handelsbranschen fick klart fler anvisningar än uppmaningar.

Minst förpliktelser gavs inom personaluthyrning och städbranschen. Antalet uppmaningar var inom personaluthyrning mindre än en tredjedel och inom städbranschen rentav mindre än en fjärdedel av medeltalet för riskbranscherna.

Förpliktelser gällande arbetstidsbokföringen

Andelen inspektioner som lett till förpliktelser av alla inspektioner inom branschen där denna omständighet behandlades



*Alla riskbranscher (hotell- och restaurangbranschen, byggbranschen, branscher med säsongarbete, industrin och andra riskbranscher).

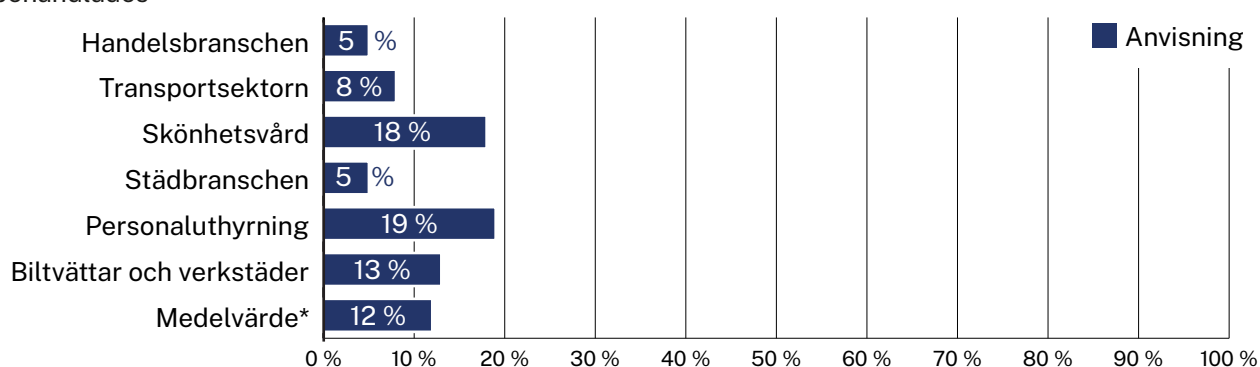
Figur 10. Förpliktelser gällande arbetstidsbokföringen inom de övriga riskbranscherna: andelen inspektioner som lett till förpliktelser av alla inspektioner inom branschen där den aktuella frågan behandlades.

När det gäller säkerställande av rätten att arbeta upptäcktes flest brister inom personaluthyrning, skönhetsbranschen samt biltvättar och verkstäder. Inom personaluthyrning och skönhetsbranschen konstaterades brister i fråga om minst en utländsk arbetstagares rätt att arbeta vid nästan

var femte inspektion. Andelen anvisningar var inom de tre nämnda branscherna klart högre än medelvärdet för riskbranscherna. Relativt sett gavs minst anvisningar inom städbranschen och handelsbranschen, där siffran är mindre än hälften av genomsnittet för riskbranscherna.

Anvisningar gällande säkerställande av rätten att arbeta

Andelen inspektioner som lett till förpliktelser av alla inspektioner inom branschen där denna omständighet behandlades



*Alla riskbranscher (hotell- och restaurangbranschen, byggbranschen, branscher med säsongarbete, industrin och andra riskbranscher).

Figur 11. Förpliktelser gällande säkerställande av rätten att arbeta inom de övriga riskbranscherna: andelen inspektioner som lett till förpliktelser av alla inspektioner inom branschen där den aktuella frågan behandlades.

4. Anmälningar till polisen

Arbetskyddsmyndigheten ska med stöd av lagen om tillsynen över arbetarskyddet 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 arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen 44/2006, 50 §). Anmälan behöver inte göras om gärningen med beaktande av omsändigheterna 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 orsaksambandet 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 10 polisanmälningar om brott gällande arbetsrelaterat utnyttjande utifrån observationer inom tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft. Brottsubriceringarna var ockerliknande diskriminering i arbetslivet (8 st.) och ocker (4 st.). En anmälan kan innehålla flera brottsubriceringar.

Antalet anmälningar om brott som gällde arbetsrelaterat utnyttjande minskade avsevärt jämfört med år 2024. Arbetskyddsmyndigheten gjorde då 24 polisanmälningar om diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet samt 14 polisanmälningar om ocker utifrån observationer inom tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft.

Arbetskyddsmyndigheten får dock kännedom om många fler fall av utnyttjande än vad som nämns ovan. En del av fallen kommer fram när polisen ber arbetskyddsmyndigheten om ett ställningstagande avseende en anmälan som en mål-

Arbetskyddsmyndigheten gjorde år 2025 **188** anmälningar till polisen utifrån observationer inom tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft.

sägande har gjort direkt till polisen eller gällande förundersökningsmaterial som anknyter till anmälan. År 2025 gav arbetskyddsmyndigheten till exempel totalt 22 ställningstaganden till polisen och utlåtanden till åklagaren i fall som rör människohandel. En del av misstankarna om utnyttjande upptäcks under polisens och arbetskyddsmyndighetens gemensamma inspektioner, varvid polisen inleder en förundersökning direkt.

Arbetskyddsmyndigheten ska enligt utlänningslagen underrätta polisen vid misstanke om anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd eller utlänningsförseelse av arbetsgivare. Arbetskyddsmyndigheten gjorde år 2025 60 anmälningar till polisen om olovligt anlitande av utländsk arbetskraft utifrån tillsynsobservationer av anlitande av utländsk arbetskraft, 54 anmälningar om arbetsgivares utlänningsförseelse på basis av olovligt arbete och 64 anmälningar om underlåtelse att uppfylla arbetsgivarens anmälningsskyldighet.

Arbetskyddsmyndigheten gjorde totalt 114 anmälningar till polisen om arbetsgivare som hade anlitat utländsk arbetskraft som saknade tillstånd. Året innan gjordes 213 anmälningar. Antalet anmälningar har minskat under de senaste åren, eftersom ukrainska medborgare har haft rätt att arbeta fritt på basis av tillfälligt skydd. Det minskade antalet anmälningar kan kanske också förklaras med effektivare verksamhet av andra myndigheter, såsom Migrationsverket och polisen. Arbetsgivarna är också mer medvetna än tidigare om anlitande av otillåten utländsk arbetskraft, vilket innebär att otillåten arbetskraft används i mindre utsträckning än tidigare.

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

5. Kommunikation och samarbete med intressentgrupper

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

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 kan vi bättre ta itu med arbetsrelaterat utnyttjande när en utländsk arbetstagare själv lyfter fram missförhållanden som hen har upplevt.

Inspektörerna ger vid inspektionerna information om spelreglerna i det finländska arbetslivet och om vart man kan vända sig om man behöver hjälp. Inspektörerna använder sig här av bland annat flajern Know Your Rights at Work, som hänvisar till mer detaljerad information på 27 olika språk.

Det centrala i kommunikationen är samarbete med olika intressentgrupper. Med intressentgruppernas hjälp når vi många fler utländska arbetstagare än vad som skulle vara möjligt enbart genom våra egna kanaler. En av de viktigaste informationskanalerna för utländska personer som är bosatta i Finland är webbplatsen InfoFinland.fi, som finns på tolv språk. Vi följer årligen upp att innehållet om spelreglerna i arbetslivet är uppdaterat på webbplatsen. År 2025 var filippinska arbetstagare i Finland en särskild målgrupp för kommunikationen.

Under året deltog vi åtta gånger i International House Helsinkis webbevenemang Newcomer

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 intressentgrupperna.

Information Session, där vi informerade nyanlända om spelreglerna på arbetsmarknaden i Finland. Vi mötte utländska arbetstagare ansikte mot ansikte på evenemanget Job Fair i Tammerfors. Ett av målen med att delta i evenemang är att sänka utländska arbetstagares tröskel för att vid behov be myndigheten om hjälp.

Vi informerade om frågor som gäller utländsk arbetskraft också i medierna. Vi gav 27 intervjuer om ämnet i medierna och publicerade två pressmeddelanden. Ämnet för intervjuerna var oftast arbetsrelaterat utnyttjande. Inslagen handlade bland annat om bärplockning, säsongsarbete inom skogsbranschen, arbete inom hushållsnära tjänster och nagelstudior.

Myndighetssamarbetet har intensifierats under de senaste åren. Arbetarskyddsmyndigheten har regelbundna samarbetsmöten med till exempel polisen, Skatteförvaltningen och Migrationsverket över hela Finland.

Tyosuojelu.fi
Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst