

Tillsyn över användningen av utländsk arbetskraft 2023

Rapport

Sammanfattning

År 2023 utförde arbetarskyddsmyndigheten över 2 200 inspektioner av företag som anlitar utländsk arbetskraft. I ungefär hälften av inspektionerna övervakades att arbetsgivarna följer Finlands lagstiftning i fråga om minimivillkoren för utländska arbetstagares anställningsförhållande. En annan central fråga inom tillsynen var utländska arbetstagares rätt att arbeta i Finland.

Arbetarskyddsmyndigheten har under de senaste åren strävat efter att stärka sin roll i att avslöja och bekämpa arbetsrelaterat utnyttjande, och därför strävade man efter att rikta en allt större del av inspektionerna till tillsynen av uttryckligen anställningsförhållandets minimivillkor, dvs. lönesättning och arbetstider.

Enligt tillsynsobservationerna fanns det 2023 liksom tidigare år många brister i iakttagandet av minimivillkoren för anställningsförhållanden.

Brister i lönesättningen uppdagades vid nästan hälften av de inspektioner där denna fråga bedömdes. Andelen var oförändrad jämfört med 2022. Det förekom brister både i grundlönens belopp och i utbetalningen av olika tillägg och overtidsersättningar.

Det fanns också många brister i arbetstidsdokumenten. Det var ofta svårt att bedöma avlöningens riktighet, eftersom det under tillsynen inte var möjligt att kontrollera de faktiska utförda arbetstimmarna på grund av försummelser av skyldigheterna som gäller arbetstidsbokföringen.

Anställningsförhållanden som maskerats till företagarbete eller s.k. lättföretagande uppdagas allt oftare vid tillsynen. Ibland hade anställningsförhållandet till och med ändrats till ett uppdragsförhållande utan att arbetstagaren förstod det, men villkoren motsvarade fortfarande vill-

koren i arbetsavtalet. Fenomenet har tidigare observerats inom bygg- och servicebranscherna, men har nu utvidgats också till industrin och skogsbranschen.

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 påträffades något färre personer som saknade rätt att arbeta än år 2022.

Efterlevnaden av den så kallade bärlagen (lagen om den rättsliga ställningen för utlänningar som plockar naturprodukter 487/2021) övervakades nu 2023 för tredje året. I praktiken observerades brister i efterlevnaden av bärlagen vid alla inspektioner av baser för skogsbärs-plockare och ett betydande antal förpliktelser gavs.

Myndighetssamarbetet effektiviserar inspektionerna på många sätt. Det utfördes 527 stycken gemensamma myndighetsinspektioner, alltså 67 fler än år 2022. Vid hundratals inspektioner utnyttjades dessutom uppgifter från andra myndigheter. Tillsyn utfördes också utifrån tips från arbetstagarorganisationer och medborgare.

Arbetarskyddsmyndigheten strävar efter att förebygga arbetsrelaterat utnyttjande även genom kommunikation och intensivt samarbete med intressentgrupper. År 2023 gjordes mer flerspråkig kommunikation än tidigare, både självständigt och i samarbete med intressentgrupper. Målgruppen var i synnerhet arbetstagare och arbetssökande med ett främmande språk som modersmål, thailändska skogsbärs-plockare samt lättföretagare med ett främmande språk som modersmål.

Rapportens namn: Tillsyn över användningen av utländsk arbetskraft 2023

Utgivare: Arbetarskyddsförvaltningen 2024

Arbetarskyddsförvaltningens publikationer 1swe/2024

ISBN: 978-952-479-373-5

ISSN: 2737-0879

Innehåll

Sammanfattning.....	2
1. Allmänt om tillsynen 2023.....	4
1.1 Inriktning av tillsynen	5
2. Observationer inom tillsynen	6
2.1 Anställningsförhållandets minimivillkor	6
2.4 Övriga ärenden som ska övervakas.....	8
4. Anmälningar till polisen	10
5. Myndighetssamarbete.....	11
6. Kommunikation och samarbete med intressentgrupper	12

1. Allmänt om tillsynen 2023

År 2023 gjorde arbetarskyddsmyndigheten över 2 200 inspektioner av företag som använder utländsk arbetskraft i Finland.

Uppgifterna i denna rapport har sammanställts i februari 2024, då 60 av inspektionerna för 2023 ännu pågick. Av inspektionerna var 2 162 färdiga och detta tal används som jämförelsetal för observationerna.

Mest övervakning utfördes i företag med hemort i Finland. Tillsynen sträckte sig även till sådana utländska företag som inte var så kallade utstationerade företag, utan företagets personal var anställda i Finland eller så uppfylldes inte kriterierna för utstationering.

Dessutom övervakades utländska företag som stationerar arbetstagare i Finland och de som fungerar som beställare till dessa företag. I denna rapport behandlas inte tillsynsobservationer i anslutning till utstationering, utan de beskrivs i rapporten *Tillsyn över utstationering av arbetstagare och utstationeringsanmälningar 2023* (rapporten publiceras i maj 2024).

Syftet med tillsynen är att garantera en jämlik och rättvis arbetsmarknad för alla samt jämlika konkurrensförutsättningar för företagen. Beroende på typen av inspektion bedöms bland annat:

- har arbetsgivarna säkerställt att deras utländska arbetstagare har rätt att arbeta i Finland
- har arbetsgivarna följt Finlands tvingande arbetslagstiftning i fråga om minimivillkoren för utländska arbetstagares anställningsförhållande, dvs. har bestämmelserna om arbetstid och lönesättning iakttagits.

Dessutom övervakas ordnandet av företagshälsovård, olycksfallsförsäkring och vid behov beställarens skyldigheter enligt lagen om utstationering av arbetstagare.

År 2023 gjordes över 2 200 inspektioner av företag som använder utländsk arbetskraft i Finland. Vid varannan inspektion övervakades anställningsförhållandets minimivillkor.

På byggarbetsplatser och varv övervakas att huvudentreprenören och den arbetsgivare som utövar faktisk bestämmanderätt har säkerställt arbetstagarnas rätt att arbeta och sparat uppgifterna om rätten att arbeta. På byggarbetsplatser och varv övervakas dessutom skyldigheterna enligt arbetarskyddslagen att göra upp byggarbetsplatsförteckning och personkort.

Tillsynen över användningen av utländsk arbetskraft innefattar flera olika typer av inspektioner. Liksom tidigare år gjordes även 2023 både s.k. begränsade och omfattande inspektioner.

Under de begränsade inspektionerna fokuserade man framför allt på att övervaka rätten att arbeta och samla in jämförelseuppgifter för inspektioner av anställningsförhållandets minimivillkor. Begränsade inspektioner användes också för efterkontroll av enskilda skyldigheter.

Vid de omfattande inspektionerna granskades förutom rätten att arbeta även anställningsförhållandets minimivillkor. Minimivillkoren för anställningsförhållanden övervakades vid 50 procent av inspektionerna.

Som arbetarskyddsmyndigheter i Finland verkar regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet, som inom sitt område övervakar att bestämmelserna om arbetarskydd följs. I denna rapport talas det om ansvarsområdena för arbetarskyddet i singularis: arbetarskyddsmyndigheten.

Största delen av inspektionerna om användningen av utländsk arbetskraft görs utan förhandsanmälan. I synnerhet för företag inom servicebranschen är en oanmäld inspektion det enda sättet att få tillförlitlig information om företagets arbetstagare. Inspektioner utförs både på arbetsplatserna och utifrån dokument.

1.1 Inriktning av tillsynen

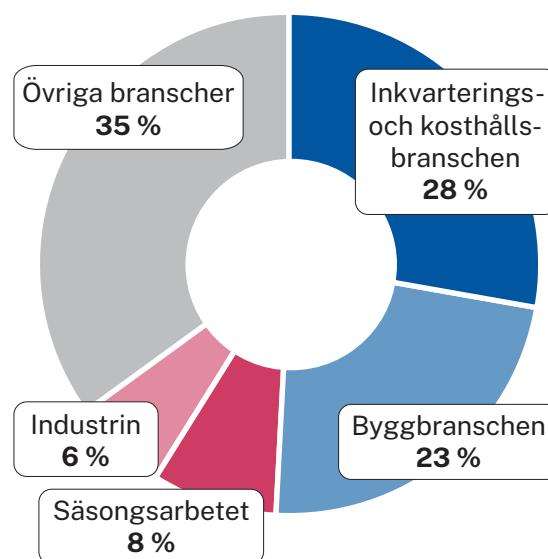
Strävan är att rikta tillsynen till sådana objekt där det sannolikt förekommer brister särskilt i anställningsförhållandets minimivillkor och i säkerställandet av rätten att arbeta. Det lönar sig att beakta detta när man granskar resultaten av tillsynen – det är sannolikt att inspektionsresultaten inte till alla delar ger en verklig bild av utlänningarnas arbetande i Finland, utan att brister framträder betonat vid tillsynen.

Tipsen är viktiga för inriktningen av tillsynen och tipsen kommer i synnerhet från myndigheter som arbetar med tillståndprocessen för uppehållstillstånd för utländska arbetstagare. Det kommer också många tips från arbetstagarorganisationer inom olika branscher och från medborgare. Inspektionsobjekten väljs också med hjälp av den omfattande rätt att få information som arbetarskyddsmyndigheten har. Valen av tillsynsobjekt görs också i tätt samarbete med andra myndigheter.

År 2023 övervakades användningen av utländsk arbetskraft mest inom inkvarterings- och näringsbranschen (28 procent) och byggbranschen (23 procent). Inspektioner gjordes också till säsongarbete (8 procent) och industrin (6 procent).

Av inspektionerna gällde 35 procent andra branscher, bland annat städbranschen, företag inom servicebranschen, dvs. affärer, biltvättar och bilverkstäder, skönhetsvårdsplatser och massageföretag samt transportbranschen och personaluthyrningsföretag.

Inspektionernas fördelning enligt bransch



Figur 1. Fördelningen av tillsynen över användningen av utländsk arbetskraft enligt bransch 2023.

Jämfört med 2022 övervakades inkvarterings- och näringsbranschen något mindre, medan byggbranschens andel ökade. De övriga branschernas andel av tillsynen ökade från 2022.

165 inspektioner inom säsongarbetet

I enlighet med säsonganställningsförordningen gjordes 165 inspektioner. Tillsynen riktades mest till jordbruket, skogsbranschen och säsongbundet arbete inom inkvarterings- och näringsverksamheten. Med säsongarbete avses säsongbetonade branscher inom jordbruk och turism som omfattas av tillämpningsområdet för förordningen om säsongarbete ([Statsrådets förordning om de branscher inom jordbruk och turism som innefattar säsongbunden verksamhet 966/2017](#)).

2. Observationer inom tillsynen

2.1 Anställningsförhållandets minimivillkor

Liksom tidigare år observerades vid tillsynen många brister i iakttagandet av minimivillkoren för utländska arbetstagares anställningsförhållanden. Speciellt mycket brister noterades gällande lönesättningen. Vid nästan hälften (47 procent) av de inspektioner där detta bedömdes observerades brister i lönesättningen. Det fanns brister i lönesättningen på många nivåer: de varierade från avsaknaden av kvällstillägg till allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande.

Jämfört med 2022 var antalet brister i anställningsförhållandets minimivillkor på samma nivå. Även under inspektionerna av säsongsarbete observerades brister i lönesättningen under nästan hälften av inspektionerna (47 procent). Siffran stämmer alltså överens med observationerna om lönesättningen inom andra branscher.

Arbetarskyddsmyndigheten har inte rätt att övervaka att de organiserade arbetsgivarna följer kollektivavtalen. Detta innebär att arbetarskyddsmyndigheten inte kan övervaka lönerna för anställda vid organiserade företag annat än i fråga om iakttagandet av förbudet mot diskriminering. Arbetsgivarförbunden delgavs bristerna vid betalningen av lön enligt kollektivavtalet i de företag som hör till arbetsgivarförbundet.

Arbetarskyddsmyndigheten fick den 1 juni 2023 rätt att ge en uppmaning om lönesättningen och processen kan fortskrida till ett administrativt beslut om vite. En uppmaning kan ges om det är fråga om en väsentlig och betydande brist i lönesättningen och lönegrunden samt lönebeloppet entydigt kan konstateras.

Tidigare kunde man endast ge anvisningar om lönesättning, även om lönen hade varit mycket låg. Med uppmaningen uppmanas arbetsgivaren att åtgärda bristen, men med den är det inte

Minimivillkoren för anställningsförhållanden övervakades genom över 1 000 inspektioner. Vid nästan hälften av inspektionerna noterades brister i lönesättningen.

möjligt att förplikta arbetsgivaren att retroaktivt betala löner som fattas. Om arbetsgivaren inte iakttar uppmaningen, kan arbetarskyddsmyndigheten ålägga arbetsgivaren att vid vite korrigera lönen i enlighet med det allmänt bindande kollektivavtalet.

År 2023, liksom under tidigare år, övervakades även iakttagandet av diskrimineringsförbudet enligt diskrimineringslagen i anslutning till lönesättningen. I tillsynen över användningen av utländsk arbetskraft innebär förbudet mot diskriminering i synnerhet att ingen får diskrimineras på grund av ursprung eller nationalitet i fråga om lön.

Förbudet mot diskriminering gav upphov till skyldigheter i 113 fall, dvs. vid cirka 11 procent av de inspektioner där iakttagandet av förbudet mot diskriminering bedömdes. I fråga om förbudet mot diskriminering har antalet skyldigheter hållits på samma nivå som 2022. I övervakningen av säsongsarbete övervakades förbudet mot diskriminering genom 69 inspektioner, och av dessa ålades arbetsgivaren att följa förbudet mot diskriminering i 9 procent av fallen. Alla observerade situationer med underbetalning var alltså inte sådan diskriminering som avses i diskrimineringslagen. I fall där lön enligt kollektivavtalet betalas till en del arbetstagare av samma medborgarskap och till en del inte, är det i praktiken svårt att påvisa att arbetsgivaren handlat på ett diskriminerande sätt på grund av medborgarskap eller ursprung.

2.2 Utländska arbetstagares rätt att arbeta

Vid de inspektioner som riktades till att rätten att arbeta hade säkerställts av arbetsgivaren påträffades i cirka 10 procent av inspektioner minst en utländsk arbetstagare som saknade rätten att utföra arbetet i fråga i Finland. Oftast var det fråga om att arbetstagaren arbetade inom fel bransch. Andelen fall av olovligt arbete minskade något jämfört med 2022.

Arbetarskyddsmyndigheten får mycket information om olovligt arbete av andra myndigheter, såsom AN-byråernas arbetstillståndstjänster, Gränsbevakningsväsendet och Migrationsverket. Utifrån dessa uppgifter har man redan i flera års tid kunnat inrikta tillsynen till sådana arbetsplatser där man vet att en eller flera personer har arbetat utan rätt att arbeta. Det faktum att man under till och med 10 procent av inspektionerna har bemött arbetskraft som saknar rätt att arbeta vittnar således mer om en lyckad inriktning av tillsynen än om det finländska arbetslivet.

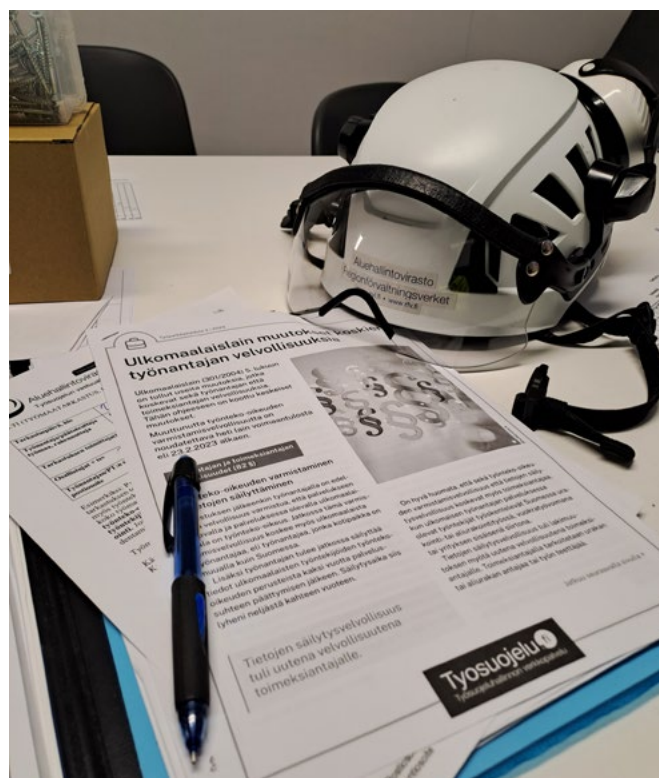
2.3 Arbetstagare eller företagare?

Under inspektionerna upptäcker utlänningsinspektörerna fler situationer än tidigare där det verkar som om utlänningen arbetar för arbetsgivaren, även om det enligt den som betalar arbetsprestationen inte är fråga om ett anställningsförhållande.

Traditionellt har inspektörerna stött på sådana situationer i synnerhet genom oanmälda inspektioner av restauranger. Det är ofta fråga om personer som påträffas på arbetsplatsen och som enligt arbetsgivaren inte är anställda utan bara har kommit för att hjälpa.

Utöver dessa framkom det vid tillsynen 2023 allt tydligare fall där det uppstod misstankar om att ett anställningsförhållande kamouflerades som företagande. Ofta hade anställningsförhållandet kamouflerats till så kallat lättföretagande. Ur arbetslagstiftningens synvinkel är den som utför arbetsprestationer alltid antingen företagare eller arbetstagare. Den så kallade lättföretagarens ställning avviker inte från den ställning övriga företagare har.

Vid tillsynen ser det ofta ut som om anställ-



ningsförhållandet antingen har ändrats, ibland till och med utan att arbetstagaren har förstått det, till ett uppdragsförhållande, eller så har man med den som utför arbetet ingått ett direkt uppdragsavtal, vars villkor dock verkar motsvara villkoren i arbetsavtalet. Fenomenet har blivit vanligare och syns särskilt inom byggbranschen, men också inom städbranschen, bilverkstäder och biltvättar och säsongarbetsbranscher.

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar endast arbete som utförts i ett anställningsförhållande, i dessa fall ska arbetarskyddsmyndigheten först göra en egen bedömning av om det är fråga om ett anställningsförhållande eller inte. Vid tillsynen bedöms detta med hjälp av kännetecknen för anställningsförhållandet som fastställts i arbetsavtalslagen.

Om inspektören anser att det är fråga om ett arbete som utförs i ett anställningsförhållande, kan arbetsgivaren uppmanas till exempel att bokföra arbetstiden och ge lönespecifikation. Det är möjligt att gå vidare från uppmaningar till ett förpliktande administrativt beslut, varvid arbetsgivaren förpliktas att iakttä uppmaningen vid vite. Arbetsgivaren har rätt att överklaga beslutet hos förvaltningsdomstolen.

2.4 Övriga ärenden som ska övervakas

Vid inspektioner i anslutning till tillsynen över anställningsförhållandets minimivillkor är arbetstid en central sak som ska övervakas. I arbetstidsdokumenten upptäcks ofta brister, vilket syns i antalet skyldigheter som ålagts arbetsgivarna.

Vid 46 procent av inspektionerna upptäcktes brister i arbetstidsbokföringen. För arbetsskiftsförteckningarnas del var andelen 38 procent. I säsongarbete observerades brister i arbetstidsbokföringen vid 40 procent av inspektionerna. Arbetsskiftsförteckningarna fanns bristfälliga vid hela 71 procent av inspektionerna. För arbetstidsbokföringen och arbetsskiftsförteckningen gavs skyldigheter i situationer där handlingarna inte hade upprättats över huvud taget eller det fanns brister i dem. Försummelser i arbetstidsbokföringen förekom särskilt i bokföringen av ackordsarbetstimmarna.

Bristerna i arbetstidsdokumenten leder till att det är svårt att bedöma avlöningens riktighet när det inte går att få reda på de faktiska utförda arbetstimmarna. Försummelse av arbetstidsbokföringen och bestämmelserna om arbetsskiftsförteckningen har en betydande inverkan på riktigheten i arbetstagarens avlöning.

I dokumenten om arbetstid upptäcktes många brister.

Bristerna i arbetstidsdokumenten leder till att det är svårt att bedöma avlöningens riktighet när det inte går att få reda på de faktiska utförda arbetstimmarna.



Arbetsplatsmeddelande 1 | 2023

1 (2)

Arbetstimmarnas övre gräns är också för visstidsanställningar

Arbetsgivaren ska säkerställa att arbetstagarens arbetstid inte överskrider den tillåtna maximimängden. Detta gäller även visstidsanställningar. Den genomsnittliga arbetstiden får inte överskrida 48 timmar i veckan under utjämningsperioden. Vid korta anställningsförhållanden räknas detta i förhållande till arbetsförhållandets längd.

Den maximala arbetstiden sätter en övre gräns för den totala arbetstiden. I den räknas alla utförda arbetstimmar, oavsett om de är ordinarie arbetstid, mertidsarbete eller overtidsarbete. Arbetsgivaren ska aktivt och systematiskt följa upp arbetstiden hos sina anställda. I arbetstidsbokföringen ska endast faktiska utförda arbetstimmar antecknas. Arbetstidsbokföringen och lönebokföringen ska hållas åtskilda från varandra.

Arbetsgivaren ska aktivt följa upp att den maximala arbetstiden inte överskrids.

Syftet med bestämmelsen om maximal arbetstid är att skydda arbetstagarens säkerhet och hälsa.

För långa arbetstider kan orsaka skadlig belastning på hälsan samt öka olycksriskerna. Brott mot bestämmelsen är en straffbar gärning.

Begränsningen av den maximala arbetstiden gäller alla arbetstidsarrangemang, det vill säga allmän arbetstid, periodarbetstid, flexitid och utökad flexitid.



Jarmo Gustafsson/ Shutterstock



Anni Pyykkönen

Vad är utjämningsperioder?

Huvudregeln i arbetstidslagen är att arbetstagarens arbetstid, inklusive overtidsarbete, inte får överstiga 48 timmar i veckan under en fyra månaders tidsperiod. Dessa fyra månaders utjämningsperioder ska granskas som självständiga och separata tidsperioder.

Genom riksomfattande kollektivavtal kan det avtalas om att utjämningsperioden förlängs till 6 eller 12 månader. Kontrollera rätt utjämningsperiod i kollektivavtalet för den egna branschen.

Om man tillämpar periodarbetstid på arbetsplatsen bör man beakta att utjämningsperioden för periodarbete är en annan sak än utjämningsperioden för den maximala arbetstiden. Lagen tar inte ställning till att beakta perioder av periodarbete vid uträkning av den maximala arbetstiden.

Työsuojelu
Aikataulu yksityisten työehtojen

Fortsätter på nästa sida >

Även i visstidsanställningar ska arbetsgivaren säkerställa att arbetstiden inte överskrider den maximala tillåtna arbetstiden, som är 48 timmar per vecka. År 2023 publicerade arbetarskyddsmyndigheten ett arbetsplatsmeddelande om ämnet som finns på [Työsuojelu.fi: tyosuojelu.fi/arbetsplatsmeddelanden](https://tyosuojelu.fi/arbetsplatsmeddelanden).

3. Tillsyn över naturproduktbranschen

Lagen om den rättsliga ställningen för utlänningar som plockar naturprodukter, den så kallade bär-lagen, har varit i kraft sedan juni 2021. Bär-lagen har varit en del av tillsynen under tre insamlings-perioder för naturprodukter. Lagen tillämpas på utlänningar som samlar in naturprodukter så att de är i inkvartering och mathållning för aktörer inom naturproduktsplockningsbranschen, dvs. i praktiken ofta företag inom bärbranschen. Personer som omfattas av lagens tillämpningsområde kommer till Finland för att plocka bär med stöd av allemansrätten och de har inte allmänt ansetts stå i anställningsförhållande till företaget som bjuder in dem. Arbetarskyddsmyndig-heten har inte behörighet att övervaka inkomstnivån för plockare av naturprodukter som inte står i anställningsförhållande.

År 2023 gjordes sammanlagt 28 inspektio-ner enligt bär-lagen. Inspektioner utfördes inom ansvarsområdena för arbetarskyddet i Norra Fin-land, Västra och Inre Finland samt Östra Finland. Inspektionerna utfördes med hjälp av omfattande myndighetssamarbete.

Antalet baser som anmälts till arbetarskydds-myndigheten var 45, vilket var nästan hälften mindre än 2022. Genom tillsynen uppnåddes ett omfattande urval av baserna. Merparten av plock-arna kom från Thailand.

I praktiken upptäcktes brister i efterlevna-den av bär-lagen vid alla inspektioner. Flest bris-ter observerades angående plockarnas introduk-tion till arbetet och i skyldigheten att hålla myn-digheternas kontaktuppgifter framme vid basen. Vid hälften av inspektionerna fick bärföretaget anvisningar om bristfällig introduktion. I över 60

Bär-lagen har varit en del av tillsynen under tre insamlingsperioder för naturprodukter.

I praktiken upptäcktes brister i efterlevnaden av bär-lagen vid alla inspektioner.

procent av inspektionerna gavs en anvisning om skyldigheten att hålla kontaktuppgifter till myn-digheterna framlagda. Ingen övervakad aktör inom bärbranschen kunde helt fullgöra sina skyl-digheter enligt bär-lagen.

Vid några inspektionsbesök observerades att även om basen enligt bäraktörens förhandsan-mälan till arbetarskyddsmyndigheten skulle vara verksam vid tillsynstillfället, hade bäraktören redan flyttat lägret till en annan plats och därför kunde tillsynen inte genomföras.

Vid bärbaserna arbetar stödpersonal, såsom kockar, bilmekaniker, lägerledare, protokollfö-rare och skördesökare. Tillsynen gällde i vissa fall också stödpersonalens anställningsvillkor och arbetsförhållanden, där allvarliga brister upptäcktes.

Det har under flera år förekommit misstankar om människohandel inom bärbranschen, vilket vitt-nar om att mycket allvarliga brister har upptäckts i plockarnas arbets- och boendeförhållanden.

4. Anmälningar till polisen

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

Bestämmelser om arbetsbrott finns i 47 kap. i strafflagen. Arbetsbrott är till exempel diskriminering och ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Anmälningsskyldigheten gäller också människohandel och grov människohandel enligt strafflagen när gärningen anknyter till arbetsrelaterat utnyttjande (strafflagen 39/1889 25 kap., 3 §, 3 a §). Till de brottsrubriceringar som ska anmälas till polisen fogades från och med den 1 juni 2023 bedrägeri och grovt bedrägeri samt ocker och grovt ocker när arbetsgivaren har förfarit i strid med den lagstiftning som arbetskyddsmyndigheten övervakar.

Enligt utlänningslagen (3001/2004) är arbetskyddsmyndigheten skyldig att underrätta polisen om det finns sannolika skäl att misstänka att det förekommer olovligt anlitande av utländsk arbetskraft enligt 47 kap. 6 a § i strafflagen, utlänningsförseelse enligt 185 § i utlänningslagen eller utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 § i samma lag. I och med ändringen av utlänningslagen som trädde i kraft 2023 behöver anmälan dock inte göras, om gärningen med beaktande av omständigheterna ska anses vara ringa och allmänt intresse inte kräver att anmälan görs.

År 2023 gjorde arbetskyddsmyndigheten 260 anmälningar till polisen om arbetsgivare som hade använt olaglig utländsk arbetskraft. I en anmälan kunde flera arbetstagare som varit anställda hos samma arbetsgivare anmälas. Om olovligt arbete upptäcktes vid en gemensam inspektion tillsammans med polisen behövde man inte göra en separat anmälan från arbetskyddsmyndigheten, utan polisen skötte fallen direkt utifrån de uppgifter som erhöles vid inspektionen.

På basis av observationer inom tillsynen över användningen av utländsk arbetskraft gjordes **289** anmälningar till polisen år 2023.

Utifrån observationerna vid tillsynen över användningen av utländsk arbetskraft gjorde arbetskyddsmyndigheten 24 anmälningar till polisen om diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet och 5 anmälningar om människohandel. Det finns ännu ingen exakt statistik över anmälningar som gjorts gällande ocker- och bedrägerier.

Arbetskyddsmyndigheten får kännedom om många fler fall av utnyttjande än de ovan nämnda. En del av fallen kommer till arbetskyddsmyndighetens kännedom genom att den anmälan som målsäganden gjort direkt till polisen eller förundersökningsmaterialet i anslutning till detta kommer till arbetskyddsmyndighetens för ett ställningstagande eller utlåtande. Dessutom har en del av misstankarna om utnyttjande observerats i den gemensamma övervakningen tillsammans med polisen, varvid polisen har inlett förundersökningen direkt utan en separat anmälan från arbetskyddsmyndigheten. Målet är att intensifiera myndighetssamarbetet ytterligare för att denna modell ska bli ett riksomfattande verksamhetsätt.

Benämningarna diskriminering i arbetslivet förutsätter att man i fallet kan påvisa en diskrimineringsgrund samt ett orsakssamband mellan den diskriminerande gärningen och diskrimineringsgrunden. I praktiken ska man kunna påvisa att arbetsgivaren till exempel har betalat för låg lön till arbetstagaren på grund av dennes nationalitet eller ursprung. I de fall där lön enligt kollektivavtalet betalas till en del arbetstagare av samma medborgarskap och till en del inte, är det i praktiken svårt att påvisa att arbetsgivarens verksamhet är diskriminerande på grund av medborgarskap. Benämningarna på diskriminering i arbetslivet förutsätter dessutom alltid ett anställningsförhållande och lämpar sig därför inte för situationer där det är fråga om arbete som företagare.

5. Myndighetssamarbete

Tillsynen över användningen av utländsk arbetskraft sker i stor utsträckning som myndighetssamarbete. År 2023 gjordes 527 inspektioner som myndighetssamarbete, medan antalet 2022 var 460. Gemensamma inspektioner med polisen var den vanligaste formen. För polisens del har man samarbetat med både de lokala poliserna och den nationella människohandelsgruppen.

Gemensamma inspektioner gjordes också till exempel med Gränsbevakningsväsendet, Skatteförvaltningen, Tullen, Pensionsskyddscentralen, regionförvaltningsverkens alkoholtillståndspektörer, brandinspektörer och kommunala hälsoinspektörer. Tillsynssamarbete gjordes också inom arbetarskyddsmyndigheten bland annat med inspektörer inom tillsynen över beställaransvaret.

Ett aktivt myndighetssamarbete genomfördes också på EU-nivå. År 2023 fortsatte övervakningen tillsammans med polisen som en del av EMPACT, det vill säga det europeiska sektorsövergripande forumet för bekämpning av brottsbrott. Arbetarskyddsmyndighetens representant 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.

I tillsynen över anlitaandet av utländsk arbetskraft utnyttjas mycket information från andra myndigheter, som kan användas tack vare arbetarskyddsmyndighetens omfattande rätt till information. År 2023 utnyttjades rätten att få information vid hundratals inspektioner. Tack vare rätten att få information får arbetarskyddsmyndigheten information bland annat från Skatteförvaltningens inkomstregister och byggnadsanmälningar, utredningarna om fullgörandet av skyldigheterna vid Enheten för utredning av grå ekonomi samt utlänningsregistret.

Alla inspektionsberättelser från övervakningen av användningen av utländsk arbetskraft skickas för kännedom till Migrationsverket och AN-byråns arbetstillståndstjänster, så att de kan utnyttjas i samband med behandlingen av uppehållstillstånd.



Arbetarskyddsinspektörerna, hälsoinspektören och brandinspektören förbereder sig för inspektionen av skogsbärsplöckarnas bas i Etseri hösten 2023.

6. Kommunikation och samarbete med intressentgrupper

Arbetskyddsmyndigheten strävar efter att förebygga arbetsrelaterat utnyttjande även genom kommunikation och intensivt samarbete med intressentgrupper. Det är viktigt att utländska arbetstagare i Finland känner till arbetslivets spelregler och var man får hjälp i problemsituationer. Arbetskyddsmyndigheten kan bättre ingripa i arbetsrelaterat utnyttjande i de fall där en utländsk arbetstagare själv lyfter fram missförhållanden som hen upplevt.

Det centrala i kommunikationen är samarbetet med de aktörer som har direkt kontakt med arbetstagare och arbetssökande med ett främmande språk som modersmål eller som redan har fungerande kanaler för att nå dem. Detta samarbete ökade kraftigt redan 2022 när arbetskyddsmyndigheten strävade efter att nå i synnerhet personer som flytt kriget i Ukraina. År 2023 utvidgades samarbetet och kom att omfatta flera olika språkgrupper bättre än tidigare.

Ett av de mest verkningsfulla samarbetsprojekten gjordes tillsammans med den flerspråkiga webbplatsen InfoFinland.fi. Webbplatsens avsnitt Arbete och företagande bearbetades i samarbete så att det är lätt att hitta och förstå den väsentliga informationen om arbetslivets spelregler. I texten beaktades särskilt sådant där många personer med ett främmande språk som modersmål enligt tillsynsobservationer stöter på utmaningar. InfoFinland, som genomförs på 12 språk, når ett betydande antal personer med ett främmande språk som modersmål som bor i Finland eller planerar att komma hit.

Vi producerade också själva mer flerspråkigt material än tidigare. Vi utarbetade anvisningen *Är du företagare eller anställd?* på tio olika språk. Med hjälp av den kan till exempel en lättföretagare fundera på om det är fråga om ett genuint



Arbetskyddsinspektörerna deltog i evenemanget Rekryteringstorget Ukraina för att informera de arbetssökande om spelreglerna i arbetslivet. Evenemanget ordnades i Helsingfors i mars 2023.

företagande och vid behov be om hjälp för att utreda sin situation. För thailändska skogsbärs-plockare gjorde vi en guide på thailändska och engelska, *Wild berry picker's rights*, som skickades till dem som bilaga till visumbesluten. Handboken *Utländsk arbetstagare i Finland* fick tre nya språkversioner: persiska, tagalog och uzbekiska.

Vi mötte också ansikte mot ansikte personer med ett främmande språk som modersmål som bor i Finland. Under året deltog vi sex gånger i olika rekryterings- och företagarmässor. Dessutom talade vi med arbetstagare och arbetssökande vid 11 evenemang. På mässor och andra evenemang nådde vi sammanlagt över tusen personer. Ett av målen med mötena är att sänka tröskeln för att vid behov be myndigheten om hjälp.

I tillsynen över användningen av utländsk arbetskraft samarbetar vi med intressentgrupper både med myndigheter och aktörer inom tredje sektorn. Antalet evenemang för intressentgrupper och den tid som användes för dem ökade betydligt jämfört med året innan. År 2023 ökade bland annat samarbetet med aktörer inom skogsbranschen och aktörer inom tredje sektorn betydligt jämfört med året innan. Våra sakkunniga uppträdde vid flera tillfällen under året och berättade till exempel om arbetstagarens rättigheter, arbetsrelaterat utnyttjande och anställningsfrågor för säsongsarbetare. Våra sakkunniga deltar också i regionala nätverk för arbetet mot människohandel som riktar sig till myndigheter och organisationsaktörer.

Myndighetssamarbetet utvecklades inom arbetarskyddsförvaltningen inom ramen för ett riksomfattande samarbetsprojekt mellan flera myndigheter som inleddes 2021 och som ingick i programmet för bekämpning av grå ekonomi och ekonomisk brottslighet. Projektet avslutades i slutet av 2023. I projektet utvecklades ett riskbaserat val av objekt och tillsynssamarbete, informationsutbyte på eget initiativ utvecklades särskilt samt det gränsöverskridande samarbetet med Estland och Litauen. Även om projektet har avslutats fortsätter de regionala samarbetsforum som grundats under projektets gång sin verksamhet. I samarbetsforumen planeras riskbaserad tillsyn tillsammans med olika myndigheter.

En inspektör inom tillsynen över användningen av utländsk arbetskraft deltar också i det nationella samarbetsnätverket för EU:s forum mot svar-

tarbete. I nätverket deltar flera olika myndigheter inom området för arbetslagstiftning, hälsa och säkerhet samt social trygghet och beskattning. Svart arbetet tar sig uttryck i brott mot arbetstagarnas rättigheter, orättvis konkurrens mellan företag och förlorade skatteintäkter för staten. Nätverket främjar samarbetet mellan myndigheterna för att bekämpa svartarbete.

Arbetsrelaterat utnyttjande lyfts ofta fram också i medierna. Våra sakkunniga deltog i den offentliga debatten genom att ge 7 pressmeddelanden och 21 intervjuer. Meddelandena fick fint med synlighet: om meddelande skrevs 66 artiklar i medierna.

Ansvarsområdena för arbetarskyddet samarbetar mycket väl med Brottsofferjouren, som sköter kundfall med anknytning till arbetsrelaterat utnyttjande. Ansvarsområdena för arbetarskyddet har också samarbetat med Flyktinghjälps funktion Rättvist arbetsliv. Funktionen Rättvist arbetsliv ordnade 2023 arbetslivsinfo på olika håll i Finland tillsammans med inspektörer inom tillsynen över användningen av utländsk arbetskraft.

Arbetarskyddsmyndigheten deltar i myndigheternas och organisationernas gemensamma nätverk Rättvist arbete, där man regelbundet diskuterar teman i anslutning till anlitande av utländsk arbetskraft och arbetsrelaterat utnyttjande. Nätverket har sammanställt gemensamma pressmeddelanden under den internationella dagen för anständiga arbetsvillkor samt ordnat öppna diskussionstillfällen för politiker om teman i anslutning till arbetsrelaterat utnyttjande.

Tyosuojelu.fi
Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst