

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 3/2015
TILLSYNEN AV UTLÄNDSK
ARBETSKRAFT

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 3/2015

TILLSYVEN AV UTLÄNDSK ARBETSKRAFT

SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

Social- och hälsovårdsministeriet
Arbetarskyddsavdelningen
Tammerfors 2015

Innehåll

Målet med anvisningen.....	5
Lagstiftningsgrunden.....	5
Verksamhetsprinciper.....	5
Inspektionsverksamhet.....	6
Utläningars rätt att arbeta	6
Rätt att arbeta och förvaring av uppgifter (Utlänningslagen 86 a §)	6
Information till arbets- och näringsbyrån och uppgifter till arbetsgivarnas representant (Utlänningslagen 86 a § 2 mom.).....	8
Uppdragsgivarens skyldigheter (Utlänningslagen 86 b §).....	8
Utstationerade arbetstagare.....	9
Utseende av företrädare (Lagen om utstationerade arbetstagare 4 a §)	9
Tillsynen över företrädare (Lagen om utstationerade arbetstagare 4 b och 5 §).....	9
Intyg över fastställande av den sociala tryggheten för utstationerade arbetstagare (8 b § i lagen om utstationerade arbetstagare)	10
Lämnande av information om tillsynsmyndigheten (8 c § i lagen om utstationerade arbetstagare).....	10
Minimivillkoren i anställningsförhållanden	11
Löne- och övriga minimivillkor.....	11
Kontroll av arbetstiden	12
Diskriminering i arbetslivet.....	12
Människohandel.....	13
Övriga förhållanden som ska övervakas	13
Ordnande av företagshälsovård (Lagen om företagshälsovård 4 §).....	13
Introduktion i arbetet (Arbetarskyddslagen 14 §).....	14
Olycksfallsförsäkring (Lagen om olycksfallsförsäkring 8 § och från den 1 januari 2016 lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar 180 §)	14
Inspektionsberättelse	14
Uppföljning och anmälan till polisen.....	15
Anmälan till övriga myndigheter.....	16
Samarbete och sakkunnigverksamhet	16
Giltighet	17
Bilaga Promemoria ”Hur arbetarskyddsmyndigheten handlar vid identifiering av offer för människohandel och hänvisning av identifierade offer till hjälpsystemet”.....	18

Målet med anvisningen

I denna anvisning behandlas tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft i Finland. Med utländsk arbetstagare avses i utlänningslagen (301/2004) var och en som inte är finsk medborgare. Från arbetarskyddstillsynens perspektiv kan bestämmelserna som gäller utländsk arbetskraft fördelas i bestämmelser som gäller rätt att arbeta, anställningsvillkor för arbetstagare och arbetsförhållanden.

I anvisningen beskrivs de åtgärder som ska vidtas när inspektionens huvudsakliga ändamål är tillsynen över utländsk arbetskraft och iakttagande av de centrala arbetsvillkoren. Frågor som gäller utländsk arbetskraft kan också förekomma i samband med annan inspektion eller kundinitierad tillsyn, varvid anvisningen kan följas i tillämpliga delar.

Målet med anvisningen är att förenhetliga arbetarskyddstillsynen över utländsk arbetskraft och öka tillsynens transparens. Dessutom beskrivs i anvisningen samarbetet mellan de centrala myndigheterna på området.

Tillsynen över utländsk arbetskraft är nära förknippad med anställningsfrågor och tillsynen över diskriminering i arbetslivet. För dessa frågor finns särskilda anvisningar som följs vid sidan av denna anvisning.

Lagstiftningsgrunden

I 86 § 4 mom. i utlänningslagen föreskrivs att arbetarskyddsmyndigheten ska övervaka att arbetsgivaren fullgör förpliktelse i utlänningslagens 86 a § (säkerställande av rätten att arbeta, utrednings- och anmälningsskyldigheter samt förvaring av uppgifter) och 86 b § (arbetsgivarens skyldigheter). På basis av 86 § 2 mom. i utlänningslagen är arbetarskyddsmyndigheten också skyldig att anmäla till polisen om den misstänker gärningar som innebär anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd enligt 47 kap. 6 a § i strafflagen, utlänningsförseelse enligt 185 § i utlänningslagen eller utlänningsförseelse av arbetsgivare enligt 186 § i samma lag.

Särskilt föreskrivs om tillämpning av Finlands lagstiftning på utstationerade arbetstagare som vanligtvis arbetar i någon annan stat än Finland. Lagen om utstationerade arbetstagare (1146/1999) gäller arbete som utförs med stöd av arbetsavtal. Vid tillämpning av lagen har arbetstagarens nationalitet som sådan ingen betydelse. Tillsynen över att lagen iakttas hör till arbetarskyddsmyndigheten.

Verksamhetsprinciper

Arbetarskyddsmyndigheten har som uppgift att övervaka arbetsgivarnas verksamhet. Syftet med tillsynen är att i fråga om anställningsvillkor och annat bemötande garantera alla arbetstagare en och samma arbetsmarknad som fungerar enligt samma villkor. Under inspektioner bedöms i första hand

hur arbetsgivaren har uppfyllt sina lagstadgade skyldigheter vid anlitandet av utländsk arbetskraft. Genom inspektion försäkras inspektören sig om att arbetsgivaren fullgör skyldigheterna i utlänningslagen eller i lagen om utstationerade arbetstagare samt följer bestämmelserna om minimivillkor för anställningsförhållanden och om arbetsförhållanden.

Inspektören har i den utsträckning som tillsynen förutsätter rätt att få handlingar och utredningar av arbetsgivaren. Inspektören ber om att få se handlingarna vid arbetsplatsinspektionen och utreder om de uppfyller kraven i lagstiftningen. Vid behov ber man om kopior, varvid det till arbetsgivaren skickas en begäran om utredning där man ber om enskilda handlingar eller uppgifter som ska lämnas in inom en viss tid. Begäran om utredning kan också ges till arbetsgivaren i samband med arbetsplatsinspektionen.

På grund av okunnighet eller bristfälliga språkkunskaper kan utländska arbetstagare ha begränsade möjligheter att skaffa sig upplysningar om Finlands arbetslagstiftning eller handlingssätten i landet. Bristen på ett gemensamt språk kan också försvåra kommunikationen med utländska arbetstagare. För att genomföra tillsynen över utländska arbetstagares anställningsvillkor på ett effektivt och ändamålsenligt sätt förutsätts ofta att man använder en tillsynsmetod och tillsynsförfaranden som avviker från det sedvanliga.

Arbetarskyddsmyndigheten sköter inte intressebevakning för utländska arbetstagare, lika litet som för finländska arbetstagare, men det hurdana tillsynsåtgärder tillämpas och i vilken omfattning de används beror på om man misstänker diskriminering i arbetslivet och om den utländska arbetstagaren har sämre förutsättningar att sköta sitt ärende själv. Då blir förvaltningens serviceprincip och skyldighet att ge råd särskilt viktiga. Också förvaltningslagens bestämmelser om tolkning och översättning har betydelse. Vid behov sörjer arbetarskyddsmyndigheterna i syfte att utreda ett ärende eller trygga en sakägandes rättigheter för tolkning och översättning även i andra situationer än de som uttryckligen avses i förvaltningslagen.

Inspektionsverksamhet

Utlänningars rätt att arbeta

Rätt att arbeta och förvaring av uppgifter (Utlänningslagen 86 a §)

Arbetstagares rätt att arbeta i Finland baserar sig på medborgarskap i ett EU- eller EES-land, på ett giltigt uppehållstillstånd för arbetstagare eller på att ett uppehållstillstånd för arbetstagare inte behövs. I utlänningslagen föreskrivs om situationer där en utlänning får arbeta i Finland utan uppehållstillstånd för arbetstagare på ett begränsat eller obegränsat sätt (77–79 § i utlänningslagen). I 80 § föreskrivs om hur länge rätten att arbeta gäller. T.ex. en studerande har en begränsad rätt att arbeta på basis av ett uppehållstillstånd för studier.

Medborgarna i EU- och EES-länder behöver inte ett uppehållstillstånd för arbetstagare. De kan visa sin rätt att arbeta med en personkort då personens

nationalitet finns antecknad på kortet. Det är viktigt att beakta att ett skattekort, FPA-kort eller körkort inte visar personens rätt att arbeta, och det gör inte heller ett finländskt ID-kort som beviljats en utlänning och på vilket nationaliteten benämns "xxx". Arbetstagarens rätt att arbeta måste kontrolleras från officiella och giltiga resedokument.

Inspektören kontrollerar att arbetsgivaren har försäkrat sig om att utlänningar som anställs eller är anställda hos företaget har ett sådant uppehållstillstånd för arbetstagare som krävs för ett visst yrkesområde eller att de inte behöver något uppehållstillstånd.

Vid kontroll av utländska arbetstagares rätt att arbeta ska man beakta 4 § 3 mom. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006, tillsynslagen), som ger inspektören rätt att även av utländska arbetstagare få uppgifter om deras rätt att arbeta. Denna rätt i enlighet med tillsynslagen är avsedd för att tillämpas i undantagsfall med beaktande av arbetsgivarens skyldighet att förvara dessa uppgifter på arbetsplatsen. Tillsynsåtgärder riktas i första hand till arbetsgivaren, som även i övrigt är utgångspunkten för arbetarskyddstillsynen. Vid behov kan de uppgifter som fås vid inspektionen kontrolleras i utlänningsregistret.

Förutom rätt att arbeta kontrollerar inspektören också att arbetsgivaren har på arbetsplatsen förvarat uppgifter om utlänningarna anställda hos företaget och om grunderna för deras rätt att arbeta så att arbetarskyddsmyndigheten lätt kan granska dem. Uppgifterna kan förvaras för inspektion på flera olika sätt. Arbetsgivaren kan föra en särskild uppdaterad förteckning för detta ändamål eller uppgifterna kan ingå i arbetsgivarens personförvaltningsregister. Arbetsgivaren ska förvara uppgifterna under fyra år efter att utlänningens anställningsförhållande har upphört. Inspektören kan jämföra uppgifter som arbetsgivaren har förvarat och upprätthållit med utländska arbetstagare på arbetsplatsen.

Om arbetsgivaren har försummat att försäkra sig om en arbetstagares rätt att arbeta och arbetstagaren inte har denna rätt, ger inspektören arbetsgivaren en skriftlig anvisning om att iaktta denna bestämmelse i utlänningslagen. Dessutom för inspektören ärendet till arbetarskyddsmyndigheten för att anmälas till polisen.

Om uppgifterna som ska förvaras på arbetsplatsen är bristfälliga eller om de saknas ges en anvisning. Om uppgifterna existerar men inte kan granskas på arbetsplatsen uppmanar inspektören arbetsgivaren att ge uppgifterna till arbetarskyddsmyndigheten på basis av den rätt att få information som föreskrivs i tillsynslagen. Om arbetsgivaren inte iakttar uppmaningen överför inspektören ärendet till arbetarskyddsmyndigheten för fattande av ett administrativt beslut. Om utlänningens arbete redan har avslutats ger inspektören arbetsgivaren en skriftlig anvisning om att förvara uppgifterna.

Information till arbets- och näringsbyrån och uppgifter till arbetsgivarnas representant (Utlänningslagen 86 a § 2 mom.)

Arbetsgivaren ska lämna information om de centrala villkoren i anställda utlänningars arbete till arbets- och näringsbyrån och lämna till förtroendeman- nen eller den förtroendevalda och arbetarskyddsfullmäktigen uppgifter av vilka framgår utlänningens namn och det kollektivavtal som ska tillämpas.

Om arbetsgivaren inte har lämnat in information eller uppgifter ger inspek- tören arbetsgivaren en anvisning om hur ifrågavarande skyldighet som före- skrivs i utlänningslagen ska iakttas. Om arbetsgivaren uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har försummat ifrågavarande skyldighet för inspektören ärendet till arbetarskyddsmyndigheten för behandling som ärende som an- mäls till polisen. Exempelvis det faktum att arbetsgivaren försummar sin skyldighet trots att han eller hon redan tidigare har fått en anvisning tyder på uppsåtlighet eller grov oaktsamhet.

Arbetsgivarens skyldigheter att ge information och uppgifter gäller också när arbetsgivaren anställer en utlänning som har rätt att arbeta utan uppehålls- tillstånd för arbetstagare. Dessa skyldigheter föreligger inte om arbetstaga- ren är EU- eller EES-medborgare eller en familjemedlem till en sådan person.

Uppdragsgivarens skyldigheter (Utlänningslagen 86 b §)

Enligt utlänningslagens 86 b § gäller de skyldigheter för arbetsgivaren som arbetarskyddsmyndigheten ska övervaka också för uppdragsgivare som har verksamhet i Finland. I paragrafen föreskrivs att när arbetstagare som är an- ställda hos en utländsk arbetsgivare arbetar i entreprenad- eller underentre- prenadarbete eller som hyrd arbetskraft, tillämpas arbetsgivarens skyldigheter i 72 § och 86 a § 1 och 2 mom. på den i Finland verksamma huvudentreprenören eller på den som huvudsakligen låter utföra arbetet (uppdragsgivaren).

Inspektören övervakar att uppdragsgivaren har uppfyllt sin skyldighet att för- säkra sig om att arbetstagarna anställda hos ett utländskt företag har uppe- hållstillstånd för arbetstagare eller att de inte behöver tillståndet och att uppdragsgivaren också har lämnat de uppgifter som krävs. I praktiken ska uppdragsgivaren kunna visa grunderna för utländska arbetstages rätt att arbeta då de ännu arbetar i Finland. Uppdragsgivaren är ändå inte skyldig att förvara dessa uppgifter.

Inspektören ger uppdragsgivaren en anvisning om skyldigheten att säkerställa rätten att arbeta eller försummelse av skyldigheten att lämna in information och uppgifter och överför vid behov ärendet till arbetarskyddsmyndigheten för att anmälas till polisen på samma sätt som beskrivits ovan i fråga om ar- betsgivare.

Utstationerade arbetstagare

Utseende av företrädare (Lagen om utstationerade arbetstagare 4 a §)

Företag som utstationerar arbetskraft i Finland ska i Finland ha en företrädare, om företaget inte har något driftställe i Finland. Inspektören kontrollerar att den som låter utföra arbetet har genom avtal med det utstationerande företaget eller annars genom till buds stående medel sett till att det utstationerande företaget har utsett en företrädare med behörighet att på dess vägnar handla i domstol och ta emot stämningar och övriga myndighetshandlingar. Företrädaren ska ha sin adress i Finland men det finns inte något krav på hemort.

Vid tillsynen över att utse företrädare ska man beakta att en företrädare ska utses senast när den utstationerade arbetstagaren inleder arbetet om utstationeringen varar över 14 dagar (en period eller flera på varandra följande perioder eller perioder med korta avbrott). Företrädarens bemyndigande ska gälla i minst 12 månader efter det att den utstationerade arbetstagaren har slutat arbeta i Finland.

Om den som låter utföra arbetet eller dennes företrädare försummar sin tillsynsskyldighet, ger inspektören en skriftlig anvisning. Om den skriftliga anvisningen inte iakttas, överför inspektören ärendet till arbetarskyddsmyndigheten för behandling och bedömning om ärendet bör anmälas till polisen.

Tillsynen över företrädare (Lagen om utstationerade arbetstagare 4 b och 5 §)

Inspektören granskar företrädarens verksamhet då en utländsk arbetsgivare inte har något driftställe i Finland. För kontroll av minimivillkoren i utstationerade arbetstagares arbete ska företrädaren när den utstationerade arbetstagaren inleder arbetet skriftligen inneha identifieringsuppgifter om det utstationerande företaget samt uppgifter om de ansvariga personerna i företaget, identifieringsuppgifter om arbetstagarna, en utredning i enlighet med 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen om de centrala anställningsvillkoren för den utstationerade arbetstagaren samt en utredning om grunden för den utstationerade arbetstagarens rätt att arbeta. Uppgifterna ska förvaras i två år efter det att den utstationerade arbetstagaren har slutat arbeta i Finland. Uppgifter får också förvaras i etableringslandet för det utstationerande företaget.

Dessutom beds företrädaren att lämna en utredning om arbetstidsbokföring och uppgifter om löner som betalats till den utstationerade arbetstagaren, om arbetstagarens utstationering varar över åtta dagar. Företrädaren ska inneha dessa uppgifter i Finland.

Företrädaren ska på begäran lämna arbetarskyddsmyndigheten ovannämnda uppgifter och utredningar. För att företrädaren ska uppfylla sin skyldighet att ge upplysningar kan man också använda en uppmaning och ett administrativt beslut av arbetarskyddsmyndigheten. Vid behov kan inspektören föra ärendet till arbetarskyddsmyndigheten för behandling och också för utvärdering

om man till polisen skulle anmäla bristfälligheterna i innehavandet av uppgifter.

Intyg över fastställande av den sociala tryggheten för utstationerade arbetstagare (8 b § i lagen om utstationerade arbetstagare)

En utstationerad arbetstagares arbetsgivare eller en företrädare som denna tillsatt är skyldig att lämna den som låter utföra arbetet ett intyg över hur den sociala tryggheten bestäms för arbetstagare som utstationerats senast innan arbetstagarens arbete inleds i de fall där arbetstagare utstationeras efter det att det avtalsenliga arbetet inletts. I fråga om utstationerade arbetstagare från EU- och EES-området kan uppfyllandet av skyldigheten påvisas med E101/A1-intyg, i fråga om utstationerade arbetstagare från länder med vilka man ingått ett socialskyddsavtal med ett motsvarande intyg och i fråga om arbetstagare från tredje länder med vilka inget avtal ingåtts genom uppgifter om pensionsförsäkring från ifrågavarande land.

Skyldigheten att ge information under den tid som avtalet gäller berör underleverantörer och situationer där arbetskraft hyrs med följande begränsningar gällande tillämpningsområde. Skyldigheten att ge information tillämpas inte om värdet av vederlaget för underleverantörsavtalet utan mervärdesskatt understiger 9 000 euro eller om det arbete som utförs av hyrda arbetstagare fortgår sammanlagt högst 10 arbetsdagar. Man kan inte kringgå skyldigheten att ge uppgifter genom att spjälka upp avtalet i mindre delar eftersom det vid uträkningen av dessa gränsvärden anses att arbetet har fortgått utan avbrott, om det arbete eller det arbetsresultat som presterats för den som låter utföra arbetet baserar sig på flera avtal som utan avbrott eller med endast korta avbrott följer på varandra. Bestämmelsen svarar mot tillämpningsområdet i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006, lagen om beställansvar). För att säkerställa att övervakningen är enhetlig ska man samarbeta med ansvarsområdet för arbetarskydd vid Regionförvaltningsverket i Södra Finland.

Arbetsgivaren bör genom en handling, till exempel ett avtal eller ett e-postmeddelande, kunna påvisa att han eller hon har skickat ovan nämnda uppgifter till den som låter utföra arbetet. Ett skriftligt intyg över att skyldigheten har uppfyllts ska bevaras under den tid som det avtalsenliga arbetet varar.

Om arbetsgivaren eller företrädaren försummar skyldigheten att lämna in ett intyg eller att bevara uppgifterna, ger inspektören en anvisning om detta. Vid behov för inspektören ärendet till arbetarskyddsmyndigheten också för att bedöma huruvida det bör göras en anmälan till polisen om brott mot skyldigheten att lämna in eller bevara intyget.

Lämnande av information om tillsynsmyndigheten (8 c § i lagen om utstationerade arbetstagare)

Den som låter utföra arbetet är skyldig att lämna det utstationerande utländska arbetsgivarföretaget skriftlig information om ansvarsområdet för arbetarskydd vid regionförvaltningsverket på den plats där arbetet utförs. Ansvarsområdet för

arbetarskydd utövar tillsyn över efterlevnaden av lagen om utstationerade arbetstagare och ger råd och information gällande tillämpningen av den. Dessutom ska det lämnas kontaktuppgifter till ansvarsområdet för arbetarskydd. Den skriftliga information som lämnats, till exempel i ett avtal eller e-postmeddelande, ska vara verifierbar under den tid som det avtalsenliga arbetet pågår.

Den utländska utstationerande arbetsgivaren ska på motsvarande sätt lämna den utstationerade arbetstagaren information om den myndighet som utövar tillsyn över efterlevnaden av lagen och ger råd senast innan arbetet inleds. Informationen kan också ges av en företrädare som arbetsgivaren tillsatt.

Den skyldighet att lämna information som den som låter utföra arbetet och arbetsgivaren har berörs av samma begränsningar gällande tillämpningsområdet som presenteras ovan gällande information för fastställande av den sociala tryggheten (8 b §). Den som låter utföra arbetet har heller inte någon informationskyldighet om avtalsförhållandet mellan den som låter utföra arbetet och arbetsgivaren kan anses vara etablerat som en följd av tidigare avtalsförhållanden. Bestämmelsen svarar mot grunden för etablerad verksamhet i lagen om beställansvar. För att säkerställa att tillsynen är enhetlig ska man samarbeta med ansvarsområdet för arbetarskydd vid Regionförvaltningsverket i Södra Finland. Om inspektören konstaterar att skyldigheten att lämna information inte har efterlevts och att den som låter utföra arbetet hänvisar till att det är fråga om ett etablerat avtal ska inspektören innan han eller hon ger en anvisning säkerställa att avtalet är etablerat hos den inspektör som övervakar lagen om beställansvar.

Om den som låter utföra arbetet eller arbetsgivaren försummar sin skyldighet att lämna information, ska inspektören ge en anvisning. Vid behov för inspektören ärendet till arbetarskyddsmyndigheten också för att bedöma huruvida det bör göras en anmälan till polisen om brott mot skyldigheten att lämna information. Den företrädare som den utländska arbetsgivaren tillsatt kan inte ges en anvisning eller anmäla försummelsen till polisen.

Minimivillkoren i anställningsförhållanden

Löne- och övriga minimivillkor

Inspektören övervakar att arbetsgivarna följer de löne- och övriga minimivillkor som bestäms i allmänt bindande kollektivavtal. Det finns en särskild anvisning för tillsynen över anställningsförhållanden som också tillämpas på tillsynen över utländska arbetstagare. Löneuppgifterna jämförs med den lönenivå som bestäms i allmänt bindande kollektivavtal. I 2 kap. 10 § i arbetsavtalslagen föreskrivs att om ett bindande kollektivavtal eller ett allmänt bindande kollektivavtal i enlighet med lagen om kollektivavtal inte kan tillämpas på anställningsförhållandet och arbetsgivaren och arbetstagaren inte har avtalat om ersättning för ett arbete, ska arbetsgivaren betala arbetstagaren en sedvanlig och skälig lön för arbetet som han eller hon har utfört. Inspektören ger åt en oorganiserad utländsk arbetsgivare en anvisning, i vilken det förutsätts att arbetsgivaren som minimivillkor i anställningsförhållanden följer bestämmelserna i det allmänt bindande kollektivavtalet för branschen eller,

om sådana inte finns, betalar en sedvanlig och skälig lön om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har avtalat om någon ersättning för arbetet.

Åt en utstationerad arbetstagare ska betalas en minimilön, som anses vara lön som bestäms i sådant kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen och i fråga om utstationerade uthyrda arbetstagare lön som bestäms enligt 9 § i samma kapitel. Om kollektivavtalet i enlighet med det ovannämnda lagrummet inte är tillämpningsbart i ett anställningsförhållande eller om annat avtal eller annan praxis inte finns, ska den utstationerade arbetstagaren betalas en sedvanlig och skälig lön om den ersättning som för arbetet överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagaren är väsentligt mindre än en sedvanlig och skälig lön. Uppdragsgivare är inte i sådant ansvar för arbetstagarnas lönevillkors lagenlighet eller avtalsenlighet som arbetsgivare.

Kontroll av arbetstiden

Inspektören kontrollerar att arbetstidshandlingarna på arbetsplatsen har utarbetats i enlighet med arbetstidslagen. Arbetstidslagens bestämmelser om schema för utjämning av arbetstider och om arbetstidsbokföring ska också tillämpas på utstationerade arbetstagares anställningsförhållanden. Inspektören ber uppgifterna om dessa av företrädaren för utstationerade arbetstagare.

Om arbetsskiftsförteckning eller arbetstidsbokföring saknas eller om inspektören upptäcker brister i dem som är större än obetydliga, ger inspektören arbetsgivaren en uppmaning, i vilken förutsätts att arbetstidshandlingarna ska hållas i enlighet med lagstiftningen. Inspektören ger en anvisning om att reglerna om bestämning av arbetstider ska iakttas. Vid behov överför inspektören ärendet till arbetarskyddsmyndigheten, som överväger om ärendet bör anmälas till polisen.

Diskriminering i arbetslivet

Vid tillsynen över utländska arbetstagare ska inspektören vara uppmärksam på om det eventuellt förekommer diskriminering eller ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Inspektörens uppgift är att bedöma om minimivillkoren i anställningsförhållandet uppfylls och i detta sammanhang också försäkra sig om att det inte förekommer någon diskriminering. Det finns en särskild anvisning för tillsynen över diskriminering i arbetet (2/2016), som tillämpas också vid tillsynen över utländska arbetstagare.

Diskriminering innebär särbehandling av människor på någon grund som är förbjuden i diskrimineringslagen (1325/2014). Diskriminering i arbetslivet eller ockerliknande diskriminering i arbetslivet visar sig ofta i en för låg lön och lagstridiga arbetstider. Inspektören utreder då bl.a. genom att granska arbetstidsbokföring och lönespecifikationer om arbetsgivaren har behandlat arbetstagarna ofördelaktigare gällande löneutbetalning och andra minimikrav på basen av ursprung, nationalitet eller språk.

I ockerliknande diskriminering i arbetslivet försätter arbetsgivaren en arbetstagare i en märkbart ofördelaktigare ställning genom att dra nytta av arbetstagarens ekonomiskt eller annars svåra situation, beroende ställning, oförstånd, tanklöshet eller okunnighet.

I tillsynsanvisningarna för jämlikhet och diskriminering i arbetslivet beskriver man utförligare förfarandet för tillsyn över diskriminering med tanke på minimivillkoren i arbetsförhållandet. Brottskännetecknen vid diskriminering i arbetslivet eller ockerliknande diskriminering i arbetslivet beskrivs utförligare i tillsynsanvisningen om användning av behörighet och anmälan av brottmål till polisen (1/2015).

Människohandel

Människohandel innebär bland annat tvångsarbete i vilket brottsoffret genom att utnyttja hans eller hennes beroende ställning eller otrygghet har vilseletts eller han eller hon har underkuvats att arbeta under förhållanden som kränker människovärdet. Offret för arbetsrelaterad människohandel är vanligen en utländsk arbetstagare. Kännetecknen för ockerliknande diskriminering i arbetslivet och människohandel är mycket nära varandra i arbetsrelaterad människohandel. Situationen är nära människohandel om arbetstagaren måste arbeta omåttligt oavsett arbetarskyddssynpunkter eller under förhållanden som kränker människovärdet.

Arbetarskyddsmyndigheten är inte behörig att undersöka ett misstänkt fall av människohandel utan det hör till polisen. Arbetstagare som under arbetsplatsinspektioner eller annars kommit fram som misstänkta offer för människohandel ska hänvisas till systemet för hjälp till offer för människohandel. Det misstänkta offrets situation bör utredas som brådskande fall så att ärendet förs in i hjälpsystemet genast när nödvändiga uppgifter har erhållits av offret.

Vid behov gör arbetarskyddsmyndigheten på offrets vägnar ett förslag om att han eller hon skulle upptas i hjälpsystemet. Offret kan hänvisas till hjälpsystemet endast med hans eller hennes samtycke.

Man har för inspektörerna inom arbetarskyddsförvaltningen utarbetat en promemoria om hur arbetarskyddsmyndigheten ska handla vid identifiering och hänvisning till hjälpsystemet för offer för människohandel.

Övriga förhållanden som ska övervakas

Ordnanande av företagshälsovård (Lagen om företagshälsovård 4 §)

Inspektören kontrollerar att arbetsgivaren har ordnat företagshälsovård för sina anställda i enlighet med lagen om företagshälsovård. Skyldigheten gäller också utstationerade arbetstagare. Inspektören ber arbetsgivarens företrädare att lämna en redogörelse för ordnande av företagshälsovården för utstationerade arbetstagare.

Om arbetsgivaren inte har ordnat företagshälsovård, ger inspektören en uppmaning om detta. Om arbetsgivaren inte iakttar uppmaningen, överför inspektören ärendet till arbetarskyddsmyndigheten för fattande av ett administrativt beslut och/eller för bedömning om ärendet bör anmälas till polisen.

Introduktion i arbetet (Arbetarskyddslagen 14 §)

I tillsynen över iakttagande av arbetarskyddslagens förpliktelser görs inte någon skillnad på om arbetstagarna är utländska eller finländska. Arbetarskyddslagen tillämpas i sin helhet även på arbete som utförs av en utstationerad arbetstagare. I tillsynen är det särskilt viktigt att utreda och försäkra sig om att instruktionen och handledningen av utländska arbetstagare är ordnade på ett ändamålsenligt och förståeligt sätt.

Inspektören ger anvisningar om det finns olägenheter i introduktionen.

Olycksfallsförsäkring (Lagen om olycksfallsförsäkring 8 § och från den 1 januari 2016 lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar 180 §)

Arbetarskyddsmyndigheten har som uppgift att övervaka att arbetsgivaren har tecknat lagstadgad olycksfallsförsäkring. Försäkring för arbetstagare som utstationerats från ett EU- eller EES-land eller från länder med socialskyddsavtal kan bevisas med E101/A1-intyg eller motsvarande intyg från landet med vilket socialskyddsavtal ingåtts eller med en särskild försäkring som tecknats i Finland. Intyget visar att den utstationerade arbetstagaren omfattas av socialskyddet i den utstationerande staten. Inspektören ber arbetsgivaren eller företrädaren att lämna en redogörelse för olycksfallsförsäkring för utstationerade arbetstagare.

Inspektören ger arbetsgivaren en anvisning om han eller hon har försummat skyldigheten att teckna olycksfallsförsäkring. Dessutom anmäls försummelsen av försäkringsskyldigheten utan dröjsmål till Olycksfallsförsäkringsanstaltens förbund, från och med den 1.1.2016 Olycksfallsförsäkringscentralen.

Inspektionsberättelse

Inspektionsberättelsen delges såsom anges i den allmänna tillsynsanvisningen (1/2016) och därtill lämnas den till det utländska företags företrädare i Finland. Myndigheten kan överenskomma med arbetsgivaren om övrig distribution av berättelsen. Om tillsynen gäller uppdragsgivares skyldigheter sänds inspektionsberättelsen till uppdragsgivaren. Vid behov ska man skicka en kopia eller ett utdrag av inspektionsberättelsen till andra myndigheter.

En uppmaning kan ges endast i ärenden som anges i tillsynslagens 13 § 3 mom. I tillsynen över utländsk arbetskraft granskas närmast uppgifter som gäller arbetstidsbokföring och arbetarskyddsmyndighetens och inspektörens rätt att få information.

Uppmaningen ges till arbetsgivaren. I tillsynen över utländsk arbetskraft kan uppmaningen också ges till den utländska arbetsgivaren eller det utländska

företagets (arbetsgivarens) företrädare i Finland när uppmaningen gäller lämnande av uppgifter.

Ett förpliktande administrativt beslut kan fattas i fråga om en utländsk arbetsgivare endast om myndigheten har identifieringsuppgifterna om det utstationerande företaget och om ansvariga personer i staten där det utstationerande företaget är etablerat. Vid fattandet av ett förpliktande administrativt beslut i fråga om en utländsk arbetsgivare kan myndigheten göra prövning från fall till fall.

Uppföljning och anmälan till polisen

Inspektören uppföljer att anvisningar och uppmaningar iakttas på det sätt som beskrivs i den allmänna tillsynsanvisningen.

Enligt 50 § i tillsynslagen är arbetarskyddsmyndigheten skyldig att anmäla ett ärende till polisen om det finns sannolika skäl att misstänka att någon har begått en gärning som är straffbar enligt en lag som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn eller enligt 47 kap. i strafflagen.

I tillsynen över utländsk arbetskraft är det oftast fråga om följande gärningar

- anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd
- utlänningsförseelse
- utlänningsförseelse av arbetsgivare
- brott mot lagen om utstationerade arbetstagare
- diskriminering i arbetslivet
- ockerliknande diskriminering i arbetslivet
- arbetstidsförseelse
- arbetstidsbrott
- försummelse av företagshälsovård.

Vid tillsynen över löne- och andra anställningsvillkor för utländska arbetstagare ska man beakta förhållandet av 50 § i tillsynslagen till 86 § 2 mom. i utlänningslagen, i vilket föreskrivs om arbetarskyddsmyndighetens anmälningskyldighet och hörande av arbetarskyddsmyndigheten i brott som ansluter sig till anlitande av utländsk arbetskraft (anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd, utlänningsförseelse och utlänningsförseelse av arbetsgivare). Vid polisanmälan om dessa har arbetarskyddsmyndigheten inte sådan prövningsrätt som bestäms i 50 § i tillsynslagen. I fråga om andra brott behöver man inte polisanmäla ärendet om gärningen med beaktande av förhållandena kan anses vara ringa och det allmänna intresset inte förutsätter anmälan.

I anmälan till polisen för förundersökning ska arbetarskyddsmyndigheten ge sin uppfattning om brottets rubricering och särskilt gränsen mellan diskriminering i arbetslivet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Därför är det också viktigt att ge en grov uppskattning av den obetalda lönen eller fördelen som fåtts genom försummelse av andra arbetarskyddsskyldigheter,

som man också ska beskriva i anmälan till polisen. Vid behov kan man be om ett utlåtande av parterna i kollektivavtalet om hur lönen bestäms. Polisens uppgift är att enligt lagen om förundersökning utreda bland annat möjligheterna att verkställa den förverkandepåföljd (konfiskation) som ska dömas för brottet. I ärendet kan polisen eller åklagaren be om tjänstehjälp från arbetarskyddsmyndigheten. Arbetarskyddsmyndigheten kan dessutom ge polisen eller åklagaren råd om grunderna för beräkning av lön eller de kan hänvisas till arbetsmarknadsorganisationer för hjälp för beräkningen.

Om man misstänker arbetsrelaterad människohandel, anmäler arbetarskyddsmyndigheten ärendet till polisen. Då det ofta inte är möjligt att försäkra sig om att det är fråga om människohandel är det bäst att polisanmäla ärendet med rubriken ockerliknande diskriminering i arbetslivet. Brottets rubrik i fall som hamnar inför domstolen avgörs på grund av polisens förundersökning och åtalsprövningen som åklagaren gör. Arbetarskyddsmyndigheten ger ett utlåtande som polisen eller åklagaren har begärt även om brottets rubrik var enbart människohandel.

Anmälan till övriga myndigheter

Om det i tillsynen kommer fram att de uppgifter som arbetsgivaren i ansökan om uppehållstillstånd för arbetstagare har angivit till arbets- och näringsbyrån inte överensstämmer med sanningen, informeras arbets- och näringsbyrån om detta.

Enligt 11 a kapitel i arbetsavtalslagen (451/2012) ska arbetarskyddsmyndigheten samarbeta med Migrationsverket i tillsynen över medborgare från tredje länder som olagligt vistas i Finland. I praktiken kan arbetarskyddsmyndigheten anmäla till Migrationsverket om arbetsgivare som kommit fram i samband med tillsynen över utlänningar och som har anställt en i utlänningslagen avsedd tredjelandsmedborgare som olagligt vistas i Finland. Anmälan till polisen prioriteras framom anmälan till Migrationsverket.

Samarbete och sakkunnigverksamhet

De centrala intressegrupperna inom tillsynen över utlänningar är olika myndighetsorganisationer och arbetsmarknadsorganisationer. Myndigheterna försöker förebygga grå ekonomi genom att ge information om och utbildning i tillsynen över utlänningar. Enligt tillsynslagen kan arbetarskyddsmyndigheten på eget initiativ ge uppgifter till Skatteförvaltningen om misstänkt försummelse av skatteskyldighet samt uppgifter till Pensionsskyddscentralen om misstänkt försummelse av pensionsförsäkring. Arbetarskyddsmyndigheten har också rätt att få skatte- och pensionsförsäkringsuppgifter.

Inspektioner av utlänningar utförs i samarbete med skattemyndigheten, polisen och gränsbevakningsväsendet. I tillsynen verkar man också i nära samarbete med arbetstillståndsenheterna vid arbets- och näringsbyråer och med Migrationsverket. Misstänkta offer för människohandel ska hänvisas till hjälp-

systemet för offer för människohandel. Dessutom har inspektören möjlighet att ge polisen och gränsbevakningsväsendet tips om tecken på människohandel och om motsvarande observationer inom tillsynen.

Giltighet

Denna anvisning gäller till 31.12.2020.

BILAGA Promemoria "Hur arbetarskyddsmyndigheten handlar vid identifiering av offer för människohandel och hänvisning av identifierade offer till hjälpsystemet"

DISTRIBUTION

Ansvarsområdena för arbetarskyddet vid regionförvaltningsverken

Bilaga Promemoria ”Hur arbetarskyddsmyndigheten handlar vid identifiering av offer för människohandel och hänvisning av identifierade offer till hjälpsystemet”

Denna promemoria handlar om arbetarskyddsmyndighetens verksamhet vid identifiering av offer för människohandel och hänvisning av dem till hjälpsystemet.

Promemorian syftar till att förenhetliga handlingsätten och effektivera bekämpningen av människohandel.

Lagstiftningsgrunden

De handlingsätt som beskrivs i promemorian baserar sig huvudsakligen på förvaltningslagen (434/2003), på lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) och på lagen om mottagande av personer som söker internationellt skydd (746/2011). Promemorian kompletterar anvisningen för tillsynen över diskriminering i arbetet 2/2016 och anvisningen för tillsynen över utländsk arbetskraft 3/2015, vilka följs i tillämpliga delar vid utredning av misstänkta fall av människohandel.

Människohandel som brott

Enligt strafflagen (39/1889) avses med människohandel görande av en person till föremål för sexuellt utnyttjande med drag av koppleri eller därmed jämförbart sexuellt utnyttjande, tvångsarbete eller andra förhållanden som kränker människovärdet eller i syfte att avlägsna organ eller vävnader i ekonomiskt vinningssyfte. Människohandel och grov människohandel samt försök till dessa är straffbara gärningar enligt 25 kapitel i strafflagen. Straff för människohandel är fängelse i minst 4 månader och högst 6 år och för grov människohandel fängelse i 2 - 10 år.

Upplysningar om praktiska indikatorer på människohandel fås av diskrimineringsombudsmannen och polisstyrelsen.

Människohandel och därtill nära anslutna brott

Brott som liknar människohandel är grovt koppleri, ockerliknande diskriminering i arbetslivet och grovt ordnande av olagligt inresa. På arbetsmarknaden förekommer allt mera utnyttjande av arbetstagare, vilket allt oftare drabbar utländska arbetstagare. I ockerliknande diskriminering i arbetslivet försätter arbetsgivaren en arbetstagare i märkbart ofördelaktig ställning t.ex. genom att utnyttja arbetstagarens beroende ställning, okunnighet eller oförstånd. Situationen är nära människohandel om arbetstagaren måste arbeta omåttligt oavsett arbetarskyddssynpunkter eller under förhållanden som

kränker människovärdet. Offret är i allmänhet i ett starkt beroendeförhållande till gärningsmannen, som upprätthåller beroendet genom illegala metoder, t.ex. genom hot, våld, skuldsättning eller begränsning av frihet och rörelse. Då kännetecknen för ockerliknande diskriminering i arbetslivet och människohandel är mycket nära varandra i arbetsrelaterad människohandel, för åklagaren ofta i dessa fall alternativa åtal i domstolen, och domstolen fattar det slutliga beslutet om brottets rubricering.

Identifiering av offer för människohandel

Den största utmaningen för att avslöja människohandel är att identifiera offer. Människohandel är dold brottslighet och den bedrivs ofta av organiserade kriminella grupper. Ofta förmår eller kan offren inte söka hjälp på grund av okunnighet, underordnad ställning, våld eller annat hot. På webbsidor som upprätthålls av Finlands nationella hjälpsystem till offer för människohandel (www.ihmiskauppa.fi) finns upplysningar om hur identifiera offer för människohandel.

Tillsynen över arbetarskyddet och människohandel

Att upptäcka och undersöka fall av människohandel är mycket krävande. Arbetarskyddsmyndigheten har som uppgift att övervaka arbetsgivarens verksamhet och särskilt arbetsförhållandena på arbetsplatsen samt hur arbetstagarernas rättigheter förverkligas. Arbetarskyddsmyndigheten är inte behörig att undersöka misstänkta fall av människohandel utan de hör till polisen. Om man misstänker människohandel ska man handla som i alla andra brottsärenden som anmäls till polisen i enlighet med anvisningen för tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom har inspektören möjlighet att ge polisen och gränsbevakningsväsendet tips om tecken på människohandel och om motsvarande observationer inom tillsynen.

Misstänkta offer för människohandel som kommit fram under arbetsplatsinspektioner eller annars hänvisas till systemet för hjälp till offer för människohandel, och vid behov gör arbetarskyddsmyndigheten på offrets vägnar ett förslag om att offret skulle upptas i hjälpsystemet.

Vid inspektioner ska man såvitt möjligt alltid uppmärksamma om det eventuellt förekommer människohandel. Offret för arbetsrelaterad människohandel är i de flesta fall en utländsk arbetstagarare, så riskbedömningen gäller i synnerhet tillsynen över utländsk arbetskraft. Det är svårt att identifiera människohandel och därför måste man preliminärt bedöma eventuella indikatorer på den. Man måste ändå förstå att det oftast inte är möjligt att genom arbetarskyddets medel försäkra sig om människohandel. Då är det lämpligt att beroende på omständigheterna föra ärendet vidare som brottsmål till exempel under rubriken ockerliknande diskriminering i arbetet. I anmälan till polisen kan man dock nämna de omständigheter och indikatorer som tyder på människohandel. Brottsrubrik i fall som hamnar inför domstolen avgörs på grund av polisens förundersökning och åtalsprövningen som åklagaren gör. Då man misstänker människohandel är det bästa sättet att handla att utan

dröjsmål ta kontakt med hjälpsystemet för offer för människohandel för bedömning av situationen. Det är viktigt att minnas att trots den preliminära juridiska bedömningen av ärendet ska offret alltid hänvisas till hjälpsystemet. För detta krävs dock alltid offrets samtycke.

Hjälpsystemet för offer för människohandel

Offer för människohandel har rätt att få hjälp och skydd. Offer som inte har hemkommun i Finland har rätt att få hjälp från hjälpsystemet för offer för människohandel. Hjälp kan innehålla bland annat boendearrangemang, social- och hälsovårdstjänster, juridisk rådgivning och rättshjälp, säkerhetsarrangemang och andra stödåtgärder som offret behöver.

För att man ska bli upptagen i hjälpsystemet behövs enbart en misstanke om att man har blivit offer för människohandel. Hjälpsystemet fungerar enligt lågröskelprincipen, och i systemet har också upptagits offer för brott som liknar människohandel, såsom offer för diskriminering i arbetet och ockerliknande diskriminering i arbetslivet.

Hur man hänvisar misstänkta offer för människohandel till hjälpsystemet

Man hänvisar ett misstänkt offer för människohandel till hjälpsystemet genom att kontakta statens förläggning för asylsökande i Joutseno, som har jour dygnet runt. Jourhavanden i förläggningen ger anvisningar om hur man ska handla. Hjälpsystemets sakkunnig kan i telefonsamtal bedöma om ärendet är brådskande och börja de skyddsåtgärder som offret behöver.

Man ska göra ett skriftligt förslag om upptagande av en person i hjälpsystemet. Den tjänsteman som inom ansvarsområdet för arbetarskyddet behandlar ärendet föredrar förslaget för avgörande inför ansvarsområdet för arbetarskyddet. Behandlingen av förslaget i hjälpsystemet varar i genomsnitt 10 dagar. Vid behov kan man fatta ett preliminärt beslut om upptagande i hjälpsystemet i telefonsamtal, där man också ger behövliga anvisningar för att ordna omedelbar hjälp till offret. Man kan till exempel omedelbart ordna offret inkvartering om den behövs.

Offrets situation som kanske kommit fram under arbetsplatsinspektion eller annars bör också utredas som brådskande fall så att ärendet såvitt möjligt förs in i hjälpsystemet för att behandlas genast när man fått nödvändiga uppgifter av offret. Det rekommenderas att offrets situation utreds på basis av de indikatorer som anges på webbsidor av det nationella systemet för hjälp till offer för människohandel. Det är bra att berätta offret att hans eller hennes situation utreds noggrant och att det kan ta en tid. Det är också bra att poängtera att personen är fri att lämna platsen medan ärendet utreds men att det ligger i hans eller hennes intresse att stanna på platsen tills man har fått anvisningar för ärendet från hjälpsystemet. Ärendet bör preliminärt behandlas under samma dag.

Människohandel och myndigheternas samarbete

Diskrimineringsombudsmannen uppföljer fenomen som ansluter sig till människohandel, övervakar verksamheten för bekämpning av människohandel och ger förslag, rekommendationer, utlåtanden och råd för att utveckla verksamheten och förbättra offrets ställning och rättigheter. Diskrimineringsombudsmannen är också den nationella rapportören om människohandel.

Förläggningen för asylsökande i Joutseno svarar för förvaltningen av hjälpsystemet för offer för människohandel.

Polisen har som uppgift att som förundersökningsmyndighet utreda misstänkta brott rörande människohandel. Polisstyrelsen har till polisen utfärdat anvisningen 2020/201 I/3768 "Ihmiskauppaan ja sen kaltaisiin rikoksiin puuttuminen sekä ihmiskaupan uhrien auttaminen".

Tidigare utgivna tillsynsanvisningar

[3/2010 Tillsynen av fukt- och mögelskador](#)

[1/2011 Tillsynen av trakasserier och annat osakligt bemötande](#)

[2/2011 Tillsynen över anställningsförhållanden](#)

[1/2013 Tillsynen över ordnandet av företagshälsovård](#)

[2/2013 Tillsynen av psykosocial belastning](#)

[1/2014 Undersökning av allvarliga arbetsolycksfall](#)

[2/2014 Behandlingen av anmälningar om yrkessjukdomar och andra arbetsrelaterade sjukdomar](#)

[3/2014 Tillsynen av kemiska agenser](#)

[1/2015 Utövande av befogenheter samt polisanmälan](#)

[2/2015 Tillsynen av fysiskt våld och risken för våld](#)

