

**EMN FOCUSED STUDY  
4 | 2016**

# Illegal employment of Third-Country Nationals in the European Union

– National Report of Finland



Co-financed by the  
European Union

# Illegal employment of Third-Country Nationals in the European Union

ISBN 978-952-5920-64-2 (PDF)

The EMN has been established by Council Decision 2008/381/EC and is financially supported by the European Union. The objective of the EMN is to meet the information needs of Community institutions and of Member States' authorities and institutions by providing up-to-date, objective, reliable and comparable information on migration and asylum, with a view to supporting policymaking in the European Union in these areas. The EMN also serves to provide the general public with such information.

The study was produced by the Finnish National Contact Point of the European Migration Network (EMN), which is coordinated by the European Commission. The Commission is not responsible for the views or conclusions presented herein.

Overall responsibility:

Senior Adviser Rafael Bärlund (National Contact Point Finland)

Senior Adviser Johanna Väänänen (National Contact Point Finland)

National coordinator Kielso Brewis (National Contact Point Finland)

Available from:

European Migration Network

Finnish Immigration Service

Panimokatu 2a

FI-00580 HELSINKI, Finland

Tel. + 358 295 430 431

[emn\(at\)migri.fi](mailto:emn(at)migri.fi)

[www.emn.fi](http://www.emn.fi)

[www.emn.europa.eu](http://www.emn.europa.eu)

Layout: OSG Communications

© cover picture: Kirijaki

---

# Contents

Summary .....	4
<b>Section 1:</b> Overview of the general situation regarding illegal employment in Finland .....	6
<b>Section 2:</b> Prevention measures .....	10
<b>Section 3:</b> Identification of illegal employment of TCNs.....	17
<b>Section 4:</b> Sanctions for employers .....	23
<b>Section 5:</b> Outcomes for TCNs found to be working illegally .....	29
Statistical Annex .....	39
Definitions .....	43



## Summary

This study focusses on illegal employment of third-country nationals (TCNs) in Finland. The concept of illegal employment of third-country nationals covers both the employment of irregularly staying migrants, meaning a TCN who does not fulfil, or no longer fulfils, the conditions of entry, and the employment of legally staying migrants who do not have the right to work in Finland or are working outside the conditions of their permit. Finnish legislation does not define “illegal employment” as such. The Criminal Code of Finland includes provisions on the unauthorized use of foreign labour and extortionate work discrimination, for instance. The Finnish Aliens Act defines on which grounds a foreigner has the right to employment in Finland and penalizes those who are gainfully employed without the necessary authorization.

In Finland, illegal employment is discussed in conjunction with the so-called grey economy. Generally, in Finland the term grey economy is often used instead of informal economy. Regarding migrants, illegal employment of persons who are staying in the country entirely illegally has so far not been observed in Finland on a large scale. Illegal employment of legally staying migrants, such as employment in breach of the conditions of the residence permit is more common.

While it is difficult to provide reliable overall estimates of figures such as lost tax revenue, it is clear that informal economy has an impact on the national economy. The Finnish Government considers combating informal economy, and illegal employment as part of it, as a strong political priority in Finland. Working in Finland is comprehensively regulated, thus the scale of illegal employment is considered fairly small.

In Southern Finland, an increase in the number of immigrants working illegally has been detected in 2016, consisting mainly of persons with a work permit employed in a field the permit does not allow for. Lately there has been public discussion regarding the growth in the number of rejected asylum seekers and the subsequent increase in the number of migrants staying in the country irregularly and potentially being illegally employed.

Prevention measures aimed at illegal employment include informing employers and employees on issues related to labour legislation and foreigners’ right to work in Finland. Information is provided extensively by different authorities, municipalities and labour unions, for instance. There are many authorities involved in the identification and prevention of illegal employment, in particular the occupational safety and health authorities, the police and the Border Guard, as well as tax authorities. Illegal employment is detected in occupational safety and health inspections and in the process of monitoring foreign nationals. Inspections are made regularly based on risk assessment and analysis, as well as based on tip-offs from various sources.

According to the conformity assessment in 2012-2013, the Employers’ Sanctions Directive (2009/52/EC) has in general been well transposed into Finnish legislation. Most provisions of the Directive were covered by existing legislation. The legislation includes the possibility for the following sanctions for employers: financial sanctions, fines, imprisonment, ineligibility for public contracts, temporary or definitive closure of company or worksite, suspension of activity, withdrawal of trading license or disbarment of activity, and withdrawal of residence permit if the employer is a third-country national him- or herself. According to current information, only criminal consequences in the form of fines have so far been used as sanctions for employers who have been found guilty of violations. The number of convictions is low: 175 in 2014, 149 in 2015 and 166 in 2016. Financial sanctions stipulated by the Employers’ Sanctions Directive have not been used in Finland.

The outcomes for third-country nationals working illegally in Finland may differ depending on whether the person has right of residence or not. If the third-country national working illegally is residing in Finland without a residence permit, they may risk removal from the country. However, a person residing in Finland irregularly may apply for a residence permit and may be granted a permit on certain grounds specified in detail in the Aliens Act. Whether a person is in the country legally or

irregularly, they may be sentenced to a fine for a violation of the Aliens Act if they are working illegally. A person residing legally in the country may do undeclared work, or work without the necessary work permit. Also an employee with a work permit may be involved in illegal employment. A residence permit for work is usually granted for a specific professional field and the person cannot work in any other field. In some rare cases a permit is granted only for work with a certain employer. In this case, the person may not take another job. If a person works in a field or a job the permit does not allow for, his or her residence permit may be cancelled.

Employers are obliged to pay wages, even though the employee would be working illegally. Third-country nationals may claim for unpaid wages through a District Court. Persons with low income may be eligible for free legal aid from the Public Legal Aid Office. In case the employer is unable to pay the employee's outstanding wages, the employee may apply for pay security from the authorities (Uusimaa ELY Centre). Also a third-country national who has returned voluntarily or has been returned to his or her country of origin is entitled to claim outstanding wages through legal channels. However, a challenge is that immigrants are often unaware of their rights as employees, or are reluctant to claim them. This is especially true for those residing in Finland irregularly.

In general, it is considered difficult to reside in Finland without the necessary permit, and even

more difficult to be employed illegally due to the comprehensive regulations concerning residence and employment. Finland's strengths in monitoring illegal employment include close cooperation between different authorities and carefully planned and systematic nature of labour inspections. There is a lot of information available regarding employment and foreigners' right to work in Finland. One challenge for third-country nationals is that due to insufficient language skills they may not find the correct information and do not understand their rights. Especially those residing in Finland irregularly are reluctant to contact authorities as they fear for their livelihood and chances of staying in the country. There is a need for a low threshold service provision, which employees could easily contact to find information about general terms of employment and their right to work.

There is also need for some legislation reform accompanied with efficient implementation and adequate resources. Monitoring of illegal work and sanctions for employers using unauthorized workforce are not effective enough. Underpayment is not penalized in the Finnish Criminal Code. Trade unions or other third parties may not raise a claim against an employer using unauthorized foreign labour. Other serious issues related to illegal employment, such as labour exploitation and human trafficking are not identified sufficiently. Employers' organisations find that the obligation to verify a foreign employee's right to employment is problematic, particularly with regard to asylum seekers.

---

## Section 1: Overview of the general situation regarding illegal employment in Finland

### **Q1a.** *Extent to which grey and informal economy is present in your Member State*

Various estimates have been made regarding the prevalence of informal economy in Finland. Making assessments is complicated by the fact that informal economy is largely hidden criminal activity, with only some of it becoming known to the authorities.

According to the Finnish Tax Administration, informal economy typically occurs in labour-intensive industries, such as construction, the hotel and restaurant business and transportation. Its typical manifestations include paying unreported wages, dealing in receipts, undeclared entrepreneurial income and the use of short-lived companies to evade taxes. Informal economy also occurs in international trade and investment.

The extent of the phenomenon is estimated in, for example, a study commissioned by the Parliamentary Audit Committee and published on 16 June 2010, the most comprehensive Finnish study on informal economy to date. The study discusses the phenomena of informal economy from the perspectives of investment activity, international trade in goods and the core areas of Finland's domestic informal economy, namely the construction

sector, the hotel and restaurant business and the transportation industry. According to the estimates presented in the study, using a calculation method based on tax audits, the size of the informal economy in Finland in 2008 was EUR 10–14 billion, which equates to 5.5–7.5 per cent of the gross domestic product. In fiscal damage, this corresponds to annual losses of EUR 4–6 billion in uncollected taxes and payments.

No new overall estimates have been produced in Finland since the above-mentioned study. The Tax Administration investigates the phenomenon at the sector-specific level on an ongoing basis and states that it is nearly impossible to provide a reliable total estimate in euros or percentages. In the 2013 study "Shadow Economy in Europe" by the payments technology business Visa Europe, the consulting agency A.T. Kearney and Dr. Friedrich Schneider, an expert on the informal economy, it is estimated that the informal economy in Finland corresponds to approximately 13% of the gross domestic product, or roughly EUR 25 billion.

### **Q1b.** *Extent to which fighting illegal employment is a political priority*

Combating informal economy, and illegal employment as part of it, is a strong political priority in Finland. The most recent strategy for tackling informal economy and economic crime was published on 12 April 2016. Since 1996, the Finnish Government has issued six action plans for tackling informal economy and economic crime in the form of Government Resolutions. The previous

action plan expired at the end of 2015. Combating informal economy is coordinated in cooperation between eight administrative sectors and more than 20 different authorities. On 1 January 2011, the Tax Administration established the Grey Economy Information Unit, which promotes the combating of informal economy by producing and disseminating information about it and the combat against it.

**Q1c.** *Public and/or policy debates in the area of illegal employment*

Informal economy and the combat against it are subjects of public discussion. Illegal employment is discussed as part of informal economy. While it is difficult to provide reliable overall estimates of figures such as lost tax revenue, it is evident that informal economy has an impact on the national economy and is therefore subject to emphatic intervention.

There has been public discussion regarding the growth in the number of rejected asylum seekers and the subsequent increase in the number of migrants staying in the country irregularly and potentially being illegally employed. Furthermore, trade unions have stated that increased employment-related trafficking in human beings and exploitation are serious issues that require intervention.

**Q1d.** *Extent to which illegal employment of TCNs is an issue in your Member State, in particular concerning TCNs*

The illegal employment of persons who are staying in the country irregularly has not been observed in Finland on a large scale. The illegal employment of legally staying migrants, such as employment in breach of the conditions of the residence permit, is a greater challenge. According to the Ministry of Social Affairs and Health, the illegal employment of third-country nationals is a minor phenomenon from the perspective of the supervisory authorities. The Tax Administration and the occupational health and safety authorities confirm that illegal or undeclared

employment and other employment in breach of the terms of employment mostly involves EU citizens, and the prevalence of the phenomenon is smaller among third-country nationals. According to the Finnish Immigration Service, the number of such violations detected ranges from a few dozen to about a hundred per year. Employer organisations perceive problems related to the employer's obligation to monitor the validity of the right to employment of foreign employees.

**Q1e.** *Available research on the main routes to an irregular employment situation*

There is no comprehensive research on how immigrants end up working illegally. According to the Finnish Immigration Service, instances of illegal employment are often related to immigrants' misconceptions of their residence permit status. For example, a third-country national applying for a residence permit in Finland may have started working before the residence permit is issued, or a holder of a work permit applies for a residence permit extension belatedly, which means that his or her right to employment has expired. Also according to trade unions, there are many incidents involving a person who has previously resided in Finland legally but who has subsequently fallen into illegal status for one reason or another.

As stated in the answer to question Q.1c, growth in the number of rejected asylum seekers can lead to a subsequent increase in the number of migrants staying in the country irregularly and potentially being illegally employed.

Regarding work-related immigration, the study *Severe forms of labour exploitation* was produced as part of a project by the European Union Agency for Fundamental Rights (FRA).<sup>1</sup> Many of the labour exploitation phenomena discussed in the study, and the measures to prevent them, also apply to illegal employment. The study also focused on exploitation victims' access to legal services.

**Q1f.** *Any (planned) changes in law or practice in the field of illegal employment*

On 16 December 2016, the Ministry of the Interior published an action plan for the prevention and management of irregular residence in the country. The objective is to enhance monitoring and clarify the flow of information between the authorities,

as well as between the authorities and employers. One of the measures involved is establishing a national and regional situation assessment of illegal residence. Improving the inter-sectoral exchange of information is one part of this effort. The needs

<sup>1</sup> [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/severe-labour-exploitation-country\\_fi.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/severe-labour-exploitation-country_fi.pdf)

and opportunities for legislative amendments will also be assessed, such as access to the Tax Number Register, making registration mandatory for foreign enterprises, regulations concerning the exchange of information between the authorities and expanding the use of administrative monetary penalties for negligence in the operations of the Occupational Safety and Health Administration.

The Act on the Grey Economy Information Unit entered into force on 1 January 2017. Following the legislative amendment, the occupational safety and health authorities are entitled to receive reports regarding the employer's performance of obligations

that are prepared by the Grey Economy Information Unit. On 1st of May, an amendment to the Act on Occupational Safety and Health Enforcement and Cooperation on Occupational Safety and Health at Workplaces entered into force with respect to the occupational safety and health authority's right to access information. The occupational safety and health authorities will have more extensive access to confidential information from other authorities and other parties that see to public functions. The occupational safety and health authorities will also have a more extensive right to disclose confidential information.

**Q1g. Issues with illegal employment in particular industries and particular types of employer**

The Finnish Immigration Service, trade unions, the occupational safety and health authorities and the Tax Administration specify cleaning, construction, transportation and restaurant industries as risk industries. Illegal employment is more often detected in smaller enterprises, but the phenomenon has also been observed in larger enterprises, especially in subcontracting chains. Immigrants are also represented among the employers using

unauthorized workforce. This may be partly due to ignorance of the Finnish system, but there are incidents of intentional infringement. There have also been instances of unauthorized work in berry-picking businesses. Berry pickers, who primarily are seasonal workers employed on a visa, are engaged in some other type of employment that would be subject to a work permit.

**Q1h. Profiles of the illegally working individuals (EU, EEA or TCNs)**

The illegal employment of persons who are staying in the country irregularly has not been observed in Finland on a large scale. The illegal employment of regularly staying migrants, such as employment in breach of the conditions of the residence permit, is more prevalent. According to the occupational safety and health authorities, the groups that the authorities come across in their monitoring activities include, for instance, stateless persons from the Baltic countries, persons who reside in the country legally but work in an occupational field they are

not allowed to work in and, to some extent, asylum seekers who have received a final negative decision on their asylum application. The authorities detect a larger number of EU citizens - entitled to reside and work for periods extending beyond three months if they have registered their residence in Finland - who are employed in violation of their conditions of employment, than illegally employed third-country nationals.

**Q1i. Other related issues which may directly affect the extent of illegal employment**

Illegal employment is closely related to work-related exploitation, which is not yet detected effectively enough in Finland. As with illegal employment and the use of unauthorized labour, work-related exploitation does not lead to effective penalties as often as it should.

According to the police, the current situation involves a new type of challenge: If a large number asylum seekers who have received a final negative decision on their application remain in Finland irregularly, one risk is that they have to seek employment in the undeclared employment market and that they are used for illegal work due to their inability to access



the legal labour market. Persons who stay in the country irregularly are vulnerable to exploitation and trafficking in human beings. The majority of human trafficking cases in Finland are work-related.

According to the occupational safety and health authorities, in cases of human trafficking, the

suspected victim often has a residence permit but is employed in violation of the conditions of employment. The cases have thus far been isolated and they do not appear to be part of organised larger-scale crime. The immigration authorities also continuously monitor the situation with respect to suspicions of trafficking in human beings.

## Section 2: Prevention measures

**Q2.** Please describe the types of preventive measures targeting employers of TCNs to discourage them from employing a TCN illegally in your Member State.

**Q2a.** Preventive measures and incentives for employers

Measure/incentive for employers	Description
<p>a.1. Information campaigns targeted at employers</p> <p>For campaigns that have been run in your MS indicate: Which sectors were targeted? How the campaign was conducted?</p> <p><i>Outreach/awareness-raising activities to inform employers on the criteria by which they can hire TCNs</i></p>	<p>An extensive information campaign was organised in Finland entitled "Grey Economy, Black Future". The campaign was launched in 2012 as part of the sixth programme for combating informal economy. The campaign was spread on radio, social media and outdoor advertising and it had its own website <a href="http://www.mustatulevaisuus.fi">www.mustatulevaisuus.fi</a> (in Finnish only). The campaign focused on the prevention of informal economy and was aimed at employees, employers and consumers, focusing especially on young people. The campaign participants comprise a large number of ministries and public authorities as well as employer and employee organisations:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministry of the Interior</li> <li>• Ministry of Justice</li> <li>• Ministry of Social Affairs and Health</li> <li>• Ministry of Economic Affairs and Employment</li> <li>• Ministry of Finance</li> <li>• Police</li> <li>• Tax Administration</li> <li>• Finnish Customs</li> <li>• Confederation of Unions for Professional and Managerial Staff in Finland (Akava)</li> <li>• Finnish Food Safety Authority (Evira)</li> <li>• The Finnish Centre for Pensions</li> <li>• Federation of Finnish Financial Services</li> <li>• Real Estate Employers</li> <li>• Finnish Hospitality Association (MaRa)</li> <li>• Federation of Salaried Employees (Pardia)</li> <li>• Service Union United (PAM)</li> <li>• Finnish Construction Trade Union</li> <li>• Confederation of Finnish Construction Industries (RT)</li> <li>• Finnish Construction Managers and Engineers (RKL)</li> <li>• Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK)</li> <li>• Finnish Confederation of Professionals (STTK)</li> <li>• Electrical Contractors' Association of Finland (STUL)</li> <li>• Unemployment Insurance Fund (TVR)</li> </ul> <p>The Helsinki Region Chamber of Commerce has launched a Chamber of Multicultural Enterprises (COME) project. The aim of the project is to increase awareness among enterprises and employers regarding non-Finnish-speaking labour and labour of immigrant backgrounds and the related opportunities and obligations, as well as the services provided by the authorities and the private sector around this theme. Part of the project is the implementation of the national Successful Multicultural Company campaign in partnership with the Central Chamber of Commerce and the Ministry of Economic Affairs and Employment. COME is part of At Work in Finland project, funded by the European Social Fund and the Helsinki-Uusimaa Regional Council.</p>

<p>a.2. Information support for employers</p> <p><i>Simplification of administrative procedures and information support for employers recruiting TCNs (e.g. helpline, information on government website etc.)</i></p>	<p>The Confederation of Finnish Industries (EK) and its member organisations give guidance to employers regarding the hiring of foreign employees and the content of the Aliens Act is always part of the training organised on this front. As the number of asylum seekers began to grow, the Confederation of Finnish Industries established a section on its website to discuss their employment and integration more broadly.<sup>2</sup></p> <p>As part of the At Work in Finland project, the Helsinki Region Chamber of Commerce established the COME employer’s advisory service that provides advice and service-related guidance to employers on various issues related to non-Finnish-speaking and immigrant labour from 1 March 2016 to 31 August 2018. The cooperation partners include the authorities, labour market organisations (such as SAK) and private sector service providers.</p> <p>The Finnish Immigration Service website also includes information for employers.<sup>3</sup> Advice and guidance can also be obtained via the Finnish Immigration Service’s service lines, and there is a separate service line for employers who wish to hire an asylum seeker and verify that he or she has the right to employment. The Finnish Immigration Service organises information events aimed at employers once per year.</p> <p>In To Finland is a service point for foreign workers in Helsinki operated jointly by The Social Insurance Institution of Finland (Kela) and the Tax Administration. In addition to foreign nationals moving to Finland for employment, they serve foreign self-employed persons, students and businesses that recruit or act as an agent for foreign workers.</p> <p>Useful information for employers is also available from the following sources:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Occupational Safety and Health Administration in Finland</a></li> <li>• <a href="#">Employment and Economic Development Office</a></li> <li>• <a href="#">Finnish Tax Administration: Moving to Finland</a></li> <li>• <a href="#">Kela: Moving to Finland</a></li> <li>• <a href="#">Uusimaa work permit unit (Vantaa TE office): Preliminary decision on residence permit for an employed person</a></li> <li>• <a href="#">Finnish Tax Administration: Combating the grey economy (Non-Discrimination Ombudsman: Discrimination in working life)</a></li> <li>• <a href="#">Work-related forms in various languages (Suomi.fi)</a></li> <li>• Finnish Hospitality Association (MaRa): <a href="http://mara.fi/ulkomaalaisen-tyontekijan-palkkaaminen">http://mara.fi/ulkomaalaisen-tyontekijan-palkkaaminen</a> (in Finnish)</li> </ul>
<p>a.3. Partnership agreements and initiatives by Social Partners</p> <p><i>Conclusion of agreements between trade unions and employer organisations in the same sector (e.g. construction industry) establishing bilateral agreements of actions to curb illicit activities.</i></p>	<p>Finland has a strong tradition of tripartite cooperation in preparing and drafting legislation. Employers, employees and the State participate together in activities including the drafting and monitoring of legislation and the dissemination of information. This also applies to the prevention of informal economy and illegal employment.</p> <p>The construction industry has organised a joint information event for employers and employees on the topic of the employment of foreign nationals. A similar event is also planned in the social and health care sector.</p> <p>The cities of Helsinki, Espoo and Vantaa, the Helsinki-Uusimaa Regional Council, the Uusimaa employment and economic development administration, the Network of Multicultural Associations Moniheli, the Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK) and the Helsinki Region Chamber of Commerce have launched a project aimed at establishing the International House Helsinki (IHH) service in the Helsinki region. IHH would be a one-stop service point for immigrants and employers to deliver all of the services provided by the authorities that are required for employment or residence in Finland. The service is modelled after a corresponding initiative in Copenhagen, Denmark. The one-stop service would make it easier for employers and employees to find information on the relevant responsibilities, obligations and services as well as facilitate increased and more parallel cooperation between different authorities.</p>
<p>a.4. Obligation of the employer to notify the authorities about employing a TCN</p>	<p>Pursuant to Section 86a of the Aliens Act, an employer who employs a person other than a union citizen or comparable person must inform the Employment and Economic Development Office and the occupational safety and health representative of the employee’s name and the applicable collective agreement.</p>
<p>a.5. Other measures/incentives for employers</p>	<p>Employers are not required to notify the Finnish Immigration Service of employing a third-country national. However, pursuant to Section 86a of the Aliens Act, the employer must ensure that the foreign employee has the required residence permit for an employed person or that he or she does not need a residence permit.</p> <p>The employer is also required to keep information at the workplace on the foreign employees employed there and their duties in such a way that the occupational safety and health authorities can check the information as necessary.</p>

<sup>2</sup> <https://ek.fi/mita-teenme/tyoelama/tyovoima/turvapaikanhakijat-toihin/> (in Finnish only)

<sup>3</sup> [http://www.migri.fi/working\\_in\\_finland/to\\_the\\_employer](http://www.migri.fi/working_in_finland/to_the_employer)  
[http://www.migri.fi/working\\_in\\_finland/right\\_to\\_work](http://www.migri.fi/working_in_finland/right_to_work)

**Q2b. Measures and incentives for employees from third countries**

Measure/incentive for employees	Description
<p>b.1. Financial incentives for employees Financial and fiscal incentives, including social security incentives – i.e. any social security incentives aimed at encouraging employers to legally register their employees</p>	<p>A legally staying migrant who is illegally employed will not accrue a pension. The employer will not have insured him or her against accidents, and he or she would not be entitled to benefits such as earnings-related sickness allowance. Undeclared work also does not create the right to unemployment allowance.</p> <p>In addition to the above mentioned, if the migrant is residing in Finland irregularly, he/she is not entitled to Finnish social security.</p>
<p>b.2. Information campaigns targeted at employees (including pre-departure campaigns and post-departure campaigns in third countries)</p>	<p>The campaign “Grey Economy, Black Future” was targeted at employees, employers and general public alike, focusing especially on young people. The campaign provided information about informal economy and undeclared employment and advice on what the general public can do to contribute to the prevention of the informal economy. The campaign participants included various Government ministries, the Police, the Tax Administration and various central organisations of trade unions.</p> <p>The Ministry for Foreign Affairs of Finland engages in communications aimed at immigrants’ countries of departure and transit to some extent. Potential asylum seekers are provided with accurate information on Finland through channels such as the <a href="http://Asyluminfofinland.info">Asyluminfofinland.info</a> website and social media.</p> <p>The Paperittomat project by the Refugee Advice Centre provides legal advice to undocumented migrants, i.e. persons staying in the country without having the right of residence, as well as other persons with unclear status with regard to the right of residence. The service is available by telephone and e-mail.<sup>4</sup></p>
<p>b.3. Information support for employees from third countries  (e.g. One-stop shop information points)</p>	<p>Public authorities, municipalities and labour market organisations have many websites and services for foreign nationals employed in Finland.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finnish Immigration Service website: <a href="http://www.migri.fi/working_in_finland">http://www.migri.fi/working_in_finland</a></li> <li>• Ministry of Social Affairs and Health: <a href="http://stm.fi/en/working-life">http://stm.fi/en/working-life</a></li> <li>• Occupational safety and health: <a href="http://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship">http://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship</a></li> </ul> <p>Ministry of Economic Affairs and Employment, Public employment and economic development services:</p> <p>The website of the Ministry of Economic Affairs and Employment includes a Welcome to Finland digital guidebook in several different languages: <a href="http://tem.fi/perustietoa-suomesta">http://tem.fi/perustietoa-suomesta</a>. The brochure is available to order as a printed version.</p> <p>Employment and Economic Development services provide information to their customers in several different languages: <a href="http://www.te-info.fi/">http://www.te-info.fi/</a></p> <p>The Employment and Economic Development Centre for Northern Ostrobothnia provides information to foreign berry pickers via e-mail in Finnish and English. Their website also includes brochures in Finnish, English and Thai. The Ministry of Economic Affairs and Employment, the Ministry for Foreign Affairs and companies that invite foreign berry pickers to Finland have signed a letter of intent that requires employers to provide pre-arrival induction training to berry pickers recruited for work in Finland as well as support and maintenance personnel who work in positions related to berry picking.</p> <p>Ministry for Foreign Affairs: This is Finland website <a href="https://finland.fi/">https://finland.fi/</a> offers general information about Finland.</p> <p>The <a href="http://asyluminfofinland.info/">http://asyluminfofinland.info/</a> website provides information on Finnish asylum practices as well as working in Finland and the risks of staying in the country irregularly. The website is also intended to be used for publishing news on illegal residence.</p>

<sup>4</sup> <http://www.paperittomat.fi/?p=833#more-833>

<p>b.3. Information support for employees from third countries (continued)</p>	<p>Guides and brochures on Finland and working in Finland are available at several Finnish diplomatic missions operating under the Ministry for Foreign Affairs.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Population Register Centre: Information on all citizen services in Finnish, Swedish and English: <a href="http://www.suomi.fi/english">www.suomi.fi/english</a></li> <li>• Cities and municipalities City of Helsinki: Immigrant Information Centre. Virka-info is an information centre that provides information about the services of the City of Helsinki and immigration-related matters in several different languages.</li> </ul> <p>The <a href="http://infopankki.fi">Infopankki.fi</a> website for immigrants provides information on Finland and services available in Helsinki in 12 languages.</p> <p>The joint service centres and immigration services of many of Finland's larger cities and municipalities provide advisory services to immigrants.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trade unions, central organisations of trade unions:</li> </ul> <p>Central labour market organisations have a joint website: <a href="http://www.guidetoworkinginfinland.fi/">http://www.guidetoworkinginfinland.fi/</a></p> <p>The Finnish Confederation of Professionals (STTK), in partnership with its member unions, has produced training materials featuring basic information related to working life as well as a series of videos under the topic "Making Finland your home" to provide basic information to immigrants regarding the values and rules of working life in Finland as well as practical advice for finding a job.</p> <p>The Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK) has an Employee Rights Advisory Service for Immigrants that provides advice to employees of immigrant backgrounds with regard to questions or problems related to employment relationships. The service is available by telephone and e-mail in Finnish and English. The SAK website includes a basic information package on working life in Finnish, Swedish, English and nine other languages: <a href="http://www.sak.fi/working-in-finland">http://www.sak.fi/working-in-finland</a></p> <p>SAK's advisory service is part of the Working in Finland joint project aimed at developing advisory services that promote the integration and employment of immigrants. The participants in the project, which is managed by the City of Helsinki, also include the City of Espoo, the City of Vantaa, the Helsinki Region Chamber of Commerce and the Network of Multicultural Associations Moniheli. The European Social Fund has granted funding to the advisory service until 31 August 2018. Service Union United PAM and the Trade Union for the Public and Welfare Sectors JHL also contribute towards the costs.</p> <p>Trade unions in various industries also provide advisory services to employees. Advice is available via websites and in printed format. In industries with a large number of foreign workers, such as the construction and woodworking industries, unions have also hired officials who can serve employees in languages such as English or Russian.</p> <p>Examples of advisory services aimed at immigrant workers:</p> <p>Finnish Construction Trade Union: Foreign professionals in the construction industries <a href="https://osasto007.fi/fi/">https://osasto007.fi/fi/</a>, information in Finnish, Estonian and Russian.</p> <p>Trade Union for the Public and Welfare Sectors <a href="http://www.jhl.fi">www.jhl.fi</a>: The Kamut unit is responsible for activities related to immigrants.</p> <p>Woodworkers' Union: <a href="http://www.puuliitto.fi/en">http://www.puuliitto.fi/en</a> Service Union United (PAM): <a href="https://www.pam.fi/en/work.html">https://www.pam.fi/en/work.html</a></p> <p>Reception centres provide information to asylum seekers on working and finding a job in Finland.</p> <p>Advice is also provided by non-governmental organisations such as the Refugee Advice Centre, Victim Support Finland, the Multicultural Women's Association and Pro-tukipiste. NGOs can also help if an employed person becomes the victim of a crime, such as work-related exploitation.</p> <p>Finland's National Assistance System for Victims of Trafficking in Human Beings provides advice and assistance to victim of trafficking in human beings: <a href="http://www.ihmiskauppa.fi/">http://www.ihmiskauppa.fi/</a></p>
--	--

<p>b.4. Other measures/incentives for employees (incl. obligation of TCN to notify the authorities about any changes in employment conditions)</p>	<p>Immigrant workers are not obligated to notify authorities such as the Finnish Immigration Service of changes in their terms of employment. According to the instructions of the Finnish Immigration Service, if a person has been issued with a residence permit for an employed person and he or she wishes to change jobs, he or she is usually required to submit a new residence permit application. If, however, the residence permit has been issued for a specific occupational field, its holder may freely change jobs during the validity of the residence permit provided that the new job is in the same occupational field. If, on the other hand, the residence permit for an employed person is issued on an employer-specific basis, the permit only applies to employment by the employer in question. If the residence permit is issued for a specific position and its holder wishes to take on another position, he or she is usually required to apply for a new residence permit. In such cases the right to employment in the new position only becomes effective once the new permit has been issued.</p> <p>Employers are required to notify the Employment and Economic Development office of key changes in terms of employment. If an employee suspects that he is being employed in violation of the conditions of employment or in criminal activity, the employee may report the matter to the occupational safety and health authorities or police.</p>
--	--

**Q3.** *Does your Member State carry out risk assessments, to identify the sectors of activity ('sensitive sectors') in which the illegal employment of TCNs is concentrated?*

*Please indicate if there are differences between the two main categories of TCNs: (i) irregularly staying and illegally working TCNs and (ii) regularly staying and illegally working TCNs*

Finnish authorities carry out risk assessment to identify sectors where illegal employment may occur. The same process applies to both irregularly staying migrants as well as third-country nationals who reside in Finland legally but are employed without having the right to employment or in violation of the terms of their permit or the conditions of employment.

**Q3a.** *What are the methods and tools used for carrying out the risk assessments?*

According to the occupational safety and health authorities, risk assessments are based on the results of previous inspections as well as preliminary information and tip-offs. Certain industries with many foreign workers are characterized by a large number of inspection requests. There are guidelines at the national level for what industries the monitoring activities should be focused on, but regional occupational safety and health authorities have discretion in choosing inspection targets because they possess the best local knowledge. The labour market test is useful particularly in advance monitoring, as it involves Employment and Economic Development Offices (TE offices) reviewing the conditions of employment as part of considering the preliminary decision. Occupational safety and health authorities receive tips not only from TE offices, but also from the Finnish Immigration Service and the Finnish Border Guard if there is cause to suspect wrongdoing.

**Q3b.** *Which authorities are involved in drawing up the risk assessment?*

The Ministry of Social Affairs and Health, the Ministry of Economic Affairs and Employment, the Ministry of the Interior, the Police, the Finnish Immigration Service, the Border Guard and the Tax Administration are involved in drawing up the risk assessment.

The Regional State Administrative Agencies (AVI) operating under the Ministry of Social Affairs and Health are responsible for the practical implementation of occupational safety and health activities at the regional level, and they also participate in the risk assessment.

**Q3c.** *How are the results of the risk assessments used in practice (e.g. used to target inspections)?*

Risk assessments are largely based on the results of previous inspections. Based on the results, industries where illegally staying migrants or employees who do not have the right to employment have been found are subject to more frequent and regular inspections. Please also see response to Q.7.

**Q4.** *What are the strengths and weaknesses of prevention measures of illegally employed TCNs in your Member State? What were the measures that can be identified as good practices?*

According to the Ministry of Social Affairs and Health, accurate legislation and effective monitoring have a preventive effect. In Finland, the entire process of employment is regulated and it is supervised and monitored by a number of authorities. According to the occupational safety and health authorities, good cooperation between the authorities related to monitoring and inspections, particularly the police and the Border Guard, is a significant strength. Occupational safety and health inspections without advance notice are particularly effective. The sanctions imposed for illegal employment also have a preventive effect and information on the sanctions reaches foreign workers to a good extent.

According to trade unions, issuing a tax number to workers in the construction industry is a good practice that should be expanded to other sectors. The tax number makes it easy to identify the employee and ensure that the appropriate taxes are paid. The Tax Administration will complete a study in spring 2017 on the impacts of the implementation of tax numbers in the construction industry. The preliminary information corresponds to the trade unions' view that this is a good practice that has helped combat informal economy in the construction industry.

Trade unions point out that, while Finland has extensive legislation and guidelines regarding the prevention of illegal employment, sufficient resources have not been allocated to monitoring and prevention. There is a lot of information available for employers as well as employees, but it is not certain whether all target groups can find this information.

This may be affected by the clarity of the information and the languages in which it is offered to foreign nationals. General information is currently available in many different languages, but employment contracts, particularly for manual labour, are often only available in Finnish. The trade unions hope to see a more consistent practice in this regard and point out that translations should be invested in. Foreign nationals often have incomplete advance information about Finnish society, particularly with respect to the rights and obligations related to employment, as Finland has more regulations than what they are used to in their home countries. This can lead to consequences such as a foreign national not knowing that he or she is illegally employed, or being afraid to notify the authorities of suspected exploitation. Trade unions also call for the government to expedite the introduction of an online cash system. The system would prevent the informal economy related to cash transactions and facilitate real-time digital tax monitoring.

Employer organisations find that the obligation to verify a foreign employee's right to employment is problematic, particularly with regard to asylum seekers. The Finnish Immigration Service has a service line for requesting information on the right to employment of a foreign national who is being hired or is already employed. Employers find this process difficult due to the fact that the service line is only available at a certain time during the day.

According to the occupational safety and health authorities, existing legislation does not provide sufficient methods for intervention against

employment-related exploitation and violations against terms of employment. Paying substandard wages, for example, is not a criminal offence.

The Finnish Immigration Service also mentions inadequate monitoring resources as a challenge. The sanctions imposed on employers should be tougher to enhance their preventive effect on offenses such as unauthorized use of foreign labour.





## Section 3:

# Identification of illegal employment of TCNs

### **Q5a.** *Which national authorities are responsible for identification of illegally employed TCNs?*

The identification of illegal employment by foreign nationals involves several different authorities in Finland. The illegal employment of third-country nationals is monitored as part of occupational safety and health monitoring and the monitoring of foreign nationals. Workplace inspections are conducted by the occupational safety and health authorities, the police and Border Guard and the tax authorities. Monitoring activities can also be implemented in cooperation with the Finnish Centre for Pensions and alcohol inspectors. Inspections carried out by other authorities, such as the Customs, may also reveal illegally employed foreign nationals.

The occupational safety and health units of Regional State Administrative Agencies, which operate under the Ministry of Social Affairs and Health, monitor compliance with occupational safety and health legislation at workplaces. The occupational safety and health authorities have been divided into five areas of responsibility at Regional State Administrative Agencies. The monitoring of foreign labour is carried out as part of the general monitoring of occupational safety and health. The monitoring ensures that employers only use employees who have the right to employment in Finland, that the terms of employment are compliant with legislation and that any subcontractors and staffing agencies used are companies that fulfil their social obligations.

The police and the Border Guard focus on the identification of illegal residence in the country. The

monitoring of foreign nationals is carried out as part of basic police work as well as analysis-based theme monitoring. Each year, the police organises national and regional campaigns to monitor foreign nationals. The Border Guard monitors foreign nationals as part of its border control tasks. The primary aim of monitoring aliens is detecting those who stay in the country illegally. With respect to foreign nationals employed in Finland, a further aim is to ensure that they comply with work permit regulations.

Pursuant to the Aliens Act, the Finnish Immigration Service is also a monitoring authority. The Finnish Immigration Service does not, however, carry out the same type of monitoring work in the field as the police and the Border Guard. The Finnish Immigration Service's monitoring activities are primarily limited to monitoring the permit conditions of persons who have been issued with a residence permit to assess whether the circumstances that satisfied their conditions for granting the right of residence are still in place. Reviewing the circumstances can be based on, among other things, a notification of changed circumstances submitted by the permit recipient or his or her employer, a notification of changed circumstances or provision of false information received from an external party, or the authorities having, based on pre-assessed analytical data, cause for reviewing the validity of the right of residence of a person who has been issued a residence permit on certain grounds.

### **Q5b.** *Are there special authorities responsible for specific sectors?*

Certain authorities do not focus on certain sectors. The occupational safety and health authorities or the police may have an interest in different industries or areas, but the inspections are conducted based on advance analyses.

### **Q5c.** *Do labour inspectorates have separate functions or departments targeting illegal employment of TCNs?*

The occupational safety and health authorities have inspectors who specialise in monitoring the use of foreign labour, but they focus on EU/EEA citizens as well as third-country nationals.

**Q5d.** *How do national authorities and other organisations involved cooperate? Are there any specific cooperation mechanisms or fora in place in your MS? Is there is any legal basis specifying that authorities must cooperate?*

The Tax Administration has a Grey Economy Information Unit that publishes two status reports on informal economy per year. The publications discuss combating informal economy with respect to the different authorities. On 7 June 2016, the Ministry of the Interior published an action plan for tackling grey economy and economic crime for the period 2016–2020. The action plan includes the measures that are most central and effective with respect to the objectives of the national strategy for tackling the informal economy and economic crime. Various authorities are responsible for the measures. In 2016, led by the Ministry of Economic Affairs and Employment, a national cooperation network was launched to promote cooperation against undeclared work. The network includes representatives from various ministries, the National Police Board and the Tax Administration, among others.

The prevention of illegal employment is based on cooperation between the authorities. Inspections are used to monitor various matters related to the activities of different authorities. The occupational safety and health authorities carry out foreign workforce inspections in cooperation with the police, the Border Guard and the Tax Administration. The monitoring activities include regular inspections with advance notice as well as isolated inspections that are often performed without advance notice. Different authorities carry out inspections independently or in cooperation. The cooperation request typically comes from an authority that has observed potential wrongdoing. The occupational safety and health authorities often request police participation in inspections that are carried out without advance notice. In their monitoring activities, the occupational safety and health authorities also work in close cooperation with the work permit units of Employment and Economic Development Offices and the Finnish Immigration Service.

This cooperation in monitoring activities is not legally mandatory, but it is an effective practice. Pursuant to Section 86 of the Aliens Act, the occupational safety and health authorities are required to notify the police of the unauthorised use of foreign labour and violations of the Aliens Act. The occupational safety and health authorities also evaluate cases from the perspective of other potential criminal offences, such as work discrimination, extortionate work discrimination and trafficking in human beings. Potential victims of trafficking in human beings are referred to the National Assistance System for Victims of Trafficking in Human Beings. The Finnish Immigration Service may report illegal employment, for example when observed in conjunction with processing a residence permit application, to the occupational safety and health authorities and the police.

The authorities also cooperate with trade unions and central organisations of trade unions. The occupational safety and health authorities, in particular, engage in close cooperation with trade unions. Trade unions also participate in various committees that deal with matters pertaining to the employment of immigrants, such as the Ministry of the Interior committee on foreign workers' employment and residence permit matters. There is also a cooperation forum focused on work-related exploitation, with the participants including the Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK), Victim Support Finland and associations such as the Multicultural Women's Association, Pro-tukipiste, the Chinese Alliance in Finland and the Paperittomat project (Refugee Advice Centre). The forum invites representatives of the authorities to give presentations regarding illegal employment and work-related exploitation. If illegal employment phenomena are detected via the network, they can be reported to the occupational safety and health authorities.

**Q5e.** *Statistics on the number of staff involved in identification and inspections on illegal employment.*

The occupational safety and health units employ some 450 people, the majority of whom are occupational safety and health inspectors. All five of the occupational safety and health units have

inspectors who specialise in monitoring the use of foreign labour. A total of 12 inspectors are primarily engaged in the monitoring of foreign labour, including both EU and third-country nationals.

For the police and Border Guard as well as the tax authorities, monitoring and inspection of foreigners and illegal employment form only a small part of the

duties assigned to each of them. Therefore it is not possible to ascertain the number of staff involved.

**Q6.** *What identification measures regarding illegal employment of TCNs exist in your Member State?*

Illegal employment can be detected in inspections carried out by the occupational safety and health authorities as well as the activities related to the monitoring of foreign nationals by the police or Border Guard at workplaces or public places. Signs of illegal employment can also be observed in inspections conducted by other authorities. Indications of illegal

employment can also become apparent in connection with border controls. The Finnish Immigration Service may detect illegal employment in conjunction with processing residence permit applications, or it may verify whether the circumstances that qualified a person for a residence permit or work permit remain in place.

**Q7.** *How are inspections carried out in your Member State?*

**Q7a.** *What methods are used for selecting employers to be inspected?*

The monitoring activities of the Occupational Safety and Health Administration are systematically targeted. The occupational safety and health department of the Ministry of Social Affairs and Health cooperates with regional occupational safety and health authorities to draw up four-year operating environment analyses for the monitoring of occupational safety and health. The analysis includes the national policies and priorities of occupational health and safety activities as well as the targeting of monitoring activities, for example, by industry. The analysis focuses on the latest available studies and statistics concerning working conditions and working life. The analysis is supplemented by observations made in the course of monitoring activities as well as information collected from stakeholders. Based on the information, a risk-based selection is made of areas, industries and occupations that should be prioritized in monitoring. The monitoring of the use of foreign labour is particularly targeted at industries that typically have a large number of foreign employees, such as construction, agriculture, forestry, transportation, the hotel and restaurant business and the cleaning industry. In addition to the industries selected at the national level, regional occupational safety and health authorities can highlight other industries as monitoring targets based on their regional analyses and observations. The effectiveness of the monitoring activities in the field of occupational health and safety are improved by projects in which monitoring activities are targeted at risk-prone industries and workplaces,

the appropriate monitoring methods are selected and monitoring activities are carried out in as productive a manner as possible. In principle, an inspector can also choose a target for an inspection independently or in cooperation with the police, the Border Guard or other authorities.

The police and Border Guard engage in the monitoring of foreign nationals in cooperation with the occupational safety and health authorities and by organizing national theme-based monitoring operations, among other things. One key target of theme-based monitoring consists of enterprises that are known to employ foreign labour. Theme-based monitoring is based on analyses and the tasks of the police in such activities include verifying that foreign nationals have a valid right of residence. Theme-based monitoring campaigns are often organized in a coordinated manner. Their duration is typically one week and they are focused on various targets selected based on analyses. The police conduct all inspections based on advance analysis and criminal intelligence. Pursuant to Section 129a of the Aliens Act, the monitoring of foreign nationals must be based on general information possessed by the monitoring authorities and their experience related to illegal entry and residence. Monitoring measures must be based on actual observations or tips or analytical data received by the authorities. Monitoring measures may not be solely or predominantly based on a person's actual or assumed ethnic origin.

**Q7b.** *How are inspections planned? Are they based on the results of a risk assessment?*

Inspections are based on risk assessments (please also see response to Q.3) or advance information in the manner described in the previous section. The occupational safety and health authorities have a checklist of the matters that must be taken into consideration during an inspection. When joint inspections are conducted, the roles and jurisdictions of the different authorities are reviewed.

**Q7c.** *Can inspections be triggered by reporting from the general public and from illegally employed TCNs?*

The monitoring of the use of foreign labour is also carried out based on tip-offs. Tip-offs may be communicated anonymously to the occupational safety and health authorities or the police. The occupational safety and health authorities can be notified of suspected informal economy phenomena via an online form.<sup>5</sup> Suspicions of tax fraud can be reported anonymously to the Tax Administration.

The police can also be tipped off about suspected criminal offences by telephone, e-mail or via an online form. Reports of illegal employment can also be communicated by other authorities, such as the Finnish Immigration Service and the Employment and Economic Development Office.

**Q7d.** *Which authorities decide on carrying out the inspections and carry out the inspections? How are inspections carried out?*

The occupational safety and health authorities and the police/Border Guard decide independently on carrying out monitoring activities and perform the activities themselves. The monitoring activities of the occupational safety and health authorities are primarily carried out in the form of workplace inspections. Other related measures include

monitoring surveys of workplaces and issuing statements to other authorities. The police and Border Guard also carry out inspections at workplaces. Inspections carried out by the occupational safety and health authorities and the police include interviewing the employer and employees. An interpreter is brought along for the inspections when necessary.

**Q7e.** *Which elements are checked?*

The occupational safety and health authorities carry out inspections in accordance with the instructions for monitoring foreign labour, and they have a checklist of the matters that must be taken into consideration. The monitoring activities cover topics including foreign workers' right of employment, the minimum terms of employment, such as terms related to wages and working hours, as well as the provision of occupational health care services. If any deficiencies are observed, the employer is provided with instructions for rectifying the situation. If there

are deficiencies related to the right of employment, the matter is reported to the police. The monitoring activities also pay attention to indications of work discrimination, trafficking in human beings or other criminal activity. From the perspective of the police, the most important areas of inspection include matters related to the employer's operations and the legality of entrepreneurial activity, as well as their employees' right of employment and criteria for residence in the country.

**Q7f.** *How do labour inspectorates cooperate with the police and other authorities? What are the entry and search powers of inspectorates?*

The rights of the occupational safety and health authorities are documented in the Occupational Safety and Health Act.<sup>6</sup> To carry out enforcement activities, occupational safety and health authorities and inspectors have the right, to such an extent as is necessary for enforcement purposes, to have access to any place where work is performed or, for a good

cause, is expected to be performed, to any other premises which employers are obliged to provide for employees' use, and to any place where products to be placed on the market or supplied for use are manufactured, stored or displayed.

Pursuant to Section 129b of the Aliens Act, the

<sup>5</sup> Occupational Safety and Health Administration: <http://www.tyosuojelu.fi/web/en/black-economy/send-us-a-tipoff>

<sup>6</sup> Act on Occupational Safety and Health Enforcement and Cooperation on Occupational Safety and Health at Workplaces (20 January 2006/44).

police and Border Guard have, for the purpose of monitoring foreign nationals, the right to obtain information from the object of monitoring and inspect the necessary documents pertaining to the foreign national's identity, citizenship and right to reside and be employed in Finland. The police and Border Guard also have the right to obtain information from employers regarding the foreign nationals employed by them and the grounds for their right of employment.

The police and Border Guard now also have the right to carry out the monitoring of foreign nationals on premises subject to public peace, such as business premises and construction sites. Previously, the police and Border Guard were not authorised to carry

out the monitoring of foreign nationals on premises subject to public peace, unlike the occupational safety and health authorities, for example. The Aliens Act was amended on 6 March 2015 to make it possible for the police to have access to workplaces to carry out inspections, even without the presence of the occupational safety and health authorities. The start of an inspection and the grounds for the inspection must be communicated to the occupant of the premises or the occupant's representative at the earliest time possible without compromising the action being carried out. An inspection can be carried out even if the occupant of the premises or the occupant's representative is not present or cannot be reached.

**Q7g.** *How often are inspections carried out in different sectors? Are inspections conducted at random intervals?*

The quantitative inspection target for the occupational safety and health authorities' monitoring of foreign labour is determined based on the available resources and the number of jobs in the industries subject to monitoring. High-risk industries are subject to more inspections than industries in which problems have not been observed. The occupational safety

and health authorities carry out regular inspections with advance notice as well as inspections without advance notice. The police and Border Guard conduct their inspections based on analysis and criminal intelligence.

**Q8.** *What technical tools and methods are in use for identification of illegal employment of TCNs?*

The Ministry of Social Affairs and Health issues instructions annually to the occupational safety and health units of the Regional State Administrative Agencies regarding the monitoring of occupational safety and health. The general monitoring instructions discuss occupational safety and health monitoring at a general level. The instructions address workplace inspections and the relevant procedures, the inspection of documents, the matters to be covered during inspections, the inspection report, the exercising of the inspector's authority and cooperation with other authorities. The instructions concerning the monitoring of foreign labour specify what the inspector is required to inspect when monitoring the use of foreign labour in Finland. The monitoring of foreign labour includes monitoring the right of employment, the terms of employment applied to employees and the regulations concerning working conditions. The instructions specify what is inspected during workplace inspections, what

obligations may be imposed on the employer and how compliance with such obligations will be monitored. An inspection report is produced on inspections to document the inspection's events, key observations and any instructions or cautions issued to the employer. The inspection report is communicated to the employer and the occupational safety and health representative. The occupational safety and health authorities have their own monitoring information system as well as access to the Finnish Immigration Service's UMA register.

The police and Border Guard have their own instructions concerning the monitoring of foreign nationals. Pursuant to Section 129b of the Aliens Act, the police and Border Guard have, for the purpose of monitoring foreign nationals, the right to obtain information from the object of monitoring pertaining to the foreign national's identity, citizenship and right to reside and be employed in Finland.

**Q9.** *What are the strengths and weaknesses of identification measures of illegally employed TCNs in your Member State? What were the measures that can be identified as good practices?*

Finland's strengths in monitoring illegal employment include close cooperation between the authorities as well as the planned and systematic nature of inspections. Joint inspections by the different authorities have proved to be an effective method for monitoring problematic employers and large-scale objects of monitoring. One effective monitoring method that has been used in the monitoring of foreign nationals is communicating the inspection results of subcontractors to their contractual partners. This provides the Finnish main contractors with concrete information on any negligence by the participants of their subcontracting chain. In addition to joint inspections, another practice that has proven effective is workplace inspections without advance notice. In the cleaning industry, for example, inspections are increasingly conducted at the sites where the cleaning work is performed rather than the cleaning company's own business premises.

Detecting illegal employment may be challenging. It may also be difficult to determine when illegal employment involves work-related exploitation or even trafficking in human beings. A weakness in controlling illegal employment is also that the consequences of being illegally employed or illegally employing a person are not effective or not enforced

effectively enough. Monitoring activities would require more resources to ensure that all illegal employment is detected. More resources should also be assigned to the investigation of detected cases.

Due to ignorance or poor language skills, a foreign employee may have limited opportunity to obtain information on Finnish labour law and procedures. Communication between the authorities and employees may also be complicated by the lack of a common language. Another challenge is that the persons who are staying in the country irregularly or employed illegally are unwilling to take the matter further due to fear of risking their livelihood and residence in the country.

From the perspective of trade unions, the necessary measures against illegal employment include imposing heavier penalties for the violation of laws and collective agreements and giving trade unions the right to take legal action on behalf of workers. The Act on the Contractor's Obligations and Liability when Work is Contracted Out should also be amended to make the contractor liable for the operations of the entire subcontracting chain. The authorities' ability to recognise exploitation and trafficking in human beings must be improved.



## Section 4: Sanctions for employers

**Q10.** For each of the listed sanctions, please elaborate whether this type of sanction is imposed in your Member State. Describe in which cases these sanctions are applied and provide reference to the specific legal provisions.

Sanctions for employers	Description: <i>irregularly staying and illegally working TCNs</i>	Description: <i>regularly staying and illegally working TCNs</i>
<p>Fines</p>	<p>In Finland, fines may be imposed on employers for a violation of the Aliens Act and unauthorized use of foreign labour. Employers may also be sentenced to a fine for work discrimination and extortionate work discrimination. The same legislation applies to situations involving an irregularly staying and a regularly staying third-country national.</p> <p><b>Aliens Act 301/2004</b></p> <p><b>Section 186 (30 December 2013/1218)</b> <b>Employer’s violation of the Aliens Act</b></p> <p>An employer or his or her representative who:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) deliberately or through negligence employs an alien who does not have the right to gainful employment;</li> <li>2) deliberately or through gross negligence gives false or misleading information to the authorities on the alien’s terms of employment or duties and the requirements of these duties; or</li> <li>3) deliberately or through gross negligence fails to fulfil the obligation provided in Section 86a (2), shall be sentenced for employer’s violation of the Aliens Act to a fine, unless a more severe punishment for the act is provided elsewhere in the law.</li> </ol> <p><b>The Criminal Code of Finland 39/1889</b> <b>Chapter 47 - Employment offences</b></p> <p><b>Section 6a (30 April 2004/302)</b> <b>Unauthorized use of foreign labour</b></p> <p>An employer or a representative thereof who hires or employs a foreigner not in possession of the residence work permit or otherwise a permit to work in Finland shall be sentenced for unauthorized use of foreign labour to a fine or to imprisonment for at most one year.</p> <p>Also a contractor or subcontractor or commissioner of work or a representative thereof who neglects to ensure that the foreign employees in the contract or subcontract work that it has awarded a foreign company or the foreign employees placed at its disposal by a foreign company as contracted labour have a residence work permit or other permit to work in Finland, shall be sentenced for unauthorized use of foreign labour.</p> <p><b>Section 3 (13 November 2009/885)</b> <b>Work discrimination</b></p> <p>An employer, or a representative thereof, who when advertising for a vacancy or selecting an employee, or during employment without an important and justifiable reason puts an applicant for a job or an employee in an inferior position</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) because of race, national or ethnic origin, nationality, colour, language, sex, age, family status, sexual preference, inheritance, disability or state of health, or</li> <li>(2) because of religion, political opinion, political or industrial activity or a comparable circumstance shall be sentenced for work discrimination to a fine or to imprisonment for at most six months.</li> </ol> <p><b>Section 3a (30 April 2004/302)</b> <b>Extortionate work discrimination</b></p> <p>If in the work discrimination an applicant for a job or an employee is placed in a considerably inferior position through the use of the job applicant’s or the employee’s economic or other distress, dependent position, lack of understanding, thoughtlessness or ignorance, the offender shall, unless a more severe penalty has been provided elsewhere in law for the act, be sentenced for extortionate work discrimination to a fine or to imprisonment for at most two years.</p>	<p>In Finland, fines may be imposed on employers for violation of the Aliens Act, work discrimination, extortionate work discrimination and unauthorized use of foreign labour. Employers may also be sentenced to a fine for work discrimination and extortionate work discrimination. The same legislation applies to situations involving an irregularly staying and a regularly staying third-country national.</p> <p><b>Aliens Act 301/2004</b></p> <p>Section 186 (30 December 2013/1218) Employer’s violation of the Aliens Act</p> <p><b>The Criminal Code of Finland</b> <b>Chapter 47 - Employment offences</b></p> <p>Section 3 (13 November 2009/885) Work discrimination</p> <p>Section 3a (30 April 2004/302) Extortionate work discrimination</p> <p>Section 6a (30 April 2004/302) Unauthorized use of foreign labour</p>

<p>Imprisonment of employers</p>	<p>Employers may be sentenced to imprisonment for work discrimination, extortionate work discrimination and unauthorized use of foreign labour.</p> <p><b>The Criminal Code of Finland 39/1889 Chapter 47 - Employment offences</b></p> <p><b>Section 3 (13 November 2009/885) Work discrimination</b></p> <p>An employer, or a representative thereof, who when advertising for a vacancy or selecting an employee, or during employment without an important and justifiable reason puts an applicant for a job or an employee in an inferior position</p> <p>(1) because of race, national or ethnic origin, nationality, colour, language, sex, age, family status, sexual preference, inheritance, disability or state of health, or</p> <p>(2) because of religion, political opinion, political or industrial activity or a comparable circumstance shall be sentenced for work discrimination to a fine or to imprisonment for at most six months.</p> <p><b>Section 3a (30 April 2004/302) Extortionate work discrimination</b></p> <p>If in the work discrimination an applicant for a job or an employee is placed in a considerably inferior position through the use of the job applicant's or the employee's economic or other distress, dependent position, lack of understanding, thoughtlessness or ignorance, the offender shall, unless a more severe penalty has been provided elsewhere in law for the act, be sentenced for extortionate work discrimination to a fine or to imprisonment for at most two years.</p> <p><b>Section 6a (30 April 2004/302) Unauthorized use of foreign labour</b></p> <p>An employer or a representative thereof who hires or employs a foreigner not in possession of the residence work permit or otherwise a permit to work in Finland shall be sentenced for unauthorized use of foreign labour to a fine or to imprisonment for at most one year.</p> <p>Also a contractor or subcontractor or commissioner of work or a representative thereof who neglects to ensure that the foreign employees in the contract or subcontract work that it has awarded a foreign company or the foreign employees placed at its disposal by a foreign company as contracted labour have a residence work permit or other permit to work in Finland, shall be sentenced for unauthorized use of foreign labour.</p>	<p>Employers may be sentenced to imprisonment for work discrimination, extortionate work discrimination and unauthorized use of foreign labour.</p> <p><b>The Criminal Code of Finland Chapter 47 - Employment offences</b></p> <p><b>Section 3 Work discrimination</b></p> <p><b>Section 3a Extortionate work discrimination</b></p> <p><b>Section 6a Unauthorized use of foreign labour</b></p>
<p>Confiscation of financial gains</p>	<p>Imposed in Finland.</p> <p><b>The Criminal Code of Finland 39/1889 Chapter 10 - Forfeiture Section 2 – Forfeiture of the proceeds of crime (875/2001)</b></p> <p>The proceeds of crime shall be ordered forfeit to the State.</p> <p><b>Section 3 – Extended forfeiture of the proceeds of crime</b></p> <p>Full or partial forfeiture of property to the State.</p>	<p>Imposed in Finland.</p> <p>The Criminal Code of Finland 39/1889 Chapter 10 - Forfeiture</p> <p>Section 2 – Forfeiture of the proceeds of crime (875/2001)</p> <p>Section 3 – Extended forfeiture of the proceeds of crime (875/2001)</p>
<p>Confiscation of equipment or property</p>	<p>Imposed in Finland.</p> <p>See above: Extended forfeiture of the proceeds of crime.</p>	<p>Imposed in Finland.</p> <p>Extended forfeiture of the proceeds of crime.</p>
<p>Ineligibility for public contracts</p>	<p>Imposed in Finland.</p> <p><b>Act on Public Contracts and Concession Contracts (1397/2016, entered into force on 1 January 2017)</b></p> <p><b>Chapter 10, Section 80 Mandatory exclusion criteria</b></p> <p>The contracting authority shall exclude a candidate or tenderer from the competitive bidding if it has gained knowledge that the candidate or tenderer or director or any person having powers of representation, decision or control in respect of the candidate or tenderer has been the subject of a conviction by judgement that has obtained the force of res judicata and is specified in a criminal record for a work safety offence as defined in Chapter 47, Section 1; a working hours offence as defined in Chapter 47, Section 2; work discrimination as defined in Chapter 47, Section 3; extortionate work discrimination as defined in Chapter 47, Section 3a; violation of the right to organise as defined in Chapter 47, Section 5; or unauthorized use of foreign labour as defined in Chapter 47, Section 6a of the Criminal Code of Finland.</p>	<p>Imposed in Finland.</p> <p><b>Act on Public Contracts and Concession Contracts</b></p> <p><b>Chapter 10, Section 80 Mandatory exclusion criteria</b></p>



<p>Temporary or definitive closure of company or worksite</p>	<p>Imposed in Finland.</p> <p><b>Act on Business Prohibitions</b> (1059/1985, amended, 1220/1997 and 541/2007)</p> <p><b>Section 3</b></p> <p><b>Prerequisites for imposing a business prohibition</b></p> <p>A business prohibition may be imposed on a person,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) if he or she has in his or her business activity materially neglected his or her statutory duties; or</li> <li>2) if he or she, in the course of business, has been found guilty of a criminal activity that cannot be considered minor, and his or her activities, when assessed as a whole, must be considered detrimental to creditors, contractual partners, public finances or healthy and functional economic competition.</li> </ol> <p>A business prohibition may also be imposed on a person referred to in Section 2, if that person has, in the course of business activity, been found guilty of:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) an offence punishable under Chapter 17, Section 18 or 18a of the Criminal Code of Finland (39/1889), or an attempted offence or complicity in such an offence;</li> <li>2) an offence punishable under Chapter 17, Section 19 of the Criminal Code of Finland, or complicity in such an offence; or</li> <li>3) an offence against a person under the age of 18 years punishable under Chapter 20, Section 9 or 9a, or Chapter 25, Section 3 or 3a of the Criminal Code of Finland, or an attempted offence or complicity in such an offence;</li> </ol> <p><b>Section 4</b></p> <p><b>Content of a business prohibition</b></p> <p>A person on whom a business prohibition has been imposed may not:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) directly or indirectly carry out a business that is subject to the accounting obligation stipulated by the Accounting Act;</li> <li>2) act as a partner in a general partnership, a liable partner in a limited partnership or a member of a European economic interest group;</li> <li>3) be a board member, deputy board member, managing director or hold a comparable position in a corporation or foundation;</li> <li>4) directly or indirectly, in actual fact, direct the activity of a corporation or foundation or a foreign branch, or manage its administration;</li> <li>5) directly or indirectly act as the founder of a limited liability company or cooperative; or</li> <li>6) directly or indirectly acquire ownership or contractual control over a corporation that engages in business activity.</li> </ol> <p><b>Section 5</b></p> <p><b>Duration of business prohibition</b></p> <p>A business prohibition may be imposed for at least three years and for at most seven years.</p>	<p>Imposed in Finland.</p> <p><b>Act on Business Prohibitions</b></p> <p><b>Section 3</b></p> <p><b>Prerequisites for imposing a business prohibition</b></p> <p><b>Section 4</b></p> <p><b>Content of a business prohibition</b></p> <p><b>Section 5</b></p> <p><b>Duration of business prohibition</b></p>
<p>Suspension of activity</p>	<p>See above: Business prohibitions.</p>	<p>See above: Business prohibitions.</p>
<p>Withdrawal of trading license/ disbarment of activity</p>	<p>See above: Business prohibitions.</p>	<p>See above: Business prohibitions.</p>
<p>Withdrawal of residence permit if the employer is a TCN</p>	<p>Pursuant to Section 58 of the Aliens Act, a fixed-term residence permit may be cancelled if the grounds on which the permit was issued no longer exist.</p>	<p>Pursuant to Section 58 of the Aliens Act, a fixed-term residence permit may be cancelled if the grounds on which the permit was issued no longer exist.</p>

<p>Other sanctions</p>	<p><b>Employment Contracts Act (55/2001)</b></p> <p><b>Chapter 11 a (20 July 2012/451)</b></p> <p><b>Employers’ joint and several liabilities in employing illegally resident employees</b></p> <p><b>Section 1 (20 July 2012/451)</b></p> <p><b>Scope of application</b></p> <p>The provisions of this Chapter are applied to an employer who has employed a third-country national, within the meaning of Section 3, Paragraph 2a of the Aliens Act (301/2004), who is staying illegally in the country. The provisions are also applied to the employer’s contracting party and other contracting parties, as provided hereafter in this Chapter.</p> <p><b>Section 3 (20 July 2012/451)</b></p> <p><b>Financial sanction</b></p> <p>An employer who has hired an employee or employees referred to in Section 1 shall be liable to pay a financial sanction of a minimum of EUR 1,020 and a maximum of EUR 30,700.</p> <p>The minimum and maximum amounts of the sanction shall be revised every three years by government decree, to match any change in monetary value.</p> <p><b>Section 4 (20 July 2012/451)</b></p> <p><b>Factors affecting the amount of the financial sanction</b></p> <p>When determining the size of the financial sanction, the following shall be taken into account: whether the employer’s infringement is intentional and persistently repeated, other circumstances surrounding the establishment of the employment relationship and the terms thereof, and the number of employees referred to in Section 1.</p> <p>The financial sanction may be reduced if a natural person has hired an employee for his or her private purposes and if the employee’s working conditions are not particularly exploitative. Section 5 (20 July 2012/451)</p> <p>Costs of return</p> <p>An employer on whom a financial sanction referred to in Section 3 is imposed shall be liable to compensate for the costs of returning employees referred to in Section 1 in cases where the return procedures have been implemented, provided that the employer has, through their own actions, influenced the employees’ entry or residence.</p> <p><b>Section 6 (20 July 2012/451)</b></p> <p><b>Imposing financial sanctions and compensating for the costs of return</b></p> <p>Financial sanctions cannot be imposed on a person who is suspected of the same offence in a preliminary investigation, the consideration of charges or in a criminal matter pending in a court of law. Sanctions can also not be imposed on a person who has been legally sentenced to a penalty for the same offence.</p>	<p>N/A.</p>
------------------------	---	-------------

**Q11.** Do the procedures differ if the employer did not intentionally hire irregular worker?

The criminal process does not distinguish between intent and negligence. The employer is always obligated to verify whether a foreign national has the right to employment.

The financial sanctions pursuant to the Employer Sanctions Directive are not, however, imposed if the employer was presented with a forged document as a valid residence permit or other document that grants the right of residence, and the employer or contractor was not aware of the forgery.

Chapter 11a of the Employment Contracts Act contains provisions on the employer’s exemption from liability. According to Section 13, an employer, direct contractor, primary contractor or other subcontractor acting as the contractor is not liable to pay financial sanctions or the costs of return if the document presented as a valid residence permit or other document granting the right of residence was forged and the employer or contractor was not aware of it.

**Q12.** Does legislation in your Member State provide for criminal sanctions for: a/b/c/d/e (as per Art. 9.1 of the Employer Sanctions Directive 2009/52) or domestic equivalent?

Criminal sanctions for employers	Description
(a) the infringement continues or is persistently repeated	<p><b>The Criminal Code of Finland 39/1889</b></p> <p><b>Chapter 47 - Employment offences</b></p> <p><b>Section 6a (30 April 2004/302)</b></p> <p><b>Unauthorized use of foreign labour</b></p>
(b) the infringement is in respect of the simultaneous employment of a significant number of illegally staying third-country nationals	<p><b>The Criminal Code of Finland 39/1889</b></p> <p>Chapter 47 - Employment offences</p> <p>Section 6a (30 April 2004/302)</p> <p>Unauthorized use of foreign labour</p>
(c) the infringement is accompanied by particularly exploitative working conditions	<p><b>The Criminal Code of Finland 39/1889</b></p> <p>Chapter 47 - Employment offences</p> <p>Section 6a (30 April 2004/302)</p> <p>Unauthorized use of foreign labour</p> <p>Section 3a (30 April 2004/302)</p> <p>Extortionate work discrimination</p>
(d) the infringement is committed by an employer who, while not having been charged with or convicted of an offence established pursuant to Framework Decision 2002/629/JHA, uses work or services exacted from an illegally staying third-country national with the knowledge that he or she is a victim of trafficking in human beings	<p><b>The Criminal Code of Finland 39/1889</b></p> <p>Chapter 47 - Employment offences</p> <p>Section 6a (30 April 2004/302)</p> <p>Unauthorized use of foreign labour</p> <p>Section 3a (30 April 2004/302)</p> <p>Extortionate work discrimination</p> <p>Chapter 25 - Offences against personal liberty</p> <p>Section 3 - Trafficking in human beings (650/2004)</p> <p>Section 3(a) - Aggravated trafficking in human beings (650/2004)</p>
(e) the infringement relates to the illegal employment of a minor	<p><b>The Criminal Code of Finland 39/1889</b></p> <p>Chapter 47 - Employment offences</p> <p>Section 6a (30 April 2004/302)</p> <p>Unauthorized use of foreign labour</p> <p><b>Young Workers’ Act (998/1993)</b> (as amended by several acts, including No.1517/2009)</p> <p>Chapter 25 - Offences against personal liberty</p> <p>Section 3 - Trafficking in human beings</p> <p>Section 3(a) - Aggravated trafficking in human beings</p>

**Q13b.** *Has your Member States amended legislation on sanctions for illegally employed TCN since July 2014?*<sup>7</sup>

The legislation has not been amended with regard to the consequences for employers since 2012.

**Q14.** *What are the strengths and weaknesses in sanctioning employers who illegally employed TCNs in your Member State? What were the particular measures that can be identified as good practices?*

According to the Ministry of Social Affairs and Health, Finland has comprehensive legislation and effective instruments for monitoring employers and, if necessary, imposing sanctions on them. The number of cases and imposed criminal consequences and other sanctions are low. This suggests that legislation and monitoring have a preventive effect. The Employer Sanctions Directive has been transposed well into Finnish legislation according to the conformity assessment report.

Trade unions find that the monitoring resources are not sufficient. They also find that the sanctions imposed on employers are lenient and do not prevent exploitation. Criminal activity is difficult to prove and the traces of it can be covered quickly. According to trade unions, using unauthorized labour is not a major risk for an employer. The Finnish Immigration Service supports harder sanctions on employers and making it more difficult for employers to use illegal employees.

According to employer organizations, verifying a foreign national's right to employment, in particular, should be made more convenient for employers. Electronic services could be utilized increasingly to this end. EU-level comparisons would suggest that heavy penalties do not reduce the use of unauthorized

labour. The sanctions are toughest in Spain, Italy and France, which are the countries where the use of illegal employees is also the most prevalent. The Employer Sanctions Directive should include – as the original proposal did – provisions regarding the amount of monitoring. Effective monitoring by the authorities is the best way to reduce illegal employment.

In most cases, employers are fined by the police for an employer's violation of the Aliens Act or for unauthorized use of foreign labour. Employers' sanction cases rarely end up in a court of law and employers are rarely sentenced to imprisonment. In Finland criminal consequences are imposed on the employer rather than a financial sanction according to the Employers Sanction Directive. If no criminal consequences are imposed on the parties concerned, the Finnish Immigration Service may, based on a report by the police or the occupational safety and health authorities, impose a financial sanction pursuant to the Directive. However, there have been no instances of financial sanctions imposed as of yet.

A challenge in this field is also that obtaining quantitative and qualitative data on the sanctions and consequences imposed on employers is difficult at the present time.

<sup>7</sup> The European Commission issued an implementation report on the Employers' Sanctions Directive on 22 May 2014.

## Section 5: Outcomes for TCNs found to be working illegally

**Q15.** *In the event that an irregularly staying and illegally working TCN is detected, please describe in which situations s/he is:*

**Q15a.** *issued with a return decision.*

*Please also describe the procedure after the labour inspectorate detects an illegally employed TCN*

If a person is found to be irregularly staying in Finland and employed illegally, the police may make a decision on refusal of entry or submit a proposal for refusal of entry or deportation to the Finnish Immigration Service. Decisions on refusal of entry are made by the Finnish Immigration Service in all cases involving a foreign national who has entered the country more than three months earlier. Pursuant to Section 142 of the Aliens Act, refusal of entry means removing from the country an alien who has not been issued with a residence permit after his or her entry into the country. Deportation applies when the person has previously held a residence permit but it has since expired.

If an irregularly staying person is detected in an occupational safety and health inspection, the occupational safety and health authorities notify the police. The occupational safety and health authorities can also submit a notification to the Finnish Immigration Service regarding employers identified in conjunction with the monitoring of foreign nationals as having employed an irregularly staying third-country national. Notifying the police is, however, the primary course of action. The police will either return the person or submit a refusal of entry or deportation proposal to the Finnish Immigration Service.

**Q15b.** *granted a period for voluntary departure*

Pursuant to Section 147a of the Aliens Act, decisions on the refusal of entry or deportation shall impose a period of time, at a minimum 7 days and at a maximum 30 days, during which the third-country national may leave the country voluntarily. The period of time for voluntary return is counted from the date on which the decision becomes enforceable. The time period may be extended under special

circumstances. No time period is allowed in cases of refusal of entry or deportation due to criminal consequences. The time period for voluntary return is also not given when the case involves a risk of absconding or the person concerned is considered to be a threat to public order or security.

**Q15c.** *subject to an entry ban*

Pursuant to Section 144, a prohibition of entry may be imposed on an alien in decisions on refusal of entry or deportation. The prohibition of entry is imposed if a time period for voluntary return has not been specified or if the alien has not left the country voluntarily within the specified time. No time period for voluntary return is allowed in cases

of refusal of entry or deportation due to criminal consequences. Pursuant to Section 185 of the Aliens Act, an alien who deliberately enters the country despite a prohibition of entry on grounds of public order, security or health shall be sentenced to a fine for a violation of the Aliens Act.

**Q15d.** *fined*

Pursuant to Section 185 of the Aliens Act, an alien who deliberately resides in the country without the required travel document, visa or residence permit, or deliberately, without right to gainful employment

is gainfully employed or pursues a trade, shall be sentenced to a fine for a violation of the Aliens Act. The amount of the fine is determined based on, for example, the number of days the person has stayed

in the country without the necessary residence permit, or the number of days the person has been illegally employed. Based on the duration of the illegal stay or illegal employment, the person may be sentenced to 10–50 day-fines. The actual amount of the day-fine depends on the offender’s ability to pay. The minimum day-fine is six euros. According to the police guidelines on fines, 0–7 days of illegal residence or employment equals 10 day-fines, while more than 15 months equals 50 day-fines.

Day-fine penalties are imposed by either a prosecutor

in summary penal proceedings after receiving a summary penal order from the police, or a court of law by issuing a decision at the conclusion of a court case. Pursuant to a legislative amendment implemented in 2016, the police has the authority to directly impose a penalty of at most 20 day-fines for, among other things, certain minor criminal offences. If a violation of the Aliens Act can be considered particularly minor in an overall assessment, the police may impose an oral or written caution instead of a fine for a violation of the Aliens Act.

**Q15e. *detained***

The police or Border Guard decide on detention, after which the authority that made the decision must notify the district court. The district court decides whether there are grounds for continuing the detention.

Pursuant to Section 121 of the Aliens Act, an alien may be held in detention on the basis of an individual assessment if:

1) taking account of the alien’s personal and other circumstances, there are reasonable grounds to believe that the alien will prevent or considerably hinder the issue of a decision concerning him or her or the enforcement of a decision on removing him

or her from the country by hiding, absconding or in some other way

2) holding an alien in detention is necessary for establishing his or her identity;

3) the alien has been found guilty, or is suspected, of a criminal offence and holding the alien in detention is necessary for ensuring the preparation or enforcement of an removal decision;

6) taking account of the alien’s personal and other circumstances, there are reasonable grounds to believe that he or she presents a threat to national security.

**Q15f. *issued a work permit***

Pursuant to Section 49 of the Aliens Act, a residence permit may be issued under exceptional circumstances based on an application submitted in Finland. Pursuant to Section 49 of the Aliens Act, an alien may be exceptionally issued a residence permit applied for in Finland if the requirements for issuing such a residence permit when applied from abroad are met and if refusing a residence permit would be unfounded from the alien’s or employer’s point of view or if refusing a residence permit would be manifestly unreasonable. The provision can also be applied to persons eligible for a permit other than a residence permit for an employed person for the purpose of gainful employment pursuant to Section 77 of the Aliens Act. The refusal of a residence permit for an employed person may be unfounded when, for example, the employment contract has been signed

and the employment decision requires assessing the candidate’s suitability and aptitude in a manner that is appropriate to arrange in Finland. According to established legal practice, a residence permit for an employed person may be issued within the country when the Employment and Economic Development Office has issued a favourable preliminary decision, when the general conditions stipulated by Section 36 of the Aliens Act are met (the applicant has not been found guilty of criminal offences or circumvention of the rules on entry), the applicant’s means of support are secured by income from gainful employment and it would be unfounded or unreasonable to refuse the permit. The general requirement is that the applicant has a valid travel document. In exceptional cases, an alien’s passport may be issued to the foreign national.

**Q15g.** *issued a residence permit*

Pursuant to Section 49 of the Aliens Act, an alien may be issued a residence permit applied for in Finland if the requirements for issuing such a residence permit abroad are met and if refusing a residence permit would be manifestly unreasonable. A residence permit may be issued on grounds other than employment, such as family ties.

Section 52d of the Aliens Act contains special provisions on issuing a residence permit to a third-country national who has been staying in the country illegally and has been employed illegally. A third-country national who is staying in Finland and has been employed illegally may be issued with a temporary residence permit if he or she has stayed in the country illegally during employment and:

- 1) he or she has been under-aged during employment or his or her employment involves special working conditions that are indicative of exploitation;
- 2) his or her residence in Finland is justified on

account of pre-trial investigations or court proceedings;

3) he or she is prepared to cooperate with the authorities so the suspected employers can be caught; and

4) he or she no longer has any ties to potential suspects.

According to the Finnish Immigration Service, no residence permits have thus far been issued on the basis of section 52d.

Section 54 of the Aliens Act, which concerns the issuing of extended permits, was amended in 2015 to include a provision under which the validity of a temporary residence permit issued to a third-country national who has stayed in the country illegally and been employed illegally can be extended until the third-country national in question has been paid the wages due to him or her.

**Q15h.** *if identified as a victim of trafficking of human beings*

If the person's case involves the suspicion of trafficking in human beings, the matter must be reported to the police and the occupational safety and health authorities. The occupational safety and health authorities report such suspicions of their own to the police. The same procedure applies in the case of suspected extortionate work discrimination or other discriminatory or inhuman treatment. Potential victims of trafficking in human beings are referred to the National Assistance System for Victims of Trafficking in Human Beings in accordance with the monitoring instructions.

Section 52a of the Aliens Act contains provisions on issuing a residence permit for a victim of trafficking in human beings. A victim of trafficking in human beings staying in Finland may be issued with a temporary residence permit if:

- 1) the residence of the victim of trafficking in human beings in Finland is justified on account of the pre-

trial investigation or court proceedings concerning trafficking in human beings;

2) the victim of trafficking in human beings is prepared to cooperate with the authorities so that those suspected of trafficking in human beings can be caught; and

3) the victim of trafficking in human beings no longer has any ties with those suspected of trafficking in human beings.

If the victim of trafficking in human beings is in a particularly vulnerable position, the residence permit may be issued on a continuous basis regardless of whether the requirements mentioned above are met. Before issuing a residence permit laid down in Section 52a, a reflection period of at least thirty days and a maximum period of six months may be granted to a victim of trafficking in human beings.



**Q15i. Other sanctions/outcomes**

According to Section 187 of the Aliens Act, an Employment and Economic Development Office may decide not to issue residence permits for employed persons as regards employment for an employer or contractor who has given the authorities false or misleading information referred to in Section 186

(false or misleading information on the alien’s terms of employment or duties and the requirements of these duties). A decision not to issue a permit is made for a fixed term or until further notice. A decision may not be made if a punishment has been imposed for the act.

**Q16. In the event that a regularly staying and illegally working TCN is detected, please describe in which cases:**

**Q16a. s/he can lose his/her residence rights**

Pursuant to Section 58 of the Aliens Act, a fixed-term residence permit may be cancelled if the grounds on which the permit was issued no longer exist. If the person’s residence permit for an employed person has been issued specifically for a given occupational field or employer and the person is employed in a different occupational field or by a different employer

than what is specified in the permit, the person will be directed to apply for a residence permit for the correct occupational field or employer. If there are no grounds for issuing a residence permit or the person is found guilty of circumventing the rules on entry, or if the person is considered a danger to public order or security, the person’s new application can be refused.

**Q16b. the illegal work is tolerated or regularised**

Illegal employment is not permitted under Finnish legislation. The occupational safety and health authorities report the matter to the police, who may impose a fine for a violation of the Aliens Act. If it is found that the information submitted by the employer to the Employment and Economic Development Office in the employee’s residence permit application

is not correct, the occupational safety and health authorities will notify the Employment and Economic Development Office. As stated in item 16a, the person’s residence permit may be cancelled or the person may be directed to apply for a new residence permit.

**Q16c. s/he is fined**

The police decide on imposing fines. Pursuant to Section 185 of the Aliens Act, an alien who deliberately, without right to gainful employment is gainfully employed, shall be sentenced to a fine for a violation of the Aliens Act. If the person has engaged in undeclared work, meaning work that is not reported to the tax authorities, the person

can, pursuant to the Criminal Code of Finland, be sentenced for tax fraud to a fine or to imprisonment for at most two years. Tax fraud may be committed by giving a taxation authority false information on a fact that influences the assessment of tax or filing a tax return concealing a fact that influences the assessment of tax.

**Q16d. s/he is detained**

As in question Q15e, the police or Border Guard decide on detention based on the previously mentioned grounds if the person’s residence permit is cancelled or if a new residence permit is not issued to him or her, and his or her deportation is proposed.

**Q16e. s/he is issued a return decision**

If a person’s residence permit is cancelled and there are no grounds for a new residence permit, the person may be deported. Decisions on deportation specify a period of time, usually at a minimum 7 days and at a



maximum 30 days, during which the third-country national may leave the country voluntarily. The time period for voluntary return is also not given when the case involves a risk of absconding or the person concerned is considered to be a threat to public order or security.

**Q16f. Other sanctions/outcomes**

According to Section 187 of the Aliens Act, an Employment and Economic Development Office may decide not to issue residence permits for employed persons as regards employment for an employer or contractor who has given the authorities false or misleading information referred to in Section 186 (false or misleading information on the alien's terms

of employment or duties and the requirements of these duties). A decision not to issue a permit is made for a fixed term or until further notice. A decision may not be made if a punishment has been imposed for the act.

**Q17. What are the consequences to a TCN who has temporary or permanent residence permit in one EU country and is illegally employed in your Member State?**

The police may impose a fine on the person for a violation of the Aliens Act. If a third-country national who holds a residence permit for another EU member state wishes to engage in employment in Finland, he or she must apply for a residence permit. Pursuant to Section 149b of the Aliens Act, a third-country national who resides in the country irregularly or whose residence permit application has been refused and who holds a valid residence permit issued by

another EU Member State, must be ordered to immediately move to the Member State in question. The order for a third-country national to move to another EU Member State can be issued by the Finnish Immigration Service, the police or the Border Guard. If the third-country national fails to comply with this order or if his or her immediate departure is necessary for public order or security, a removal decision will be made.

**Q18. Please describe the possibility for compensation or unpaid wages to the illegally working TCNs**

**Q18a. In the event that back payment of salaries, social security contributions and income taxes are due in favour of the illegally employed TCN, please describe mechanisms in place which provide for the liability of the employer to pay:**

*(i) outstanding remuneration*

The Employment Contracts Act stipulates that wages must be paid for work. An employer is liable to pay illegally employed employees the same wages as other employees. If the employer fails to pay the wages due, the employee may seek their payment by taking legal action in a court of first instance, such as a district court. The employee must initiate the legal action him/herself. If the person is not a member of a trade union, as is typically the case with persons who are illegally employed in Finland, the person may seek legal assistance by contacting other providers of legal services, such as Public Legal Aid Offices, law firms and other private attorneys.

The central organisations of trade unions and the trade unions under them may provide advice to non-

members. In certain cases that are important in principle or particularly serious, trade unions have the possibility of providing pro bono legal aid to a non-member. Advice can also be provided by other parties, such as the occupational safety and health authorities.

Chapter 11a of the Employment Contracts Act contains provisions concerning an employer who has employed a third-country national who is staying illegally in the country. The employer shall not be liable to pay the financial sanctions or return costs if a valid document presented as an employee's residence permit, or other document confirming his or her right of residence, was forged and the employer was unaware of this.

*(ii) amount equal to taxes and social security contributions*

The employer is liable to remit withholding taxes on wages paid as well as pay the employer's sickness insurance contributions (previously referred to as social security contributions). The employer must report and remit employer's contributions to the Tax Administration. Pursuant to the Criminal Code of

Finland, an employer can be found guilty of tax fraud if the employer, for the purpose of avoiding tax, fails to observe a statutory duty pertaining to taxation that is of significance in the assessment of tax. The employer may be sentenced for tax fraud to a fine or to imprisonment for at most two years.

**Q18b.** *Does your national legislation foresee that, in addition to employers, direct contractors and any intermediate subcontractor may also be required to pay any outstanding remuneration and taxes?*

If the employer is a subcontractor, the employee's direct contractor is jointly liable with the employer to pay the following payables due to an employee

who was employed by the subcontractor: wages due, overtime compensation, Sunday wage premiums, holiday pay and holiday compensation.

**Q18c.** *Please provide comments on difficulties encountered or success factors with measures that can be identified as good practices in relation to claims for back payments.*

Foreign employees, particularly those who are staying in the country illegally, are often unaware of their rights and Finnish legislation and, due to ignorance or fear, may refrain from claiming the wages due to them. They are often not members of trade unions, which could support them in this process. Trade unions also do not have the right to take legal action independently against employers.

determined. Pay security can be applied for by the employee or an employee organisation to whom the employee has transferred his or her receivables for collection. Pay security applies to all work performed in Finland and all employment-related receivables that the employer is unable to pay. The employee not having the right to employment does not necessarily preclude the application of the law. However, as a rule, pay security does not apply if the employment relationship is suspected to be reprehensible in some manner. This can apply to illegally staying persons or legally staying persons who engage in undeclared employment or employment in violation of the terms of the work permit.

The Finnish pay security system secures the payment of employees' employment-related receivables in the event of the employer's insolvency. Pay security covers the employee's employment-related receivables whose basis and amounts have been

**Q18d.** *In addition to back-payment, can employer be ordered to cover other expenses, such as payment of living expenses and cost of return of illegally employed TCNs?*

Pursuant to the Employment Contracts Act, an employer on whom a financial sanction in accordance with the Employer Sanctions Directive is imposed shall be liable to compensate for the costs of returning employees in cases where the return procedures have been implemented, provided that the employer has, through their own actions, influenced the employees' entry or residence. The costs of return may be charged to the contractor if the contractor has contributed to the entry or

residence of the illegal employee.

An employer, direct contractor, primary contractor or other subcontractor acting as the contractor is not liable to pay financial sanctions or the costs of return if the document presented as a valid residence permit or other document granting the right of residence was forged and the employer or contractor was not aware of it.

**Q19a.** *Does the legislation in your Member State foresee the right of illegally employed TCNs to make a claim against their employer including in cases in which they have, or have been, returned?*

Persons who have returned, or who have been returned, to their home country are also entitled to claim wages due to them, regardless of whether their employment in Finland was legal or illegal. Pursuant to the Employment Contracts Act (Chapter 11 a), the employer (or contractor) shall be liable to pay the costs arising from sending back-payments to the country to which an employee has returned or has been returned.

**Q19b.** *if the answer is positive, is it a specific claim, or it falls under general provisions concerning the right to bring a case before civil or labour courts.*

As in question Q18a, the employee may take legal action in a district court.

**Q19c.** *may third parties with legitimate interest act on behalf or in support of TCN in relevant administrative or civil proceedings (e.g. trade unions, organisation of migrant workers, public authorities).*

To obtain legal aid, the person can contact providers of legal services, such as a Public Legal Aid Office or a law firm. Trade unions do not have the right to take legal action on behalf of an employee.

**Q19d.** *Please provide comments on difficulties encountered or measures that can be identified as good practices.*

If the person has returned, or has been returned, to his or her home country, taking legal action to claim due wages may be difficult. It is a clear problem that trade unions do not have the independent right to take legal action against employers.

**Q20.** *Does your Member State provide for information to illegally employed TCNs on their rights?*

Please see question Q2b. Information for foreign nationals employed in Finland is widely available from public authorities, municipalities and trade unions. Guidance is also provided by certain non-governmental organisations. However, due to ignorance or poor language skills, a foreign employee may have limited opportunity to obtain information on Finnish labour law and procedures. It is characteristic

of illegal employment that the persons in question are difficult to find and provide information to. Persons engaged in illegal employment do not necessarily want or are afraid to contact the authorities or other sources of accurate information. What is required is a low-threshold service that employees could easily contact to obtain information on employment and their right to gainful employment.

## Q21. Case studies

### Q21a. A third-country national residing and working irregularly

**Adawe**, a 38 years-old carpenter from Somalia entered your Member State via irregular means with his wife and 2-year old daughter. They have been in the Member State for three years. He is an experienced carpenter with a Diploma in carpentry from Somalia, which is not recognised in your Member State. Adawe has been working without an employment contract at a construction company as a general construction worker. Now he has found a job in his profession and would like to sign a contract and apply for a legal residence permit.

What happens after the labour inspectorate detected irregularities on a random control? What are the consequences for him? If Adawe is not detected but he is offered a new job with a written contract can his situation be regularised?

The occupational safety and health authorities notify the police. The police decides whether to impose a fine for a violation of the Aliens Act. The police may submit a refusal of entry proposal to the Finnish Immigration Service.

The person in question may apply for a residence permit for an employed person in Finland through a Finnish Immigration Service contact point. A residence permit applicant must hold a valid passport or other travel document. In exceptional cases, an alien's passport can be issued to the applicant. When applying for a residence permit for an employed person, the person must have a confirmation (such as an employment contract) from the employer to certify that the employer will employ the person. The work permit unit of the Employment and Economic Development Office makes a preliminary decision on the application. The Finnish Immigration Service then considers the conditions for issuing a residence permit and makes the decision on the application. The conditions for issuing a residence permit include the person not having been guilty of circumventing

the rules on entry or being considered a risk to public order or security. Other factors taken into account while making the decision are the right to family life stipulated by Article 8 of the European Convention on Human Rights, best interest of the child and the family's ties to Finland.

If the person is not issued with a residence permit, he or she may be removed from the country. The authorities assess whether the person can be returned to his or her country of origin using voluntary or forced return, or to a country of transit in accordance with readmission agreements between the EU and a third-country or Finland and a third-country or some other arrangements, or to a different third-country to which the third-country national in question decides to return voluntarily and which accepts him or her. According to the principle of *non-refoulement*, no one is sent to a country where he or she faces a risk of being subjected to the death penalty, torture, persecution or other inhuman or degrading treatment.

*NB: The case described in the example is unlikely in the Finnish construction industry. Persons employed at construction sites must carry a photo ID that is visible at all times. All those who work at construction sites must also have their tax number, as recorded in the tax number register, mentioned on the photo ID. Obtaining a tax number is conditional on having a Finnish personal ID number. When using the services of the tax office, a person must present a valid passport as well as a valid residence permit or visa.*

### Q21b. A third-country national on a student permit employed more hours than allowed

**Svitlana**, a student holding Ukrainian citizenship, aged 22, moved to your Member State one year ago. Svitlana is enrolled in a two year master’s programme at university. She holds a residence permit for students. For the past six months she was also employed for 10 hours per week at a local café.<sup>8</sup> During the summer break at university, Svitlana started to work longer hours at the café, leading to work of almost 45 hours per week during term time for 3 months without changes in her part-time student contract. What happens after the labour inspectorate detected that Svitlana was working 40 hours per week? Please specify the maximum hours per week that students are allowed to work in your Member State.

A person holding a student’s residence permit may engage in a traineeship or thesis work as part of their degree studies. Other work is limited to an average of 25 hours per week during the school year. A person holding a student’s residence permit may work without special restrictions during times when the educational institution is not open for teaching, meaning holidays.

The occupational safety and health authorities report the matter to the police, and the police may impose a fine for a violation of the Aliens Act. A residence permit issued on the grounds of studying may be

cancelled, or an extended permit may be refused, if the grounds on which the first permit was issued no longer exist. In practice, this situation can arise from, for example, dropping out from school. If the person’s studies are progressing in spite of employment and there are no justifiable grounds to suspect that studying is not the actual purpose of the person’s entry and residence, the residence permit will not be cancelled. The person will be advised to apply for an extended permit based on employment when applying for a new fixed-term residence permit.

### Q21c. A third-country national who resided and worked regularly, but whose permit has expired

**Chen**, a 33 years old web designer from China arrived in your Member State two years ago through a temporary residence permit arranged through an IT company that employed him. He lost his job and found a job in a local bar for which he was not authorised by his residence permit. After four months of working in the local bar, he applies for a job at another IT company and receives a job offer. However, in the meantime he was detected by the labour inspectorate of working irregularly in the local bar. What happens after the detection taking into consideration that he holds a job offer?

The occupational safety and health authorities report illegal work in a restaurant to the police, who may impose a fine on the person for a violation of the Aliens Act.

A person employed in expert duties that require special expertise, such as special experts in the field of IT, are issued with an other residence permit for gainful employment pursuant to Section 77 of the Aliens Act. If the person’s residence permit is valid when he or she begins employment with another IT company as a special expert, he or she will have the right to be employed in that position. If the previous

residence permit has already expired, the person may nevertheless apply for an extended permit in Finland. If the new employment contract meets the conditions, the Finnish Immigration Service may issue a permit, provided that the person has not been found guilty of circumventing the rules on entry and is not considered a risk to public order or security. However, the right to employment under the new residence permit does not take effect until the new permit has been issued. If the person is not issued with a new residence permit, he or she may be deported.

<sup>8</sup> Directive 2016/801 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of research, studies, training, voluntary service, pupil exchange schemes or educational projects and au pairing allows students to take up employment of at least 15 hours per week.

### Q21d. A third-country national residing as a tourist

**Marija**, a Serbian citizen, aged 45 has entered your Member State as a tourist one month ago. Due to visa liberalisation for the Western Balkans countries, Marija has the right to remain in your Member State for up to 90 days per six-month period as a tourist without requiring a visa.<sup>9</sup> During her stay in your Member State, Marija has been working for a family she met through friends as a housekeeper and babysitter. She has been living with the family and has been paid cash for her work. After two months the family asks Marija to stay and work for them full time. They offered to grant her a work contract and asked her to apply for a residence permit. Marija intends to apply for a residence in permit in your Member State during the 90 days period she enjoys visa liberalization. However, Marija is detected by the authorities in your Member State before applying for the permit.

Section 79 of the Aliens Act specifies the occupations in which a person may be employed without a residence permit, provided that certain conditions are met. Being employed as a domestic worker or childminder without a residence permit is not permitted. In such a case, the police may impose a fine on the person for a violation of the Aliens Act and return the person to his or her home country.

A residence permit for an employed person should, as a rule, be applied for outside Finland. Pursuant

to Section 49 of the Aliens Act, an foreigner may be exceptionally issued a residence permit applied for in Finland if the requirements for issuing such a residence permit abroad are met and if refusing a residence permit would be unfounded from the foreigner's or employer's point of view or if refusing a residence permit would be manifestly unreasonable. The conditions for issuing a residence permit also include the person not having been guilty of circumventing the rules on entry or being considered a risk to public order or security.

### Q21e. A third-country national seasonal worker

**Karim**, a 25-year-old from Morocco entered your Member State as a seasonal worker for strawberry picking three months ago. He has been residing on a seasonal worker permit and is required to leave your Member State after the legally allowed duration for stay within 12 months expires.<sup>10</sup> The contract with his current employer is valid for six months. However, after his contract expired he remained in your Member State and took on another job in a hotel. He thus remained in your Member State longer than the legally allowed duration. After a few months in the second job, he applied again as a seasonal worker for strawberry picking. However, he is detected that he has overstayed in the country. What would be the consequences for Karim?

The Seasonal Work Directive has not yet been implemented in Finland. Holders of visas issued for seasonal work are permitted to engage in seasonal work in Finland for at most three months within a period of six months. According to the instructions issued by the Ministry for Foreign Affairs, if the duration of the aforementioned seasonal work exceeds 90 days within a period of 180 days, the person must apply for a residence permit for an employed person before commencing employment in Finland.

The person in the example case engaged in seasonal work for the maximum allowed period of three months, after which time the person was illegally employed by a hotel. The police may impose a fine for a violation of the Aliens Act and submit a return

proposal to the Finnish Immigration Service. If the person applies for a residence permit on the grounds of seasonal work, such a permit may be issued provided that the conditions are met. The conditions for issuing a residence permit also include the person not having been guilty of circumventing the rules on entry or being considered a risk to public order or security.

A visa for seasonal work can only be applied for abroad, not in Finland. The police may extend the validity of the visa within the country only if the person is unable to leave Finland and the Schengen Area due to force majeure circumstances or humanitarian reasons. Extending a visa may also be possible in the presence of serious personal reasons.

<sup>9</sup> The visa free travel decision adopted by the EU Member States on 30 November 2009: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-09-1852\\_en.htm?locale=fr](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-09-1852_en.htm?locale=fr)

<sup>10</sup> The Seasonal Workers Directive 2014/36/EU allows third-country nationals to reside in a Member State between five months and nine months in any 12-month period. The permit is renewable.

**Q21f. A third-country national working for an international trading company**

**Mrs Awa Diop** arrived from Senegal in your country illegally a year ago and has been working for an international trading company irregularly ever since. For the last five months she has not been paid her salary by her employer. She decides to sue the company and to give up her false identity which the employer was aware of. What would be the consequence for Mrs Diop?

The police may impose a fine for a violation of the Aliens Act. The police may submit a refusal of entry proposal to the Finnish Immigration Service.

The person in question may seek their payment by taking legal action against the employer in a court of first instance. According to Section 52 d of the Aliens Act, she may be issued a residence permit on account of pre-trial investigations or court proceedings. If the person is not issued with a permit and is removed from Finland, she may still claim due payments from abroad.

---



# Statistical Annex

## 1. Inspections and sanctions for employers

**Question A.1:** Please provide statistics on a number of convictions for employing illegally staying TCNs for years 2014, 2015 and 2016 (if possible broken down by specific criminal offences enlisted in Article 9.1. a-e of Directive 209/52):

Convictions for employers	2014	2015	2016
Total number of convictions (includes figures by the Police and the District Courts)*	175	149	166
(a) infringement continues or is persistently repeated	n/a	n/a	n/a
(b) infringement is in respect of the simultaneous employment of a significant number of illegally staying third-country nationals	n/a	n/a	n/a
(c) the infringement is accompanied by particularly exploitative working conditions	n/a	n/a	n/a
(d) the infringement is committed by an employer who, while not having been charged with or convicted of an offence established pursuant to Framework Decision 2002/629/JHA, uses work or services exacted from an illegally staying third-country national with the knowledge that he or she is a victim of trafficking in human beings	n/a	n/a	n/a
(e) the infringement relates to the illegal employment of a minor	n/a	n/a	n/a

\*Includes convictions on employer's violation of the Alien's Act and unauthorized use of foreign labour. No distinction available between illegally or legally staying third-country nationals.

**Question A.2:** Please provide statistics on type and number of sanctions for employers in your Member State

Type of sanction for employers	2014	2015	2016
Fines - Employer's violation of the Aliens Act	153	144	157
Fines - Unauthorized use of foreign labour	22	5	9
Fines - Work discrimination (please note that the figure includes all cases, also FI nationals)	82	83	65
Fines - Extortionate work discrimination (please note that the figure includes all cases, also FI nationals)	39	19	65

N/a: Information not available.



## 2. Scale and profiles of illegal employment of TCNs

**Question A.3:** Please provide statistics on a number of identified illegally employed TCNs.

Illegally employed TCNs	2014	2015	2016	Methodological notes
Number of cases of identified irregularly staying TCNs	1 564	1 134	n/i for 2016 yet	Data on third-country nationals detected during inspections. Total number, which includes both illegally and legally staying third-country nationals with irregularities regarding the right to employment.
Number of cases of identified legally staying and illegally employed TCNs	n/a	n/a	n/a	See above

**Question A.4:** Please provide statistics on the profiles of illegally employed TCNs in your (Member) State for 2015

Illegally employed TCNs	Top 10 nationalities	Age disaggregation	Sex disaggregation	Methodological notes
Number of cases of identified illegally employed TCNs	Total: 136 Russian Federation: 14 Nepal: 13 Nigeria: 11 Bangladesh: 8 Stateless: 8 Ethiopia: 7 Pakistan: 7 the Ukraine: 7 China: 5 Turkey: 5	Age group: total 136 20-24: 29 25-29: 36 30-34: 30 35-39: 22 40-44: 14 45-49: 2 50-54: 2 60-64: 1	Total: 136 Men: 121 Women: 15	Data from the Police on TCN:s sentenced to a fine for a violation of the Aliens' Act. (Deliberately, without right to gainful employment are gainfully employed)

### 3. Outcomes for TCNs

**Question A.5:** Please provide statistics on the outcomes of identified illegally employed TCNs.

Illegally employed TCNs	2014	2015	2016	Methodological notes
Number of residence and/or work permits issued to detected <u>irregularly staying</u> and illegally working TCNs	n/a	n/a	n/a	No statistics available
Number of residence and/or work permits issued to detected <u>legally staying</u> and illegally working TCNs	n/a	n/a	n/a	
Number of illegally employed TCNs who were granted a period for voluntary return	n/a	n/a	n/a	
Number of illegally employed TCNs who were given an order to leave the country following a labour inspection	n/a	n/a	n/a	
Number of illegally employed TCNs who were deported following an inspection	n/a	n/a	n/a	
Number of illegally employed TCNs who were identified as victims of trafficking in human beings	n/a	n/a	n/a	
Number of decisions obliging employers to pay back payments/ amount equal to taxes and social security contributions	n/a	n/a	n/a	

**Question A.6:** Please provide statistics on the types and number of sanctions for illegally employed TCNs

Type of sanctions available for illegally employed TCNs (e.g. fines, imprisonment, etc)	2014	2015	2016	Methodological notes
Fines	200	152	210	Information from the Police and the District Courts
Other sanctions	N/A	N/A	N/A	

**Question A.7:** Number of complaints lodged against employers for employing illegally TCNs.

Number of complaints	2014	2015	2016	Methodological notes
N/a	N/a	N/a	N/a	No statistics available

**Question A.8:** Descriptive overview of the profile of employers, including affected sectors of labour market

In Finland, cleaning, construction, transportation and restaurant industries are specified as risk industries. Illegal employment is more often detected in smaller enterprises, but the phenomenon has also been observed in larger enterprises, especially in subcontracting chains. Immigrants are also represented among the employers using unauthorized workforce. This may be partly due to ignorance of the Finnish system, but there are incidents of intentional infringement. There have also been instances of unauthorized work in berry-picking businesses. Berry pickers, who primarily are seasonal workers employed on a visa, are engaged in some other type of employment that would be subject to a work permit.

**Question A.9:** Please provide any additional statistics and general observations on the availability of data and methodology of available data

The availability of data on illegal employment and the sanctions for employers and employees is a challenge in Finland. Data on labour inspections are collected from the regional occupational safety and health authorities. The police and the judicial system are responsible for the data on sanctions and convictions. The tax authorities are concerned with the questions of informal (grey) economy. As the scale of the phenomenon overall is fairly small in Finland, it is even harder to find data on illegal employment disaggregated by nationality or by status of the immigrant (regular or irregular). Therefore the reliability of the presented data must be approached with caution.

---

## Definitions

The following key terms are used in the Common Template. The definitions are taken from the EMN Glossary.<sup>11</sup>

**'Back payments'**: any outstanding remuneration and any outstanding taxes and social security contributions that the employer should in pay to the third-country nationals for the work which they have undertaken (Directive 2009/52, recital (14)).

**'Employer Sanction'**: in the context of migration, penalties, including fines, repayments to victims/the State and incarceration, imposed on employers by the (Member) State for breaking employment and/or migration rules.

**'Employment'**: the exercise of activities covering whatever form of labour or work regulated under national law or in accordance with established practice for or under the direction and/or supervision of an employer.

**'Family reunification'**: the establishment of a family relationship which is either: i) the entry into and residence in a (Member) State, in accordance with Council Directive 2003/86/EC, by family members of a third-country national residing lawfully in that (Member) State ( 'sponsor' ) in order to preserve the family unit, whether the family relationship arose before or after the entry of the sponsor; or ii) between an EU national and third-country national established outside the EU who then subsequently enters the EU.

**'Legal entry'**: in the global context, the entry of an alien into a foreign country in compliance with the necessary requirements for legal entry into the receiving State. In the Schengen context, and for a stay not exceeding 90 days within 180 days consecutive, the entry of a third-country national into a Schengen (Member) State in compliance with Art. 6 of the Schengen Borders Code.

**'Illegal employment'**: economic activity carried out in violation of provisions set by legislation.

**'Illegal employment of a regularly staying third-country national'**: employment of a legally staying third-country national working outside the conditions of their permit or document which states the legal basis for the foreigners stay on the territory of a Member State. This is subject to each (Member) State's national law.

**'Illegal employment of an irregularly staying third-country national'**: the employment of an illegally staying third-country national.

**'Irregular migrant'**: in the global context, a person who, owing to irregular entry, breach of a condition of entry or the expiry of their legal basis for entering and residing, lacks legal status in a transit or host country. In the EU context, a third-country national present on the territory of a Schengen State who does not fulfil, or no longer fulfils, the conditions of entry as set out in the Schengen Borders Code, or other conditions for entry, stay or residence in that (Member) State.

**'Overstayer'**: in the global context, a person who remains in a country beyond the period for which entry was granted. In the EU context, a person who has legally entered but then stayed in an EU (Member) State beyond the allowed duration of their permitted stay without the appropriate visa (typically 90 days or six months), or of their visa and/or residence permit.

**'Schengen Borders Code'**: the rules governing border control of persons crossing the external EU borders of the (Member) States of the European Union.

**'Social partners'**: bodies representing employers, workers and governments when meeting for the purpose of consultations and negotiations on labour, social and economic practices, policies and legislation.

---

<sup>11</sup> Available at: [http://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/glossary/l\\_en](http://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary/l_en)

**'Student'**: in the EU migration context, a third-country national accepted by an establishment of higher education and admitted to the territory of a (Member) State to pursue as their main activity a full-time course of study leading to a higher education qualification recognised by the (Member) State, including diplomas, certificates or doctoral degrees, which may cover a preparatory course prior to such education according to its national legislation.

**'Third-country national'**: any person who is not a citizen of the European Union within the meaning of Art. 20(1) of TFEU and who is not a person enjoying the Union right to free movement, as defined in Art. 2(5) of the Schengen Borders Code".

**Undeclared work** is a specific form of illegal employment defined as "any paid activities that are lawful as regards to their nature but not declared to public authorities, taking into account differences in the regulatory system of (Member) States".<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> European Commission, 2007. Stepping up the fight against undeclared work. COM(2007) 628 final. Available at <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0628>



**EMN-TUTKIMUS**  
**4 | 2016**

# Kolmansien maiden kansalaisten laiton työnteko Euroopan Unionissa

– Suomen kansallinen raportti



Co-financed by the  
European Union



# Kolmansien maiden kansalaisten laitton työnteko Euroopan Unionissa

ISBN 978-952-5920-64-2 (PDF)

Euroopan muuttoliikeverkosto (EMN) perustettiin Neuvoston päätöksellä 14. päivänä toukokuuta 2008 ja se saa taloudellista tukea Euroopan unionilta. Euroopan muuttoliikeverkoston tavoitteena on vastata yhteisön toimielinten sekä jäsenvaltioiden viranomaisten ja laitosten tarpeeseen saada tietoa maahanmuutto- ja turvapaikka-asioista tuottamalla ajantasaista, puolueetonta, luotettavaa ja vertailukelpoista tietoa näitä asioita koskevan politiikan suunnittelun tukemiseksi Euroopan unionissa. EMN antaa lisäksi yleisölle tietoa kyseisistä asioista.

Tutkimus on tuotettu EU-komission alaisen Euroopan muuttoliikeverkoston kansallisessa yhteyspisteessä. Komissio ei ole vastuussa julkaisussa esitetyistä näkemyksistä eikä vastaa tietojen perusteella tehdyistä päätelmistä.

Tutkimuksen englanninkielinen versio sisältää suomenkielistä versiota laajemmin alaviitteitä koskien Euroopan unionin neuvoston direktiiviä oikeudesta perheenyhdistämiseen (2003/86/EY).

Tutkimuksesta vastaavat henkilöt:

Ylitarkastaja Rafael Bärlund (Suomen kansallinen yhteyspiste)

Ylitarkastaja Johanna Väänänen (Suomen kansallinen yhteyspiste)

Kansallinen koordinaattori Kielo Brewis (Suomen kansallinen yhteyspiste)

Yhteystiedot:

Euroopan muuttoliikeverkosto

Maahanmuuttovirasto

Panimokatu 2 A

00580 HELSINKI

Puh. 0295 430 431

[emn\(at\)migri.fi](mailto:emn(at)migri.fi)

[www.emn.fi](http://www.emn.fi)

[www.emn.europa.eu](http://www.emn.europa.eu)

Ulkoasu ja taitto: OSG Communications

© kannen kuva: Kirijaki

---

# Sisällysluettelo

Tiivistelmä.....	4
<b>Section 1:</b> Overview of the general situation regarding illegal employment in Finland .....	6
<b>Section 2:</b> Prevention measures .....	9
<b>Section 3:</b> Identification of illegal employment of TCNs .....	15
<b>Section 4:</b> Sanctions for employers .....	20
<b>Section 5:</b> Outcomes for TCNs found to be working illegally .....	25
Statistical Annex .....	36
Definitions .....	40

---

## Tiivistelmä

Tämä tutkimus käsittelee kolmansien maiden kansalaisten laitonta työntekoa Suomessa.<sup>1</sup> Tutkimus kattaa laittomasti, eli ulkomaalaislain säännösten vastaisesti, maassa oleskelevien henkilöiden työnteon sekä laillisesti maassa oleskelevien henkilöiden työnteon tapauksissa, joissa ulkomaalainen työskentelee ilman oikeutta kyseisen työn tekoon. Suomen lainsäädäntö ei sinällään määrittele mitä on "laitton työnteko". Ulkomaalaislaissa määritellään, milloin ulkomaalaisella on Suomessa työnteko-oikeus ja rangaistaan oikeudettomasta työnteosta. Rikoslaislaissa määritellään työnantajan luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö ja esimerkiksi kiskonnantapainen työsyryntä.

Suomessa maahanmuuttajien laittomasta työnteosta puhutaan osana niin kutsuttua harmaata taloutta.<sup>2</sup> Laittomasti maassa oleskelevien ulkomaalaisten laitonta työntekoa ei ole toistaiseksi havaittu laajassa mittakaavassa Suomessa. Laillisesti maassa oleskelevien ulkomaalaisten laitton työnteko, kuten työnteko oleskeluluvan ehtojen vastaisesti, on yleisempi ilmiö. Luotettavien arvioiden antaminen esimerkiksi menetetyistä verotuloista on vaikeaa, mutta on selvää, että harmaalla taloudella on vaikutusta kansantalouteen. Harmaan talouden, ja sen osana laitton työnteon, torjunta on Suomen hallitukselle tärkeä poliittinen prioriteetti. Työnteko Suomessa on tarkoin säänneltyä, joten laitton työnteon määrää pidetään kohtuullisen pienenä verrattuna moniin muihin EU-maihin.

Etelä-Suomessa on vuonna 2016 havaittu kasvua laittomasti työskentelevien maahanmuuttajien määrässä. Kyseessä on lähinnä henkilöitä, jotka tekevät työtä, mihin heidän oleskelulupansa ei oikeuta. Julkisessa keskustelussa on ollut esillä kielteisen päätöksen saaneiden turvapaikanhakijoiden määrän kasvu ja sen myötä säännösten vastaisesti maassa oleskelevien henkilöiden määrän lisääntyminen. Tämän epäillään kasvattavan epävirallisia työmarkkinoita.

Laitton työnteon tekemistä pyritään estämään tiedottamalla työnantajille ja työntekijöille työlainsäädännöstä ja ulkomaalaisen työnteko-oikeudesta Suomessa. Tietoa tarjoavat laajasti muun muassa viranomaiset, kaupungit sekä ammattiliitot. Laitton työnteon tunnistamiseen ja ehkäisyyn osallistuu useita viran-

omaisia, erityisesti työsuojeluviranomainen, poliisi ja rajavartiolaitos sekä veroviranomainen. Laitonta työntekoa havaitaan työsuojelutarkastuksissa sekä ulkomaalaisvalvonnassa. Tarkastuksia ja valvontaa tehdään säännöllisesti ennakoanalyysin ja riskiarvioinnin pohjalta sekä eri tahoilta tulleiden vihjeiden perusteella.

Vuosina 2012–2013 toteutetun Työnantajasanktio-direktiivin vaatimustenmukaisuusarvioinnin perusteella direktiivi on pääosin hyvin implementoitu Suomen lainsäädäntöön. Kansallinen lainsäädäntö kattaa suurimman osan direktiivin säännöksistä. Lainsäädäntö mahdollistaa seuraavat sanktiot työnantajille: seuraamusmaksu, sakkorangaistukset, vankeusrangaistukset, poissulkeminen julkisista hankinnoista, yrityksen tai työkohteen väliaikainen tai lopullinen sulkeminen, toiminnan keskeyttäminen, toiminnan luvan peruuttaminen sekä oleskeluluvan peruuttaminen, jos työnantaja on itse kolmannen maan kansalainen. Tämänhetkisten tietojen mukaan ainoat työnantajille määrätty rikosoikeudelliset seuraamukset väärinkäytöksistä ovat olleet sakkorangaistuksia. Tuomioiden määrä on alhainen: 175 vuonna 2014, 149 vuonna 2015 and 166 vuonna 2016. Direktiivin mahdollistamaa seuraamusmaksua ei ole määrätty.

Kolmannen maan kansalaiselle seuraukset laittomasta työnteosta riippuvat osin siitä, onko henkilöllä oikeus oleskella Suomessa. Mikäli laittomasti työtä tekevä henkilö on myös maassa ilman oleskelulupaa, tulee hänen kohdallaan usein kyseeseen maasta poistaminen. Maassa laittomasti oleskeleva henkilö voi kuitenkin hakea oleskelulupaa, ja se voidaan hänelle tiettyjen edellytysten täytyessä myöntää. Sekä laillisesti että laittomasti maassa oleskelevalle henkilölle voidaan määrätä sakkoja ulkomaalaisrikkomuksesta, mikäli he tekevät laittomasti töitä. Laillisesti maassa oleskeleva henkilö saattaa tehdä pimeää työtä, josta ei ilmoiteta veroviranomaiselle, tai hän saattaa tehdä työtä ilman työhön oikeuttavaa lupaa. Myös työntekijän oleskeluluvan omaava henkilö voi syyllistyä laittomaan työnteeseen. Työntekijän oleskelulupa myönnetään yleensä tietylle ammattialalle, eikä henkilö voi tällä luvalla tehdä töitä muulla alalla. Poikkeustapauksissa lupa saatetaan myöntää ainoastaan tietyn työnantajan palveluksessa tapah-

<sup>1</sup> Termit, kuten kolmannen maan kansalainen (third-country national) ja laitton työnteko (illegal employment), selitetään tutkimuksen englanninkielisen version kohdassa Definitions.

<sup>2</sup> Harmaa talous tarkoittaa muuten laillista liike- tai yritystoimintaa, joka kuitenkin tapahtuu viranomaisilta salassa tai jonka tulo salataan siitä menevien verojen ja maksujen välttämiseksi.

tuvaa työtä varten, jolloin henkilö ei voi tehdä työtä muille työnantajille. Jos henkilö työskentelee työluvan ehtojen vastaisesti, hänen oleskelulupansa saatetaan peruuttaa.

Työnantaja on velvollinen maksamaan myös laittomasti työtä tehneelle työntekijälle palkkaa. Kolmansien maiden kansalaiset voivat vaatia maksamattomia palkkojaan viemällä asian käräjäoikeuteen. Vähävaraisilla henkilöillä on Suomessa oikeus julkiseen oikeusapuun. Jos työnantaja on maksukyvytön, voi henkilö hakea palkkaturvaa Uudenmaan Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskukselta (ELY-keskus). Myös kotimaahan palanneella tai palautetulla henkilöllä on oikeus vaatia palkkasaataviaan oikeusteitse. Kolmansien maiden kansalaisten osalta haasteena on, etteivät he välttämättä tiedä oikeuksistaan, tai ovat haluttomia vaatimaan niitä. Näin on erityisesti niiden henkilöiden kohdalla, jotka oleskelevat Suomessa säännösten vastaisesti.

Suomessa on yleisesti ottaen haasteellista oleskella ilman tarvittavaa oleskeluoikeutta. Myös työnteko ilman siihen tarvittavaa lupaa on vaikeaa oleskeluun ja työntekoon liittyvien kattavien säännösten johdosta. Laittoman työn valvonnan vahvuuksia

Suomessa on tiivis viranomaisyhteistyö sekä tarkastusten suunnitelmallisuus ja järjestelmällisyys. Suomessa on saatavana paljon tietoa työntekoon ja ulkomaalaisten työnteko-oikeuteen liittyen. Haasteena etenkin kolmansien maiden kansalaisten osalta on, etteivät he esimerkiksi kielitaidon puutteen vuoksi löydä oikeaa tietoa eivätkä ymmärrä oikeuksiaan. Etenkin laittomasti maassa oleskelevat ovat haluttomia ottamaan yhteyttä viranomaisiin, sillä he pelkäävät toimeentulonsa ja maassaolonsa puolesta. Suomeen kaivattaisiin matalan kynnyksen palvelua, johon työntekijät voisivat olla helposti yhteydessä halutessaan tietoa työnteen ehdoista ja työnteko-oikeudestaan.

Myös lainsäädäntöön ja sen soveltamiseen tarvitaan uudistuksia sekä resursseja. Laittoman työn valvonta sekä seuraamukset laitonta työvoimaa käyttäville työnantajille eivät ole tarpeeksi tehokkaita. Alipalkkaus ei ole rangaistavaa Suomen rikoslain mukaan. Ammattiliitoilla tai muilla kolmansilla tahoilla ei ole itsenäistä oikeutta nostaa kannetta laitonta työvoimaa käyttävää työnantajaa vastaan. Laittomaan työntekoon liittyviä vakavia ilmiöitä, kuten työperäistä hyväksikäyttöä ja ihmiskauppaa tunnustetaan huonosti.

## Section 1: Overview of the general situation regarding illegal employment in Finland

### Q1a. Extent to which grey and informal economy is present in your Member State

Verohallinnon mukaan harmaata taloutta esiintyy tyypillisesti työvoimavaltaisilla toimialoilla, kuten rakennusalalla, majoitus- ja ravitsemisalalla ja kuljetusalalla. Tyypillisiä harmaan talouden ilmenemismuotoja ovat pimeiden palkkojen maksaminen, kuitikauppa, pimeät yrittäjätulot ja lyhyen elinkaaren yritysten käyttö verojen välttämiseksi. Harmaata taloutta esiintyy myös kansainvälisessä kaupassa ja sijoitustoiminnassa. Harmaan talouden yleisyydestä on esitetty erilaisia arvioita. Arviointia vaikeuttaa se, että harmaa talous on suurelta osin piilorikollisuutta, josta vain osa tulee viranomaisten tietoon.

Ilmiön laajuutta arvioidaan esimerkiksi 16.6.2010 ilmestyneessä eduskunnan tarkastusvaliokunnan tilaamassa tutkimuksessa, joka on Suomen tähän asti laajin tutkimus harmaasta taloudesta. Tutkimuksessa käsitellään harmaan talouden ilmiötä sijoitustoiminnan, kansainvälisen tavarakaupan ja kotimaisen harmaan talouden ydinalueiden, eli rakennustoimialan ja majoitus- ja ravitsemistoimialan sekä kuljetustoimialan, näkökulmasta.

Tutkimuksessa esitettyjen arvioiden mukaan harmaan talouden määrä olisi verotarkastuksiin perustuvalla laskentamenetelmällä 10–14 miljardia euroa vuonna 2008, mikä vastaa 5,5–7,5 prosenttia bruttokansantuotteesta. Fiskaalisina vahinkoina tämä tarkoittaa 4–6 miljardin euron vuosittaisia verojen ja maksujen menetyksiä.

Suomessa ei ole tehty tämän jälkeen uutta kokonaisarviota. Verohallinto tutkii jatkuvasti ilmiötä sektoreittain ja toteaa, että luotettavaa euro- tai prosenttimääräistä kokonaisarviota on miltei mahdotonta antaa.

Vuonna 2013 julkaistussa tutkimuksessa "Shadow Economy in Europe", jonka toteutti maksuteknologia-yhtiö Visa Europe, konsulttiyritys A.T. Kearney sekä harmaan talouden asiantuntija Dr. Friedrich Schneide, on arvioitu että Suomessa harmaa talous vastaa noin 13 % bruttokansantuotteesta, eli noin 25 miljardia euroa.

### Q1b. Extent to which fighting illegal employment is a political priority in your Member State

Harmaan talouden, ja sen osana laittoman työnteon, torjunta on vahva poliittinen prioriteetti Suomessa. 12.4.2016 julkaistiin tuorein harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnan strategia. Suomen hallitus on vuodesta 1996 alkaen antanut valtioneuvoston periaatepäätöksiä kuusi talousrikollisuuden ja harmaan talouden torjunnan toimintaohjelmaa, joista edellinen päättyi vuoden

2015 lopussa. Harmaan talouden torjuntaa koordinoidaan kahdeksan hallinnonalan ja yli 20 eri viranomaisen yhteistyönä. Verohallintoon perustettiin 1.1.2011 Harmaan talouden selvitysyksikkö, jonka tehtävänä on edistää harmaan talouden torjuntaa tuottamalla ja jakamalla tietoa harmaasta taloudesta ja sen torjunnasta.

### Q1c. Public and/or policy debates in the area of illegal employment

Harmaasta taloudesta ja sen torjunnasta käydään julkista keskustelua. Laitton työnteko mainitaan osana harmaata taloutta. Luotettavia kokonaisarvioita esim. menetetyistä verotuloista on vaikea antaa, mutta on selvää että harmaalla taloudella on

vaikutuksia kansantaloudellisesti, joten siihen halutaan puuttua ponnekkaasti. Julkisuudessa on käyty keskustelua kielteisen päätöksen saaneiden turvapaikanhakijoiden määrän kasvusta sekä sen seurauksena laittomasti maassa oleskelevien

henkilöiden ja siten mahdollisesti luvattomasti työskentelevien määrän lisääntymisestä.

Ammattiliitot toteavat, että varsinkin lisääntynyt työperäinen ihmiskauppa ja hyväksikäyttö ovat vakavia asioita, joihin tulee puuttua.

**Q1d. Extent to which illegal employment of TCNs is an issue in your Member State**

Kokonaan laittomasti maassa oleskelevien laitonta työntekoa ei ole Suomessa havaittu laajassa mittakaavassa. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan laitton työnteko on kolmansien maiden kansalaisten osalta pieni ilmiö valvontaviranomaisen näkökulmasta. Luvallisesti maassa olevien laitton työnteko (esim. oleskeluluvan ehtojen vastaisesti) on suurempi haaste. Verohallinto vahvistaa että laitton, pimeä tai muiden työehtojen vastainen työnteko koskee suurem-

massa määrin EU-kansalaisia ja kolmansien maiden kansalaisten osalta ilmiön esiintyvyys on pienempi. Maahanmuuttoviraston mukaan tapauksia tulee ilmi muutamasta kymmenestä sataan per vuosi. Työntantajärjestöt kokevat ongelmalliseksi työnantajan velvollisuuden seurata ulkomaisten työntekijöiden työnteko-oikeuden voimassaoloa.

**Q1e. Available research on the main routes to an irregular employment situation**

Suomessa ei ole laajaa tutkimustietoa siitä, miten maahanmuuttajat päätyvät työskentelemään laittomasti. Maahanmuuttoviraston mukaan useassa tapauksessa on kyse oleskelulupastatukseen liittyvistä väärinkäsityksistä. Esimerkiksi kolmannen maan kansalainen, joka on hakenut oleskelulupaa Suomessa, aloittaa työskentelyn ennen oleskeluluvan myöntämistä tai työluvan omaava henkilö hakee jatkolupaa myöhässä, jolloin työnteko-oikeus katkeaa. Myös ammattiliittojen mukaan monissa tapauksissa henkilö on oleskellut laillisesti Suomessa, mutta sittemmin joutunut laittomuuden tilaan syystä tai toisesta.

Kuten vastauksessa kysymykseen Q1c todetaan, kielteisen päätöksen saaneiden turvapaikanhakijoiden määrän kasvun seurauksena voi olla, että ilman

oleskelulupaa maassa oleskelevien henkilöiden ja siten mahdollisesti luvattomasti työskentelevien määrä lisääntyy.

Maahanmuuttajien työperäiseen hyväksikäyttöön liittyen on julkaistu tutkimus *Severe forms of labour exploitation* Euroopan unionin perusoikeusviraston (FRA) projektiin liittyen.<sup>3</sup> Monet tutkimuksessa käsitellyt työperäisen hyväksikäytön ilmiöt sekä niiden ehkäisemiseksi tehdyt toimenpiteet liittyvät myös laittomaan työntekoon ja sen ennaltaehkäisemiseen. Tutkimuksessa käsitellään myös hyväksikäytön uhrien pääsyä oikeudellisten palveluiden piiriin.

**Q1f. Any (planned) changes in law or practice in the field of illegal employment**

Sisäministeriö julkaisi 16.12.2016 toimenpidesuunnitelman laittoman maassa oleskelun ehkäisyyn ja hallintaan. Tavoitteena on tehostaa valvontaa sekä selkeyttää tiedonkulkua viranomaisten kesken, sekä viranomaisten ja työnantajien kesken. Yhtenä toimenpiteenä on laittoman maassa oleskelun valtakunnallisen ja alueellisen tilannekuvan muodostaminen sekä laittoman maassa oleskelun systemaattisempi ja kattavampi seurantamekanismi. Myös lainsäädännön muutostarpeita ja -mahdollisuuksia selvitetään (esimerkiksi veronumerorekisteriin pääsy, ulkomais-

ten yritysten rekisteröinnin säätäminen pakolliseksi, viranomaisten tietojenvaihtoa koskevat säännökset, hallinnollisten laiminlyöntimaksujen käytön laajentaminen työsuojeluviraston toiminnassa).

Harmaan talouden selvitysyksikköä koskeva laki on astunut voimaan 1.1.2017. Lakimuutoksen myötä työsuojeluviranomaiset saavat oikeuden Harmaan talouden selvitysyksikön velvoitteidenhoitoselvityksiin. 1.5.2017 tuli voimaan lain muutos koskien työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeutta. Työsuojeluviraston rekisteröinnin säätäminen pakolliseksi, viranomaisten tietojenvaihtoa koskevat säännökset, hallinnollisten laiminlyöntimaksujen käytön laajentaminen työsuojeluviraston toiminnassa).

<sup>3</sup> [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/severe-labour-exploitation-country\\_fi.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/severe-labour-exploitation-country_fi.pdf)

jeluviranomaiset saavat jatkossa laajemmin salassa pidettävää tietoa viranomaisilta ja muilta julkista tehtävää hoitavilta toimijoilta. Lisäksi työsuojeluviran-

omainen saa laajemmat oikeudet luovuttaa salassa pidettävää tietoa.

### **Q1g. Issues with illegal employment in particular industries and particular types of employer**

Maahanmuuttovirasto, ammattiliitot ja työsuojeluviranomaiset ja verohallinto mainitsevat siivous-, rakennus-, kuljetus- sekä ravintola-alat niin sanottuina riskialoina. Luvaton työnteko yhdistetään useammin pieniin yrityksiin, mutta ilmiötä on esiintynyt myös suuremmissa yrityksissä, varsinkin alihankintaketjuissa. Myös ulkomaalaiset työnantajat syyllistyvät

luvattoman työvoiman käyttöön. Osasyynä on tietämättömyys Suomen järjestelmästä, mutta myös tarkoituksellisia laiminlyöntejä ilmenee. Ongelmia on havaittu myös marjanpoimintayrityksissä. Ulkomaisilla marjanpoimijoilla teetetään työtä, johon vaadittaisiin työlupa. Marjanpoimijat ovat pääsääntöisesti viisumilla työskenteleviä kausityöntekijöitä.

### **Q1h. Profiles of the illegally working individuals (EU, EEA or TCNs)**

Täysin luvatta maassa oleskelevien laitonta työntekoa ei ole toistaiseksi havaittu laajassa mittakaavassa Suomessa. Luvallisesti maassa olevien laitonta työnteko esiintyy enemmän. Työsuojeluviranomaisten mukaan valvonnassa on tavattu muun muassa Baltian maista tulevia kansalaisuudettomia sekä oleskeluluvalla maassa oleskelevia henkilöitä, jotka

työskentelevät oleskeluluvan ehtojen vastaisesti. Työsuojeluvälvonnassa on jonkin verran jo tavattu kielteisen lainvoimaisen päätöksen saaneita turvapaikanhakijoita, joilla ei ole oleskeluoikeutta Suomessa. EU-kansalaisia, jotka työskentelevät työehtojen vastaisesti tavataan lukumääräisesti enemmän kuin kolmansien maiden kansalaisia.

### **Q1i. Other related issues which may directly affect the extent of illegal employment**

Laittomaan työntekoon liittyy läheisesti työperäinen hyväksikäyttö, jota ei Suomessa vielä tarpeeksi hyvin tunnisteta. Samoin kuin luvattomasta työnteosta ja laittoman työn teettämisestä, myöskään työperäisestä hyväksikäytöstä ei riittävän usein seuraa tehokkaita rangaistuksia.

Poliisin mukaan tämän hetken tilanteessa on uusi haaste: Jos kielteisen päätöksen saaneita turvapaikanhakijoita jää oleskelemaan Suomeen, riskinä on että he joutuvat työllistämään itsensä pimeillä työmarkkinoilla ja heitä käytetään laittomassa työnteossa, koska he eivät pääse laillisille työmarkkinoille.

Laittomasti maassa oleskelevat ovat vaarassa joutua hyväksikäytön tai jopa ihmiskaupan kohteeksi. Suurin osa Suomessa havaitusta ihmiskaupasta ovat työntekoon liittyviä.

Työsuojeluviranomaisten mukaan ihmiskauppatapa-uksissa epäilyllä uhrilla on usein oleskelulupa, mutta työtä teetetään työehtojen vastaisesti. Tapaukset ovat toistaiseksi yksittäisiä, eivätkä vaikuta olevan järjestäytyneitä suuremman luokan rikollisuutta. Myös maahanmuuttoviranomaiset pyrkivät tunnistamaan oleskelulupaprosessin yhteydessä mahdollisia ihmiskauppatapauksia.



## Section 2: Prevention measures

**Q2.** Please describe the types of preventive measures targeting employers of TCNs to discourage them from employing a TCN illegally in your Member State:

**Q2a.** Preventive measures and incentives for employers

Measure/incentive for employers	Description
<p>a.1. Information campaigns targeted at employers</p> <p>For campaigns that have been run in your MS indicate: Which sectors were targeted? How the campaign was conducted?</p> <p><i>Outreach/awareness-raising activities to inform employers on the criteria by which they can hire TCNs</i></p>	<p>Suomessa järjestettiin laaja tiedotuskampanja: Harmaa talous - Musta tulevaisuus. Se käynnistettiin vuonna 2012 osana silloin esiteltyä kuudetta harmaan talouden torjuntaohjelmaa. Kampanja oli esillä radiossa, sosiaalisessa mediassa sekä ulkomainonnassa sekä internetsivuilla <a href="http://www.mustatulevaisuus.fi">www.mustatulevaisuus.fi</a>. Kampanjalla lisättiin tietoisuutta harmaasta taloudesta ja sen torjunnasta ja se oli suunnattu työntekijöille, työnantajille sekä kuluttajille, erityisesti nuorille. Kampanjaan osallistui suuri määrä viranomaisia ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sisäministeriö</li> <li>• Oikeusministeriö</li> <li>• Sosiaali- ja terveysministeriö</li> <li>• Työ- ja elinkeinoministeriö</li> <li>• Valtiovarainministeriö</li> <li>• Poliisi</li> <li>• Verohallinto</li> <li>• Tulli</li> <li>• Työmarkkinakeskusjärjestö Akava</li> <li>• Elintarviketurvallisuusvirasto</li> <li>• Eläketurvakeskus</li> <li>• Finanssialan keskusliitto</li> <li>• Kiinteistötyönantajat</li> <li>• Matkailu- ja ravintolapalvelut ry</li> <li>• Palkansaajajärjestö Pardia</li> <li>• Palvelualojen ammattiliitto (PAM)</li> <li>• Rakennusliitto</li> <li>• Rakennusteollisuus</li> <li>• Rakennusmestarit ja -insinöörit AMK RKL</li> <li>• Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK)</li> <li>• Toimihenkilökeskusjärjestö STTK</li> <li>• Sähkö- ja teleurakoitsijaliitto (STUL)</li> <li>• Työttömyysvakuutusrahasto (TVR)</li> </ul> <p>Helsingin seudun kauppakamari on käynnistänyt osana Töissä Suomessa -hanketta COME-hankkeen, jossa yhtenä osana on lisätä yritysten ja työnantajien tietoisuutta ulkomaalaistaustaisesta työvoimasta ja siihen liittyvistä mahdollisuuksista, velvollisuuksista sekä viranomaisten ja yksityisen sektorin palvelutarjonnasta ko. teeman liittyen. Osana hanketta toteutetaan kansallinen Menestyvä monikulttuurinen yritys -kampanja, jossa yhteistyökumppaneina on Keskukskauppakamari ja työ- ja elinkeinoministeriö.</p>

<p>a.2. Information support for employers</p> <p><i>Simplification of administrative procedures and information support for employers recruiting TCNs (e.g. helpline, information on government website etc.)</i></p>	<p>Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) ja sen jäsenliitot opastavat työnantajia ulkomaisten työntekijöiden palkkaamisessa ja ulkomaalaislain sisältö on jatkuvasti osa järjestettyjä koulutuksia.</p> <p>Turvapaikanhakijoiden määrän kasvun myötä EK perusti oman sivuston, jolla käsitellään heidän työntekoaan ja kotoutumista laajemmin.<sup>4</sup></p> <p>Osana Toissä Suomessa -hanketta Helsingin seudun kauppakamari käynnisti COME-työnantajan neuvontapalvelun, joka opastaa työnantajia erilaisissa ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan liittyvissä kysymyksissä ajalla 1.3.2016–31.8.2018. Yhteistyötä tehdään viranomaisten, työmarkkinajärjestöjen (mm. SAK) ja yksityisen sektorin palveluntarjoajien kanssa.</p> <p>Maahanmuuttoverkoston internetsivuilta löytyy tietoa työnantajille.<sup>5</sup> Maahanmuuttoviraston palvelunumeroista saa neuvontaa ja virastolla on myös erillinen palvelunumero työnantajille, jotka haluavat palkata turvapaikanhakijan ja tarkistaa hänen työnteko-oikeutensa. Maahanmuuttovirasto järjestää työnantajille suunnattuja informaatiotilaisuuksia kerran vuodessa.</p> <p>In To Finland on Kelan ja Verohallinnon yhteinen palvelupiste ulkomaalaisille työntekijöille Suomessa. Töihin Suomeen tulevien henkilöiden lisäksi palvelupiste palvelee ulkomaalaisia ryittäjiä, opiskelijoita sekä ulkomailta työvoimaa palkkaavia ja välittäviä yrityksiä.</p> <p>Hyödyllistä tietoa työnantajille löytyy myös seuraavista lähteistä:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Työsuojeluhallinto: Ulkomaalaisten työnteko Suomessa</a></li> <li>• <a href="#">TE-toimisto: Työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet</a></li> <li>• <a href="#">Verohallinto: Ulkomailta Suomeen</a></li> <li>• <a href="#">Kela: Ulkomailta Suomeen</a></li> <li>• <a href="#">Uudenmaan työlupayksikkö (Vantaan TE-toimisto): Työntekijän oleskeluluvan osapäätös</a></li> <li>• <a href="#">Verohallinto: Harmaan talouden torjunta</a></li> <li>• <a href="#">Yhdenvertaisuusvaltuutettu: Syrjintä työelämässä</a></li> <li>• <a href="#">Kelan ja Verohallinnon palvelupiste: In To Finland</a></li> <li>• <a href="#">Työhön liittyviä lomakkeita eri kielillä</a> (mm. työsopimus venäjäksi)</li> <li>• MaRa (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry): <a href="http://mara.fi/ulkomaalaisen_tyontekijan_palkkaaminen">http://mara.fi/ulkomaalaisen_tyontekijan_palkkaaminen</a></li> </ul>
<p>a.3. Partnership agreements and initiatives by Social Partners</p> <p><i>Conclusion of agreements between trade unions and employer organisations in the same sector (e.g. construction industry) establishing bilateral agreements of actions to curb illicit activities.</i></p>	<p>Suomessa on vahva kolmikantavalmistelu perinne, jossa työnantajat, työntekijät ja valtio yhdessä osallistuvat muun muassa lainsäädännön valmisteluun, seurantaan ja tiedon levittämiseen. Tämä koskee myös harmaan talouden ja laittoman työnteon ehkäisemistä.</p> <p>Rakennusala on järjestänyt yhteisinfotilaisuuden työnantajille ja työntekijöille ulkomaalaisten työntekoon liittyen. Samankaltainen tilaisuus on suunnitteilla myös sosiaali- ja terveysalalla.</p> <p>Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupungit, Uudenmaan liitto, Uudenmaan työ- ja elinkeinohallinto (TE-hallinto), Moniheli ry sekä SAK ja Helsingin seudun kauppakamarit ovat käynnistäneet projektin, jonka tarkoituksena on perustaa Helsingin seudulle International House Helsinki (IHH) -palvelu. Palvelusta maahanmuuttajat ja työnantajat saisivat yhden luukun periaatteella kaikki viranomaispalvelut, joita tarvitaan Suomessa työskentelyyn ja oleskeluun. Mallina palvelussa on Kööpenhaminan International House Copenhagen. Hankkeen valmisteluryhmässä ovat mukana Helsingin kaupunki, Verohallinto, Kela, Maistraatti, TE-toimisto ja Helsingin seudun kauppakamari. Palvelulla voitaisiin vastata valtakunnalliseen palvelutarpeeseen.</p>
<p>a.4. Obligation of the employer to notify the authorities about employing a TCN</p>	<p>Ulkomaalaislain 86 a §:n mukaan työnantajan, joka ottaa palvelukseensa muun kuin unionin kansalaisen, tähän rinnastettavan tai tämän perheenjäsenen, tulee viivytyksettä toimittaa työ- ja elinkeinotoimistolle 72 §:ssä tarkoitettu selvitys ja vakuutus sekä ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle ja työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisen nimi sekä sovellettava työehtosopimus.</p>
<p>a.5. Other measures/incentives for employers</p>	<p>Työnantajan ei tarvitse ilmoittaa Maahanmuuttovirastolle kolmannen maan kansalaisen palkkaamisesta. Työnantajan on kuitenkin ulkomaalaislain 86 a §:n perusteella varmistuttava siitä, että ulkomaalaisella työntekijällä on vaadittava työntekijän oleskelulupa tai että hän ei tarvitse oleskelulupaa.</p> <p>Työnantajan tulee säilyttää toimipisteessä tiedot palkatuista ulkomaalaisista työntekijöistä sekä heidän tehtävistään niin, että työsuojeluviranomainen voi tarvittaessa tarkistaa tiedot.</p>

<sup>4</sup> <https://ek.fi/mita-teenme/tyoelama/tyovoima/turvapaikanhakijat-toihin/> (in Finnish only)

<sup>5</sup> [http://www.migri.fi/working\\_in\\_finland/to\\_the\\_employer](http://www.migri.fi/working_in_finland/to_the_employer)  
[http://www.migri.fi/working\\_in\\_finland/right\\_to\\_work](http://www.migri.fi/working_in_finland/right_to_work)

## Q2b. Measures and incentives for employees from third countries

Measure/incentive for employees	Description
<p>b.1. Financial incentives for employees</p> <p><i>Financial and fiscal incentives, including social security incentives – i.e. any social security incentives aimed at encouraging employers to legally register their employees</i></p>	<p>Laillisesti maassa olevalle henkilölle ei laittomasti työtä tehdessä kerry eläkettä. Työnantaja ei ole vakuuttanut häntä tapaturmien varalta, eikä hän ole oikeutettu esimerkiksi ansiosidonnaiseen sairauspäivärahaan. Pimeä työ ei myöskään tuo oikeutta työttömyyspäivärahaan.</p> <p>Laittomasti maassa oleskeleva ei edellä mainittujen lisäksi ole myöskään oikeutettu Suomen sosiaaliturvaan.</p>
<p>b.2. Information campaigns targeted at employees</p> <p><i>(including pre-departure campaigns and post-departure campaigns in third countries)</i></p>	<p>Harmaa Talous, Musta Tulevaisuus - kampanja oli suunnattu erityisesti työelämään suuntautuville nuorille, mutta kampanja kohdistui myös työntekijöihin, työnantajiin sekä kuluttajiin yleisesti. Kampanjassa kerrottiin harmaasta taloudesta ja niin sanotun pimeän työn tekemisestä ja neuvottiin, miten jokainen voi osaltaan toimia harmaan talouden estämiseksi. Kampanjassa oli mukana eri ministeriöitä, poliisi, verohallinto sekä eri ammattialojen keskusliittoja.</p> <p>Ulkoasiainministeriöllä on jonkin verran maahanmuuttajien lähtö- ja kauttakulkumaihin suunnattua viestintää. Lähinnä potentiaalisille turvapaikanhakijoille kerrotaan oikeaa tietoa Suomesta muun muassa Asyluminfinland.info-sivustolla sekä sosiaalisen median kanavissa.</p> <p>Pakolaisneuvonnan Paperittomat-hanke tarjoaa oikeudellista neuvontaa niin kutsutuille paperittomille, eli ilman oleskeluoikeutta maassa oleskeleville sekä muille oleskeluoikeutensa kanssa epäselvässä tilanteessa oleville henkilöille puhelimitse sekä sähköpostitse.<sup>6</sup></p>
<p>b.3. Information support for employees from third countries</p> <p><i>(e.g. One-stop shop information points)</i></p>	<p>Viranomaisilla, kaupungeilla sekä työmarkkinajärjestöillä on useita internetsivuja sekä palvelua Suomessa työskentelevillä ulkomaalaisilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maahanmuuttoviraston internetsivut: <a href="http://www.migri.fi/tyoskentely_suomessa">http://www.migri.fi/tyoskentely_suomessa</a></li> <li>• Sosiaali- ja terveysministeriö: <a href="http://stm.fi/tyoelama">http://stm.fi/tyoelama</a></li> <li>• Työsuojelu: <a href="http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde">http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde</a></li> <li>• Työ- ja elinkeinoministeriö, Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut:</li> </ul> <p>Työ- ja elinkeinoministeriön internetsivuilla on saatavilla Perustietoa Suomesta- digiopas usealla eri kielellä <a href="http://tem.fi/perustietoa-suomesta">http://tem.fi/perustietoa-suomesta</a>. Esitteen voi tilata myös painettuna versiona.</p> <p>TE-palvelut tarjoavat tietoa asiakkailleen usealla eri kielellä: <a href="http://www.te-info.fi/">http://www.te-info.fi/</a></p> <p>Pohjois-Pohjanmaan TE-palvelut antaa tietoa ulkomaalaisille marjanpoimijoille sähköpostitse suomeksi ja englanniksi. Palvelujen verkkosivulta löytyy myös esitteitä suomeksi, englanniksi ja thain kielellä. Ulkomaalaisia marjanpoimijoita kutsuvien vastuuyritysten, työ- ja elinkeinoministeriön ja ulkoasiainministeriön välille on solmittu aiesopimus, joka edellyttää, että työnantajat perehdyttävät Suomeen rekrytoitavat marjanpoimijat sekä poiminnan liitännäistehtävissä toimivan tuki- ja huoltohenkilöstön ennen Suomeen tuloa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ulkoasiainministeriö: This is Finland-verkkosivustolla on laajasti tietoa Suomesta: <a href="https://finland.fi/">https://finland.fi/</a></li> </ul> <p><a href="http://asyluminfinland.info/">http://asyluminfinland.info/</a> -sivustolla kerrotaan Suomen turvapaikkakäytäntöjen lisäksi muun muassa työskentelystä Suomessa sekä laittoman maassa oleskelun riskeistä. Sivustolla on tarkoitus myös julkaista uutisia laittomasta oleskelusta.</p> <p>Useissa ulkoasiainministeriön alaisissa Suomen edustustoissa on saatavilla oppaita Suomesta sekä työnteosta Suomessa. .</p>

<sup>6</sup> <http://www.paperittomat.fi/?p=833#more-833>

<sup>7</sup> <http://toimistot.te-palvelut.fi/pohjois-pohjanmaa/metsamarjanpoiminta>

<p>b.3. Information support for employees from third countries</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Väestörekisterikeskus: Tietoa kaikista kansalaispalveluista suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi: <a href="http://www.suomi.fi/english">www.suomi.fi/english</a></li> <li>• Kaupungit ja kunnat Helsingin kaupunki: Maahanmuuttajien neuvonta- ja yhteispalvelupiste. Virka-info on Helsingin kaupungin neuvontapiste, josta saa tietoa sekä Helsingin kaupungin palveluista että maahanmuuttoon liittyvistä asioista usealla eri kielellä.</li> </ul> <p>Infopankki.fi-verkkopalvelu on maahanmuuttajille tarkoitettu verkkosivusto, joka tarjoaa tietoa Suomesta ja Helsingin palveluista 12 kielellä.</p> <p>Monien suurempien kaupunkien ja kuntien yhteispalvelupisteet ja maahanmuuttajapalvelut tarjoavat neuvontaa maahanmuuttajille.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ammattiliitot, ammattiliittojen keskusjärjestöt:</li> </ul> <p>Työmarkkinoiden keskusjärjestöillä on yhteinen verkkosivu: <a href="http://www.guidetoworkinginfinland.fi/">http://www.guidetoworkinginfinland.fi/</a></p> <p>Toimihenkilökeskusjärjestö STTK on yhdessä jäsenliittojensa kanssa tuottanut työelämän perustietoa tarjoavaa koulutusmateriaalia ja tuottanut Suomi kodiksi – aiheisen filmisarjan, jossa kerrotaan maahanmuuttajille perustietoa suomalaisen työelämän arvoista ja pelisäännöistä sekä annetaan käytännön neuvoja työnhakuun.</p> <p>Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) Maahanmuuttajien työsuhdeneuvonta neuvoo ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, jos heillä on työsuhteeseen liittyviä kysymyksiä tai ongelmia. Palvelua saa suomeksi ja englanniksi joko puhelimitse tai sähköpostitse. SAK:n nettisivuilta löytyy perustietopaketti työelämästä suomen, ruotsin ja englannin lisäksi yhdeksällä kielellä: <a href="http://www.sak.fi/working-in-finland">http://www.sak.fi/working-in-finland</a></p> <p>SAK:n neuvontapalvelu on osa Töissä Suomessa -yhteishanketta, jonka tarkoituksena on kehittää maahanmuuttajien kotouttamista ja työllistymistä edistäviä neuvontapalveluita. Helsingin kaupungin hallinnoimaan hankkeeseen osallistuvat myös Espoon kaupunki, Vantaan kaupunki, Helsingin seudun kauppakamari ja monikulttuurijärjestöjen yhteistyöverkosto Moniheli ry. Euroopan sosiaalirahasto ESR on myöntänyt neuvontapalvelulle rahoituksen 31. elokuuta 2018 saakka. Kustannuksiin osallistuvat myös Palvelualojen ammattiliitto PAM ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL.</p> <p>Neuvontaa työntekijöille tarjoavat myös eri alojen ammattiliitot. Neuvontaa annetaan sekä verkkosivuilla että painetussa muodossa. Aloilla, joilla on paljon ulkomaalaisia työntekijöitä, kuten esimerkiksi rakennus- ja puualalla on myös palkattu toimitsijoita, jotka voivat palvella työntekijöitä esimerkiksi englannin tai venäjän kielellä.</p> <p>Esimerkkejä maahanmuuttajille suunnatusta neuvonnasta:</p> <p>Rakennusliitto: Rakennusalojen ulkomaalaiset ammattilaiset: <a href="https://osasto007.fi/fi/">https://osasto007.fi/fi/</a>, tietoa suomeksi, viroksi ja venäjäksi.</p> <p>Julkisten ja hyvinvointialojen liitto <a href="http://www.jhl.fi">www.jhl.fi</a>: Maahanmuuttajatoiminnasta vastaava Kamut-jaosto.</p> <p>Puuliitto: <a href="http://www.puuliitto.fi/en">http://www.puuliitto.fi/en</a> Palvelualojen ammattiliitto PAM: <a href="https://www.pam.fi/en/work.html">https://www.pam.fi/en/work.html</a></p> <p>Vastaanottokeskukset antavat turvapaikanhakijoille tietoa työnteosta ja työnhausta Suomessa.</p> <p>Neuvontaa antavat myös järjestöt, kuten Pakolaisneuvonta, Rikosuhripäivystys, Monika-naiset ja Pro-tukipiste. Järjestöt voivat auttaa myös työntekijän joutuessa rikoksen, kuten työperäisen hyväksikäytön uhriksi. Suomen kansallinen ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä antaa neuvontaa ja apua ihmiskaupan uhreille.<sup>8</sup></p>
--	---

<sup>8</sup> <http://www.ihmiskauppa.fi/>

b.4. Other measures/incentives for employees (incl. obligation of TCN to notify the authorities about any changes in employment conditions)	<p>Ulkomaalaisella työntekijällä ei ole velvollisuutta ilmoittaa esimerkiksi Maahanmuuttovirastolle työehtojen muutoksesta. Maahanmuuttoviraston ohjeen mukaan, jos henkilölle on myönnetty työntekijän oleskelulupa ja hän haluaa vaihtaa työpaikkaa, hänen tulee yleensä tehdä uusi oleskelulupahakemus. Kuitenkin jos oleskelulupa on myönnetty tietyille ammattialalle, oleskeluluvan voimassaolon aikana voi vaihtaa työpaikkaa vapaasti, jos uusi työ on samalla ammattialalla. Jos taas työntekijän oleskelulupa on myönnetty työnantajakohtaisena, lupa koskee työskentelyä vain kyseisen työnantajan palveluksessa. Jos oleskelulupa on myönnetty tiettyä työtehtävää varten, ja henkilö haluaa tehdä muuta työtä, hänen tulee yleensä hakea uusi oleskelulupa. Näissä tapauksissa työnteko-oikeus uudessa työssä alkaa vasta uuden luvan myöntämisen jälkeen.</p> <p>Työnantajan tulisi ilmoittaa TE-keskukselle keskeiset muutokset työehdoissa. Mikäli työntekijä epäilee, että hänellä teetetään työtä työehtojen vastaisesti tai kyseessä on rikollinen toiminta, hän voi ilmoittaa asiasta työsuojeluviranomaiselle tai poliisille.</p>
---	--

**Q3.** Does your Member State carry out risk assessments, to identify the sectors of activity ('sensitive sectors') in which the illegal employment of TCNs is concentrated?

Please indicate if there are differences between the two main categories of TCNs: (i) irregularly staying and illegally working TCNs and (ii) regularly staying and illegally working TCNs

Suomen viranomaiset tekevät riskiarviointia identifioidakseen aloja, joilla laitonta työntekoa mahdollisesti ilmenee. Prosessi on sama laittomasti maassa oleskelevien maahanmuuttajien sekä laillisesti maassa oleskelevien kolmansien maiden kansalaisten osalta, jotka työskentelevät joko ilman työnteko-oikeutta, oleskeluluvan ehtojen tai yleisten työehtojen vastaisesti.

**Q3a.** What are the methods and tools used for carrying out the risk assessments?

Työsuojeluviranomaisten mukaan riskiarvioinnit perustuvat aikaisempien tarkastusten tuloksiin sekä ennakkotietoihin ja vihjeisiin. Tietyiltä aloilta, joilla on paljon ulkomaalaisia työntekijöitä, tulee paljon tarkastuspyyntöjä. Valtakunnan tasolla on ohjeistusta mille aloille valvontaa keskitetään, mutta alueellisilla työsuojeluviranomaisilla on omaa päätösvaltaa tarkastuskohteiden valinnassa, koska heillä on paras tieto aluetasolla. Työluvan hakemiseen liittyvä työvoiman saatavuusharkinta on hyödyllinen juuri ennako- valvonnassa, sillä työ- ja elinkeinotoimistot (TE-toimistot) pystyvät tarkastamaan työehdot osapäätöstä harkitessaan. Mikäli Suomessa luovutaan saatavuusharkinnasta, tulee ennakovalvontaa tehdä jollain toisella tavalla. Työsuojeluviranomaiset saavat vihjeitä TE-toimistojen lisäksi myös Maahanmuuttovirastosta ja Rajavartiolaitokselta, jos on syytä epäillä väärinkäytöksiä.

**Q3b.** Which authorities are involved in drawing up the risk assessment?

Riskiarviointiin osallistuvat sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, sisäministeriö, Poliisi, Maahanmuuttovirasto, Rajavartiolaitos sekä Verohallinto. Sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toimivat aluehallintovirastot (AVI) ovat vastuussa työsuojelun käytännön toteutuksesta aluetasolla ja osallistuvat myös riskiarviointiin.

**Q3c.** *How are the results of the risk assessments used in practice (e.g. used to target inspections)?*

Riski-arvioinnit perustuvat suurelta osin aiempien tarkastusten tuloksiin. Niiden perusteella työaloilla, joilla on todettu laittomasti maassa oleskelevia tai ilman työnteko-oikeutta työskenteleviä, tehdään useammin ja säännöllisemmin tarkastuksia.

**Q4.** *What are the strengths and weaknesses of prevention measures of illegally employed TCNs in your Member State? What were the measures that can be identified as good practices?*

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan tarkalla lainsäädännöllä ja tehokkaalla valvonnalla on ennaltaehkäisevä vaikutus. Suomessa koko työnteon prosessi on säännelty ja sitä valvoo moni viranomainen. Työsuojeluviranomaisten mukaan hyvä viranomaisyhteistyö valvonnassa ja tarkastuksissa, varsinkin Poliisin ja Rajavartiolaitoksen kanssa ovat selkeä vahvuus. Ennalta ilmoittamattomat työsuojelutarastukset ovat erityisen tehokkaita. Laittomasta työnteosta saatavilla sanktioilla on ennaltaehkäisevä vaikutus ja tieto niistä saavuttaa hyvin myös ulkomaalaiset työntekijät.

Ammattiliittojen mukaan rakennusalalla työntekijöille annettava veronumero on hyvä käytäntö, jota tulisi laajentaa muillekin aloille. Veronumeron avulla työntekijä on helppo tunnistaa ja samalla varmistaa, että työnteosta maksetaan asianmukaiset verot. Verohallinnolta valmistui maaliskuussa 2017 selvitys rakentamisen urakka- ja työntekijätietojen tiedonantovelvollisuutta koskevan lainsäädännön vaikutuksista. Selvityksen mukaan Verohallinnolle ilmoitetun ulkomaalaisen työvoiman määrä on kasvanut ilmoitusvelvollisuuden laajentumisen myötä. Tämä vastaa ammattiliittojen näkemystä, että veronumeron sekä veronumerorekisterin käyttöönotto on auttanut harmaan talouden torjunnassa rakennusalalla.

Ammattiliitot toteavat, että teoriassa Suomessa on tehokas järjestelmä, mutta resursointi valvonnassa ja ennaltaehkäisyssä on riittämätöntä. Informaatiota on paljon saatavilla, niin työnantajille kuin työntekijöille, muttei ole varmaa, että kaikki kohderyhmät löytävät tämän tiedon. Tähän voi vaikuttaa informaation selkeys ja myös millä kielellä sitä annetaan ulkomaalaisille. Yleisinformaatiota on tällä hetkellä saatavilla monilla kielillä, mutta usein työ sopimukset

ovat vain suomeksi varsinkin suorittavassa työssä. Ammattiliitot toivovat yhtenäistä käytäntöä ja panostusta käännöksiin. Ulkomaalaisten ennakkotiedot suomalaisesta yhteiskunnasta ovat usein puutteelliset, varsinkin työntekoon kohdistuvien oikeuksien ja velvollisuuksien osalta. Suomessa on enemmän sääntelyä, kuin mihin monet maahanmuuttajat ovat tottuneet kotimaissaan. Tämä voi johtaa siihen, että he eivät tiedä työskentelevänsä laittomasti tai eivät uskalla ilmoittaa viranomaisille, vaikka epäilisivät, että heitä käytetään hyväksi.

Työnantajajärjestöt kokevat ulkomaisen työntekijän työnteko-oikeuden varmistusvelvollisuuden, varsinkin turvapaikanhakijoiden osalta, ongelmallisena. Maahanmuuttoviraston palvelunumeron kautta voi pyytää tietoa palkattavan tai jo palveluksessa olevan turvapaikanhakijan työnteko-oikeudesta. Työnantajat kokevat menettelyn hankalana, koska palvelunumero on käytössä vain tiettyyn aikaan päivästä.

Työsuojeluviranomaisten mukaan lainsäädäntö ei tällä hetkellä tarjoa tarpeeksi keinoja tarttua työperusteiseen hyväksikäyttöön ja työehtojen polkemiseen. Esimerkiksi alipalkkausta ei ole kriminalisoitu.

Maahanmuuttovirasto mainitsee myös valvonnan riittämättömän resursoinnin heikkoutena. Työnantajille annettavien sanktioiden vaikutusten tulisi olla suuremmat, jotta niillä olisi parempi ennalta ehkäisevä vaikutus luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttöön. Ammattiliitot toivovat hallitukselta myös online-kassajärjestelmän käyttöönottoa. Järjestelmä ehkäisisi käteiskauppaan liittyvää harmaata taloutta ja mahdollistaisi reaaliaikaisen digitaalisen verovalvonnan.

## Section 3:

### Identification of illegal employment of TCNs

**Q5a.** *Which types of national authorities are responsible for identification of illegally employed TCNs?*

Suomessa ulkomaalaisten laittoman työntöön tunnistamiseen ja torjuntaan osallistuu useita eri viranomaisia. Kolmansien maiden kansalaisten laitonta työntekoa valvotaan osana työsuojeluvalvontaa sekä ulkomaalaisvalvontaa. Tarkastuksia työpaikoille tekevät työsuojeluviranomainen, poliisi ja rajavartiolaitos sekä veroviranomainen. Valvontaa voidaan tehdä yhdessä myös Eläketurvakeskuksen ja alkoholitarastajien kanssa. Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa ulkomaisen työvoiman käyttöä. Poliisi ja Rajavartiolaitos tekevät työpaikoilla ulkomaalaisvalvontaa. Myös muiden viranomaisten, kuten Tullin tai alkoholiviranomaisen tarkastuksissa, voi paljastua laittomasti maassa töitä tekeviä ulkomaalaisia.

Sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toimivat aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet valvovat työsuojelulainsäädännön noudattamista työpaikoilla. Työsuojeluviranomainen on jaettu aluehallintovirastossa viiteen työsuojelun vastuualueeseen. Ulkomaisen työvoiman valvontaa tehdään osana yleistä työsuojeluvalvontaa. Valvonnalla varmistetaan, että työnantajat käyttävät vain sellaisia työntekijöitä, joilla on työnteko-oikeus Suomessa, työsuhteen ehdot ovat lainsäädännön mukaiset ja että alihankkijoina ja työvoiman vuokraajina käytetään sellaisia yrityksiä, jotka ovat huolehtineet yhteiskuntavelvoitteistaan.

Poliisin ja rajaviranomaisen kiinnostuksen kohte-

na on laittoman maassa oleskelun torjunta. Ulkomaalaisvalvontaa tehdään osana peruspoliisityötä ja analyysiin perustuvana teemavalvontana. Vuosittain poliisilla on sekä valtakunnallisia että alueellisia ulkomaalaisvalvontatapahtumia. Rajavartiolaitos suorittaa ulkomaalaisvalvontaa rajavalvonnan ohella. Ulkomaalaisvalvonnalla halutaan ensisijaisesti tavoittaa maassa laittomasti oleskelevia. Ulkomaalaisten Suomessa työskentelevien osalta halutaan myös varmistaa, että he noudattavat työlupasäännöksiä.

Myös maahanmuuttovirasto on ulkomaalaislain mukaan valvontaa suorittava viranomainen. Maahanmuuttovirasto ei kuitenkaan tee vastaavanlaista kenttävalvonnan tyyppistä ulkomaalaisvalvontaa kuin poliisi tai Rajavartiolaitos. Maahanmuuttoviraston valvonta rajoittuu lähinnä oleskeluluvan saaneiden henkilöiden lupaedellytysten jälkivalvontaan sen arvioimiseksi, ovatko heidän oleskeluoikeutensa myöntämisen edellytyksenä olleet olosuhteet edelleen olemassa. Olosuhteiden tarkistaminen voi perustua muun muassa luvan saaneen henkilön tai hänen työnantajansa ilmoitukseen olosuhteiden muutoksesta, ulkopuoliselta henkilöltä saatuun ilmoitukseen olosuhteiden muutoksesta tai väärin tietojen antamisesta tai siihen, että viranomaisella on etukäteen arvioidun analyysitiedon perusteella syytä tarkistaa tietyllä perusteella oleskeluluvan saaneiden henkilöiden oleskeluoikeuden pysyvyys.

**Q5b.** *Are there special authorities responsible for specific sectors?*

Tietyt viranomaiset eivät keskity tietyille toimialoille. Työsuojeluviranomaisella tai poliisilla voi olla kiinnostus eri aloille tai eri kohteisiin, mutta tarkastuksia tehdään ennakoanalyysin pohjalta riskialttiille aloille ja työpaikoille.

**Q5c.** *Do labour inspectorates have separate functions or departments targeting illegal employment of TCNs?*

Työsuojeluviranomaisessa on ulkomaalaisen työvoiman käytön valvontaan erikoistuneita tarkastajia, mutta he eivät keskity pelkästään kolmansien maiden kansalaisiin vaan myös EU-kansalaisiin.



**Q5d.** *How do national authorities and other organisations involved cooperate? Are there any specific cooperation mechanisms or fora in place in your MS? Is there is any legal basis specifying that authorities must cooperate?*

Verohallinnossa toimii Harmaan talouden selvitys-yksikkö, joka julkaisee vuosittain kaksi tilannekuvaa harmaasta taloudesta. Julkaisut käsittelevät harmaan talouden torjuntaa eri viranomaisten osalta. Sisäministeriö on 7.6.2016 julkaissut Harmaan talouden ja talousrikostorjunnan toimintaohjelman vuosille 2016–2020. Toimenpideohjelmaan on valittu kansallisen harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnan strategian tavoitteiden kannalta keskeisimmät, vaikutuksiltaan merkittävimmät toimenpiteet, joista ovat vastuussa eri viranomaiset. Vuonna 2016 työ- ja elinkeinoministeriön johtamana toimintansa aloitti Pimeän työn vastaista yhteistyötä edistävä kansallinen yhteistyöverkosto, johon kuuluu edustajia muun muassa eri ministeriöistä, Poliisihallituksesta ja Verohallinnosta.

Laittoman työnteon torjunta on viranomaisyhteistyötä. Tarkastuksilla valvotaan eri viranomaisten toimintaan liittyviä seikkoja. Työsuojeluviranomainen suorittaa ulkomaalaistarkastuksia yhdessä poliisin, rajavartiolaitoksen ja verottajan kanssa. Valvontaa tehdään sekä säännöllisinä ennalta ilmoitettuina tarkastuksina että yksittäisinä, usein ennalta ilmoittamattomina tarkastuksina. Eri viranomaiset tekevät tarkastuksia itsenäisesti tai yhteistyössä. Yleensä yhteistyöpyyntö tulee joltakin viranomaiselta, joka on tehnyt havainnon mahdollisesta laiminlyönnistä. Työsuojeluviranomainen pyytää usein poliisia osallistumaan tarkastukselle, jos kyseessä on ennalta ilmoittamaton tarkastus. Työsuojeluviranomainen toimii valvonnassa tiiviissä yhteistyössä myös työ- ja elinkeinotoimistojen työlupayksiköiden sekä Maahanmuuttoviraston kanssa. Mahdolliset ihmiskaupan

uhrit ohjataan ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmään.

Valvontayhteistyön pakollisuudesta ei ole säädetty laissa, mutta se on hyvä ja toimiva käytäntö. Ulkomaalaislain 86 pykälän mukaan työsuojeluviranomaisella on velvollisuus ilmoittaa poliisille luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä tai ulkomaalaisrikkomuksesta. Työsuojeluviranomaiset arvioivat tapauksia myös muiden mahdollisten rikosnimikkeiden näkökulmasta. Tällaisia ovat esimerkiksi työsyrintä, kiskonnantapainen työsyrintä sekä ihmiskauppa. Maahanmuuttovirasto voi ilmoittaa esimerkiksi oleskelulupahakemuksen käsittelyn yhteydessä havaitsemansa laittoman työnteon työsuojeluviranomaiselle sekä poliisille.

Viranomaiset tekevät yhteistyötä myös ammattiliittojen ja ammattiliittojen keskusjärjestöjen kanssa. Etenkin työsuojeluviranomaisella on tiivistä yhteistyötä ammattijärjestöjen kanssa. Järjestöt osallistuvat myös erilaisiin maahanmuuttajien työntekoa käsitteleviin toimikuntiin, kuten sisäministeriön Ulkomaalaisten työntekijäin työsuhde- ja oleskelulupasioiden neuvottelukuntaan. Suomessa toimii myös työperäiseen hyväksikäyttöön keskittynyt yhteistyöfoorumi, johon kuuluu muun muassa SAK, Rikosuhripäivystys, järjestöjä kuten Monika-naiset, Pro-tukipiste, Kiinalainen allianssi sekä Paperittomat-hanke (Pakolaisneuvonta). Foorumi kutsuu viranomaisia kertomaan laittomasta työnteosta sekä työperäisestä hyväksikäytöstä. Mikäli verkoston kautta tulee esille laittoman työn ilmiöitä, niistä voidaan ilmoittaa työsuojeluviranomaiselle.

**Q5e.** *Statistics on the number of staff involved in identification and inspections on illegal employment.*

Työsuojelun vastuualueilla on töissä noin 450 henkilöä, joista valtaosa on työsuojelutarkastajia. Kaikilla viidellä työsuojelun vastuualueella on ulkomaisen työvoiman käytön valvontaan erikoistuneita tarkastajia. Yhteensä 12 tarkastajaa tekevät päätoimisesti ulkomaisen työnvoiman valvontaa.

Poliisin, Rajavartiolaitoksen sekä verohallinnon osalta ulkomaalaisten laittoman työnteon valvonta ja tarkastukset muodostavat vain pienen osan tehtävistä, joten näiden viranomaisten osalta ei ole mahdollista antaa täsmällistä henkilömäärää.

**Q6.** *What identification measures regarding illegal employment of TCNs exist in your Member State?*

Laitonta työntekoa voidaan havaita työsuojeluviranomaisen työsuojelutarkastuksissa sekä poliisin tai rajavartiolaitoksen ulkomaalaisvalvonnassa työpaikoilla tai julkisissa paikoissa. Viitteitä laittomaan

työntekoon voi tulla ilmi myös muiden viranomaisten tarkastuksissa. Myös rajatarkastusten yhteydessä voi tulla vihjeitä laittomasta työnteosta. Maahanmuuttovirasto voi havaita laitonta työntekoa oleskelulupaha-

kemusten käsittelyn yhteydessä tai tarkistaa, onko jonkun henkilön oleskelu- tai työluvan myöntämisen edellytyksenä olleet olosuhteet edelleen olemassa.

**Q7.** *How are inspections carried out in your Member State?*

**Q7a.** *What methods are used for selecting employers to be inspected?*

Työsuojeluhallinnossa valvontaa suunnataan suunnitelmallisesti. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto laatii yhdessä alueellisten työsuojeluviranomaisten kanssa nelivuotisen työsuojeluvälittämisen toimintaympäristöanalyysin. Analyysissä esitetään työsuojelun valtakunnalliset linjaukset sekä valvonnan kohdentaminen esimerkiksi toimialoittain. Analyysissä keskitytään viimeisimpään saatavissa olevaan tutkimus- ja tilastotietoon työoloihin ja työelämään liittyen. Analyysia täydennetään valvonnan havainnoilla ja sidosryhmiltä kerättävällä tiedolla. Tietojen perusteella valitaan riskiperusteisesti alueita, toimialoja ja ammatteja, joiden valvontaan on tarkoituksenmukaista kiinnittää erityisen paljon huomiota. Ulkomaalaisen työvoiman käytön valvontaa suunnataan erityisesti niille aloille, joilla yleensä työskentelee paljon ulkomaalaisia, kuten rakennusalalla, maa- ja metsätaloudessa, kuljetusalalla, majoitus- ja ravitsemisalalla sekä siivousalalla. Valtakunnallisesti valittujen alojen lisäksi alueelliset työsuojeluviranomaiset voivat oman toimialueensa analyysin ja valvontahavaintojen perusteella nostaa valvonnan kohteeksi myös muita toimialoja. Työsuojeluvälittämisen vaikuttavuutta parannetaan hankkeilla, joissa valvontaa suunnataan riskialttiille aloille ja työpaikoille, valitaan niille sopivat valvonnan menetelmät ja toteutetaan valvontaa mahdollisimman tuot-

tavasti. Periaatteessa tarkastaja voi valita tarkastuskohteen myös itse, tai yhteistyössä poliisin/rajan tai muiden viranomaisten kanssa.

Poliisi ja Rajavartiolaitos tekevät ulkomaalaisvalvontaa yhdessä työsuojeluviranomaisen kanssa ja muun muassa järjestämällä valtakunnallisia teemavalvontatoimintoja. Yhtenä keskeisenä teemavalvonnan kohteena ovat sellaiset liikeyritykset, joissa tiedetään työskentelevän ulkomaalaista työvoimaa. Teemavalvontaa on analyysiin perustuvaa valvontaa, jolloin poliisin tehtävänä on muun muassa tarkastaa ulkomaalaisen oleskeluoikeuden olemassaolo. Teemavalvontatapahtumia järjestetään usein koordinoitusti siten, että ne kestävät yleensä viikon ja kohdistuvat erilaisiin analyysien avulla valikoituneisiin kohteisiin. Poliisi tekee kaikki tarkastukset etukäteisanalyysiin ja rikostiedusteluun perustuen. Ulkomaalaislain 129 a pykälän mukaan ulkomaalaisvalvonnan tulee perustua valvontaviranomaisen yleisiin tietoihin ja kokemukseen laittomasta maahantulosta ja oleskelusta. Valvontatoimenpiteiden tulee perustua tehtyihin havaintoihin tai saatuihin vihje- tai analyysitietoihin. Valvontatoimenpide ei saa perustua pelkästään tai ratkaisevassa määrin henkilön todelliseen tai oletettuun etniseen alkuperään.

**Q7b.** *How are inspections planned? Are they based on the results of a risk assessment?*

Tarkastukset perustuvat edellisessä kohdassa kuvatulla tavalla riskiarvioon tai etukäteistietoon. Työsuojeluviranomaisella on tarkastuslista seikoista, jotka tulee ottaa huomioon tarkastuksen aikana. Yhteistarkastuksia tehdessä käydään läpi eri viranomaisten roolit ja toimivalta.

**Q7c.** *Can inspections be triggered by reporting from the general public and from illegally employed TCNs?*

Ulkomaalaisen työvoiman käytön valvontaa tehdään myös vihjetietojen perusteella. Työsuojeluviranomaiselle tai poliisille voi tehdä nimettömiä ilmiantotoja. Työsuojelulle voi ilmoittaa epäilystä harmaan talouden ilmiöstä verkossa täytettävällä lomakkeella.<sup>9</sup>

Verohallinnolle voi antaa nimettömästi vihjeen epäilystä verovilpistä. Myös poliisille voi ilmoittaa vihjeen

epäilystä rikoksesta vihjepuhelimeen, vihjesähköpostiin tai verkkolomakkeella. Ilmiantotoja laittomasta työnteosta voivat tehdä myös muut viranomaiset, kuten Maahanmuuttovirasto ja TE-keskus. Myös Maahanmuuttovirastolle voi tehdä ilmoituksen työnantajasta, joka on ottanut työhön laittomasti Suomessa oleskelevan kolmannen maan kansalaisen. Ilmoituksen voi tehdä sekä viranomaisen että yksityishenkilönä.

<sup>9</sup> Työsuojelu: <http://www.tyosuojelu.fi/web/en/black-economy/send-us-a-tipoff>

**Q7d.** Which authorities decide on carrying out the inspections and carry out the inspections? How are inspections carried out?

Työsuojeluviranomainen ja poliisi/rajaviranomainen päättävät valvonnan suorittamisesta itsenäisesti ja suorittavat sen itse. Työsuojeluviranomaisen valvontaa toteutetaan pääasiassa työpaikoilla tehtävin tarkastuksin, muita toimenpiteitä ovat esimerkiksi valvontakyselyt työpaikoille ja lausuntojen antaminen

muille viranomaisille. Myös poliisi ja rajaviranomainen tekevät tarkastuksia työpaikoille. Työsuojelun ja poliisin tarkastuksissa haastatellaan sekä työnantaja että työntekijöitä. Tarkastuksilla on tarvittaessa mukana tulkki.

**Q7e.** Which elements are checked?

Työsuojeluviranomainen suorittaa tarkastukset ulkomaisen työvoiman valvontaohjeen mukaisesti. Valvonnassa käydään läpi muun muassa ulkomaisten työntekijöiden työnteko-oikeus, työsuhteen vähimmäisehdot, kuten palkkaukseen ja työajan hallintaan liittyvät ehdot, sekä esimerkiksi työterveyshuollon järjestäminen. Työntantajalle annetaan toimintaohje, jos puutteita havaitaan. Jos työnteko-oikeudessa on

puutteita, asiasta ilmoitetaan poliisille. Valvonnassa kiinnitetään myös huomiota seikkoihin, jotka viittaavat työsyryntään tai ihmiskauppaan tai muuhun rikolliseen toimintaan. Poliisiin kannalta tärkeimpiä tarkastettavia seikkoja ovat työnantajan toimintaan ja yritystoiminnan laillisuuteen liittyvät seikat, sekä työntekijän työnteko-oikeus ja maassa oleskelun edellytykset.

**Q7f.** How do labour inspectorates cooperate with the police and other authorities? What are the entry and search powers of inspectorates?

Työsuojeluviranomaisen oikeudet on kirjattu työsuojelulakiin.<sup>10</sup> Työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla on valvonnan toteuttamiseksi ja valvonnan edellyttämässä laajuudessa oikeus päästä paikkaan, jossa tehdään työtä tai jossa perustellusti otaksutaan tehtävän työtä, muihin tiloihin, jotka työnantaja on työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvan lain mukaan velvollinen luovuttamaan työntekijöiden käyttöön, sekä paikkaan, jossa valmistetaan, säilytetään tai esitellään markkinoille tai käyttöön luovutettavaksi tarkoitettuja tuotteita.

Poliisilla ja rajavartiolaitoksella on ulkomaalaislain 129 b pykälän mukaan ulkomaalaisvalvontaa varten oikeus saada valvonnan kohteelta tiedot ja tarkastaa tarvittavat asiakirjat hänen henkilöllisyydestään ja kansalaisuudestaan sekä oikeudestaan oleskella maassa ja tehdä työtä. Poliisilla ja rajaviranomaisella on myös oikeus saada työnantajalta tiedot palveluksessaan olevista ulkomaalaisista ja heidän

työnteko-oikeutensa perusteista.

Poliisilla ja rajaviranomaisella on nykyisin myös oikeus päästä tarkastuksen tekemiseksi julkisrauhan suojaamaan tilaan, kuten liiketiloihin tai rakennustyömaalle. Aiemmin poliisilla ja Rajavartiolaitoksella ei ollut toimivaltaa tehdä ulkomaalaisvalvontaa julkisrauhan piiriin kuuluvissa tiloissa, toisin kuin esimerkiksi työsuojeluviranomaisella. Ulkomaalaislakia muutettiin 6.3.2015, mikä mahdollistaa poliisin pääsyn työpaikoille tarkastuksen tekemiseksi myös ilman työsuojeluviranomaisen läsnäoloa. Tarkastuksen aloittamisesta ja sen perusteesta on ilmoitettava tilan haltijalle tai tämän edustajalle niin pian kuin mahdollista toimenpiteen suorittamista vaarantamatta. Tarkastus voidaan tehdä, vaikka tilan haltija tai tämän edustaja ei ole paikalla tai tätä ei tavoiteta.

**Q7g.** How often are inspections carried out in different sectors? Are inspections conducted at random intervals?

Työsuojeluviranomaisen tarkastusmäärätavoite ulkomaalaisen työvoiman valvonnalle määräytyy käytössä olevien resurssien perusteella, sekä valvonnan kohteena olevien toimialojen työpaikkojen määrän perusteella.

<sup>10</sup> Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44)

Riskialoille tehdään tarkastuksia enemmän, kuin aloille, joilla ei ole havaittu ongelmia. Työsuojeluviranomainen tekee sekä säännöllisiä, ennalta ilmoitettuja tarkastuksia, että ennalta ilmoittamattomia tarkastuksia.

**Q8. What technical tools and methods are in use for identification of illegal employment of TCNs?**

Sosiaali- ja terveysministeriö antaa aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueille vuosittain ohjeita työsuojeluvalvonnasta. Yleisessä valvontaohjeessa käsitellään työsuojeluvalvontaa yleisesti. Ohjeessa kerrotaan työpaikkatarkastuksesta ja sen kulusta, asiakirjatarkastuksesta, tarkastuksella käsiteltäviä asioista, tarkastuskertomuksesta, tarkastajan toimivallan käytöstä sekä yhteistyöstä muiden viranomaisten kanssa. Ohjeessa ulkomaisen työvoiman valvonnasta esitetään mitä tarkastajan tulee tarkastaa, kun valvotaan ulkomaisen työvoiman käyttöä Suomessa. Ulkomaisen työvoiman valvonnassa valvotaan työnteko-oikeutta, työntekijään sovellettavia työehtoja ja työolosuhteita koskevia säädök-

siä. Ohjeessa kuvataan mitä asioita tarkastuksella tarkastetaan, mitä velvoitteita työnantajalle voidaan asettaa ja kuinka velvoitteiden noudattamista seurataan. Tarkastuksista tehdään tarkastuskertomus (inspection report), josta käy ilmi tarkastuksen kulku, keskeiset havainnot sekä työnantajalle mahdollisesti annetut toimintaohjeet tai kehotukset. Tarkastuskertomus annetaan tiedoksi työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Työsuojeluviranomaisella on käytössä oma valvontatietojärjestelmä, ja heillä on myös pääsy Maahanmuuttoviraston UMA-rekisteriin.

Poliisilla ja rajaviranomaisilla on omat ohjeistuksensa ulkomaalaisvalvonnan suorittamisesta.

**Q9. What are the strengths and weaknesses of identification measures of illegally employed TCNs in your Member State? What were the particular measures that can be identified as good practices?**

Laittoman työn valvonnan vahvuuksia Suomessa on tiivis viranomaisyhteistyö sekä tarkastusten suunnitelmallisuus ja järjestelmällisyys. Eri viranomaisten yhteistarkastukset ovat osoittautuneet tehokkaaksi keinoksi valvoa ongelmallisia työnantajia ja isoja valvontakohteita. Ulkomaalaisvalvonnassa tehokkaana valvonnan menetelmänä on käytetty alihankintayritysten tarkastustuloksista tiedottamista sopimusosapuolille. Tällöin suomalaiset pääurakoitsijat ja toimeksiantajat saavat konkreettista tietoa alihankintaketjun toimijoiden mahdollisista laiminlyönneistä. Hyväksi käytännöksi ovat osoittautuneet yhteistarkastusten lisäksi myös ennalta ilmoittamat tarkastukset työpaikoille. Esimerkiksi siivousalalla tarkastuksia tehdään enenevässä määrin kohteissa, joissa siivoustyötä tehdään siivousyrityksen toimitilan sijasta.

Laittoman työn havaitseminen voi olla haasteellista. Voi olla myös vaikeaa tunnistaa, milloin laittomassa työssä on kyse työperäisestä hyväksikäytöstä tai jopa ihmiskaupasta. Laittoman työn hallinnan heikkoutena on myös, etteivät seuraamukset laittomasta työstä tai sen teettämisestä ole tehokkaita, tai niitä ei toimeenpanna tarpeeksi tehokkaasti. Valvon-

taan tarvittaisiin lisää resursseja, että kaikki laittomasti tehty työ tulisi ilmi.

Tietämättömyyden tai heikon kielitaidon vuoksi ulkomaalaisen työntekijän mahdollisuudet hankkia tietoa Suomen työlainsäädännöstä ja toimintatavoista voivat olla puutteelliset. Viranomaisen työntekijöiden kanssa kommunikointia voi vaikeuttaa myös yhteisen kielen puute. Yleensä haasteena on myös, että laittomasti maassa oleskelevat tai laittomasti töitä tekevät henkilöt eivät halua viedä asiaa eteenpäin, sillä he pelkäävät toimeentulonsa ja maassa oleskelunsa puolesta.

Ammattiliittojen näkökulmasta tarvittavia toimenpiteitä olisi muun muassa, että lakien ja työehtosopimusten rikkomisesta määrättäisiin ankarammat rangaistukset, ja ammattiliitoille säädettäisiin oikeus nostaa kanne työntekijöiden puolesta. Myös tilaajavastuulakia tulisi uudistaa niin, että työn tilaaja on vastuussa koko alihankintaketjun toiminnasta. Viranomaisten osaamista tunnistaa hyväksikäyttö ja ihmiskauppa on parannettava.

## Section 4: Sanctions for employers

**Q10.** For each of the listed sanctions, please elaborate whether this type of sanction is imposed in your Member State. Describe in which cases these sanctions are applied and provide reference to the specific legal provisions.

Sanctions for employers	Description: <i>irregularly staying and illegally working TCNs</i>	Description: <i>regularly staying and illegally working TCNs</i>
<p>Fines (e.g. fines imposed per illegally hired employee)</p>	<p>On säädetty ulkomaalaislaissa ja rikoslaissa. Sakkoja voidaan määrätä työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta ja luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä, sekä työsyrynnästä ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä.</p> <p><b>Ulkomaalaislaki 301/2004</b></p> <p><b>186 § Työnantajan ulkomaalaisrikkomus</b></p> <p>Työnantaja tai tämän edustaja, joka</p> <p>1) tahallaan tai huolimattomuudesta pitää palveluksessaan ulkomaalaisen, jolla ei ole oikeutta ansiotyön tekemiseen,</p> <p>2) tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta antaa viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työnteon ehdoista taikka työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksista taikka</p> <p>3) tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta laiminlyö 86 a §:n 2 momentissa säädetyn velvollisuuden, on tuomittava työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta sakkoon, jollei teosta muualla laissa ole säädetty ankarampaa rangaistusta.</p> <p><b>Rikoslaki 39/1889</b></p> <p><b>47 luku: Työririkoksista</b></p> <p><b>6 a § Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö</b></p> <p>Työnantaja tai tämän edustaja, joka ottaa palvelukseen tai pitää palveluksessa ulkomaalaisen, jolla ei ole työntekijän oleskelulupaa tai muuta työntekoon Suomessa oikeuttavaa lupaa, on tuomittava luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä tuomitaan myös urakan tai aliurakan antaja tai työn teettäjä taikka heidän edustajansa, joka laiminlyö varmistautua siitä, että sen ulkomaiselle yritykselle antamassa urakointi- tai aliurakointityössä taikka ulkomaisen yrityksen sen käyttöön asettamana vuokratyövoimana työskentelevillä ulkomaalaisilla työntekijöillä on työntekijän oleskelulupa tai muu työntekoon Suomessa oikeuttava lupa.</p> <p><b>3 § Työsyryntä</b></p> <p>Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan</p> <p>1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka</p> <p>2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.</p> <p><b>3 a § Kiskonnantapainen työsyryntä</b></p> <p>Jos työsyrynnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tekijä on, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, tuomittava kiskonnantapaisesta työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.</p>	<p>On säädetty ulkomaalaislaissa ja rikoslaissa. Sakkoja voidaan määrätä työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta ja luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä, sekä työsyrynnästä ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä.</p> <p><b>Ulkomaalaislaki 301/2004</b></p> <p><b>186 § Työnantajan ulkomaalaisrikkomus</b></p> <p><b>Rikoslaki 39/1889</b></p> <p><b>3 § Työsyryntä</b></p> <p><b>3 a § Kiskonnantapainen työsyryntä</b></p> <p><b>6 a § Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö</b></p>

Imprisonment of employers	<p>On säädetty rikoslaisissa. Työnantaja voidaan tuomita vankeuteen luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä sekä työsyrynnästä ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä.</p> <p><b>Rikoslaki 39/1889</b></p> <p><b>47 luku: Työrikoksista</b></p> <p><b>3 § Työsyrynjintä</b></p> <p>Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan</p> <p>1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka</p> <p>2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.</p> <p><b>3 a § Kiskonnantapainen työsyrynjintä</b></p> <p>Jos työsyrynnässä asetetaan työnhakija tai työntekijä huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä, tekijä on, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, tuomittava kiskonnantapaisesta työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.</p> <p>6 a § Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö Työnantaja tai tämän edustaja, joka ottaa palvelukseen tai pitää palveluksessa ulkomaalaisen, jolla ei ole työntekijän oleskelulupaa tai muuta työntekoon Suomessa oikeuttavaa lupaa, on tuomittava luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.</p>	<p>Työnantaja voidaan tuomita vankeuteen luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä sekä työsyrynnästä ja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä.</p> <p><b>Rikoslaki 39/1889</b></p> <p><b>47 luku: Työrikoksista</b></p> <p><b>3 § Työsyrynjintä</b></p> <p><b>3 a § Kiskonnantapainen työsyrynjintä</b></p> <p><b>6 a § Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö</b></p>
Confiscation of financial gains	<p>On säädetty rikoslaisissa.</p> <p><b>Rikoslaki 39/1889</b></p> <p><b>10 luku: Menettämisseuraamuksista</b></p> <p><b>2 § (20.5.2016/356)</b> <b>Hyödyn menettäminen</b></p> <p>Valtiolle on tuomittava menetetyksi rikoksen tuottama taloudellinen hyöty.</p> <p><b>3 § (20.5.2016/356)</b> <b>Laajennettu hyödyn menettäminen</b></p> <p>Valtiolle menetetyksi voidaan tuomita omaisuus, joka on peräisin rikollisesta toiminnasta.</p>	<p>On säädetty rikoslaisissa.</p> <p><b>Rikoslaki 39/1889</b></p> <p><b>10 luku: Menettämisseuraamuksista</b></p> <p><b>2 § (20.5.2016/356)</b> <b>Hyödyn menettäminen</b></p> <p><b>3 § (20.5.2016/356)</b> <b>Laajennettu hyödyn menettäminen</b></p>
Confiscation of equipment or property	Katso yllä: Menettämisseuraamuksista	Katso yllä: Menettämisseuraamuksista
Ineligibility for public contracts	<p>On säädetty laissa.</p> <p><b>Laki julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista (1397/2016, astunut voimaan 1.1.2017)</b></p> <p><b>10 luku</b></p> <p><b>80 § Pakolliset poissulkemisperusteet</b></p> <p>Hankintayksikön on päätöksellään suljettava ehdokas tai tarjoaja tarjouskilpailun ulkopuolelle, jos hankintayksikön tiedossa on, että ehdokkaan tai tarjoajan hallinto-, johto- tai valvontaelimen jäsen tai edustus-, päätös- tai valvontavaltaa käyttävä henkilö on rikosrekisteristä ilmenevällä lainvoimaisella tuomiolla tuomittu rikoslain 47 luvun 1 §:ssä tarkoitettusta työturvallisuusrikoksesta, 47 luvun 2 §:ssä tarkoitettusta työaikaosuojelurikoksesta, 47 luvun 3 §:ssä tarkoitettusta työsyrynnästä, 47 luvun 3 a §:ssä tarkoitettusta kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, 47 luvun 5 §:ssä tarkoitettusta työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisesta tai 47 luvun 6 a §:ssä tarkoitettusta luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä.</p>	<p>On säädetty laissa.</p> <p><b>Laki julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista (1397/2016, astunut voimaan 1.1.2017)</b></p> <p><b>10 luku</b></p> <p><b>80 § Pakolliset poissulkemisperusteet</b></p>



Temporary or definitive closure of company or worksite	<p>On säädetty laissa.</p> <p><b>Laki liiketoimintakiellosta (1059/1985, muutettu, 1220/1997 ja 541/2007)</b></p> <p><b>3 § Liiketoimintakiellon määräämisen edellytykset</b></p> <p>Liiketoimintakieltoon voidaan määrätä 2 §:ssä tarkoitettu henkilö,</p> <p>1) jos hän on liiketoiminnassa olennaisesti laiminlyönyt siihen liittyviä lakisääteisiä velvollisuuksia; tai</p> <p>2) jos hän on liiketoiminnassa syylistynyt rikolliseen menettelyyn, jota ei voida pitää vähäisenä, ja hänen toimintaansa on kokonaisuutena arvioiden pidettävä velkojien, sopimuskumppaneiden, julkisen talouden taikka terveen ja toimivan taloudellisen kilpailun kannalta vahingollisena.</p>	<p>On säädetty laissa.</p> <p><b>Laki liiketoimintakiellosta (1059/1985, muutettu, 1220/1997 ja 541/2007)</b></p> <p><b>3 § Liiketoimintakiellon määräämisen edellytykset</b></p> <p><b>4 § Liiketoimintakiellon sisältö</b></p> <p><b>5 § Liiketoimintakiellon kesto</b></p>
Suspension of activity	Katso yllä: Laki liiketoimintakiellosta	Katso yllä: Laki liiketoimintakiellosta
Withdrawal of trading license/ disbarment of activity	Katso yllä: Laki liiketoimintakiellosta	Katso yllä: Laki liiketoimintakiellosta
Withdrawal of residence permit if the employer is a TCN	<p>On säädetty ulkomaalaislaissa.</p> <p>Ulkomaalaislain 58 pykälän mukaan määräaikainen oleskelulupa voidaan peruuttaa, jos niitä edellytyksiä, joiden perusteella oleskelulupa myönnettiin, ei enää ole olemassa.</p>	<p>On säädetty ulkomaalaislaissa.</p> <p>Ulkomaalaislain 58 pykälän mukaan määräaikainen oleskelulupa voidaan peruuttaa, jos niitä edellytyksiä, joiden perusteella oleskelulupa myönnettiin, ei enää ole olemassa.</p>
Other sanctions	<p>Laittomasti maassa oleskelevan kolmannen maan kansalaisen palkkaamisen seuraamuksista työnantajalle säädetään työsopimuslaissa.</p> <p><b>Työsopimuslaki (55/2001)</b></p> <p><b>11 a luku: Työnantajien yhteisvastuu palkattaessa laittomasti maassa oleskelevia työntekijöitä</b></p> <p><b>1 § Soveltamisala</b></p> <p>Tämän luvun säännöksiä sovelletaan työnantajaan, joka on ottanut työhön ulkomaalaislain (301/2004) 3 §:n 2 a kohdassa tarkoitetun kolmannen maan kansalaisen, joka oleskelee maassa laittomasti. Säännöksiä sovelletaan myös työnantajan sopimuspuoleen ja muuhun sopimuspuoleen siten kuin jäljempänä tässä luvussa säädetään.</p> <p><b>3 § Seuraamusmaksu</b></p> <p>Työnantaja, joka on ottanut työhön 1 §:ssä tarkoitettujen työntekijän tai työntekijöitä, on velvollinen maksamaan seuraamusmaksun, joka on vähintään 1 000 euroa ja enintään 30 000 euroa.</p> <p>Seuraamusmaksun enimmäis- ja vähimmäismäärä tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.</p> <p><b>4 § Seuraamusmaksun määrään vaikuttavat tekijät</b></p> <p>Seuraamusmaksun suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työnantajan menettelyn tahallisuus ja toistuvuus, muut työsuhteen syntyolosuhteet ja sen ehdot sekä 1 §:ssä tarkoitettujen työntekijöiden lukumäärä.</p> <p>Seuraamusmaksua alentavana tekijänä otetaan huomioon, jos luonnollinen henkilö on palkannut työntekijän yksityisiä tarpeita varten ja jos työntekijän työolot eivät osoita erityistä hyväksikäyttöä.</p> <p><b>5 § Palauttamiskustannukset</b></p> <p>Työnantaja, joka määrätään maksamaan 3 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu, on velvollinen korvaamaan 1 §:ssä tarkoitettujen työntekijöiden palauttamisesta aiheutuneet kustannukset tapauksissa, joissa palautusmenettelyt on toteutettu edellyttäen, että työnantaja on omalla toiminnallaan vaikuttanut työntekijöiden maahantuloon tai maassaloon.</p>	N/A.

**Q11.** Do the procedures differ if the employer did not intentionally hire irregular worker?

Rikosprosessi ei erottele tahallisuutta tai huolimattomuutta. Työnantajalla on aina velvollisuus tarkistaa ulkomaalaisen työnteko-oikeus. Ulkomaalaislain 186 pykälän mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta pitää palvelukseensa ulkomaalaisen, jolla ei ole oikeutta ansiotyön tekemiseen, on tuomittava työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta sakkoon, jollei teosta muualla laissa ole säädetty ankarampaa rangaistusta.

Työnantajasanktiodirektiivin mukaista seuraamusmaksua ei kuitenkaan määrätä, jos työntajalle on esitetty voimassa olevana oleskelulupana tai muuna

oleskeluoikeuden antavana asiakirjana väärennetty asiakirja.

Työsopimuslain 11 a luvun 13 pykälässä säädetään työnantajan vastuusta vapautumisesta. Työnantaja, välitön toimeksiantaja, pääasiallinen toimeksiantaja ja toimeksiantajana toimiva muu alihankkija ei ole velvollinen maksamaan seuraamusmaksua eikä palauttamiskustannuksia, jos voimassa oleva oleskelulupana tai muuna oleskeluoikeuden antavana asiakirjana esitetty työntekijää koskeva asiakirja oli väärennetty eikä hän tiennyt sitä.

**Q12.** Does legislation in your Member State provide for criminal sanctions for: a/b/c/d/e (as per Art. 9.1 of the Employer Sanctions Directive 2009/52) or domestic equivalent?

Criminal sanctions for employers	Description
(a) the infringement continues or is persistently repeated	<b>Rikoslaki 39/1889</b> 47 luku: Työrikoksista 6 a § Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö
(b) the infringement is in respect of the simultaneous employment of a significant number of illegally staying third-country nationals	<b>Rikoslaki 39/1889</b> 47 luku: Työrikoksista 6 a § Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö
(c) the infringement is accompanied by particularly exploitative working conditions	<b>Rikoslaki 39/1889</b> 47 luku: Työrikoksista 6 a § Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö 3 a § Kiskonnantapainen työsyryntä
(d) the infringement is committed by an employer who, while not having been charged with or convicted of an offence established pursuant to Framework Decision 2002/629/JHA, uses work or services exacted from an illegally staying third-country national with the knowledge that he or she is a victim of trafficking in human beings	<b>Rikoslaki 39/1889</b> 47 luku: Työrikoksista 6 a § Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö 3 a § Kiskonnantapainen työsyryntä 25 §: Vapauteen kohdistuvista rikoksista 3 § Ihmiskauppa 3 a § Törkeä ihmiskauppa
(e) the infringement relates to the illegal employment of a minor	<b>Rikoslaki 39/1889</b> 47 luku: Työrikoksista 6 a § Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö 25 §: Vapauteen kohdistuvista rikoksista 3 § Ihmiskauppa 3 a § Törkeä ihmiskauppa Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden suojelusta ja palkkaamisen ehdoista säädetään laissa nuorista työntekijöistä (998/1993).



**Q13.** *Has your Member States amended legislation on sanctions for illegally employed TCN since July 2014?*<sup>11</sup>

Lainsäädäntöä ei ole muutettu työnantajia koskevien seuraamusten osalta vuoden 2012 jälkeen.

**Q14.** *What are the strengths and weaknesses in sanctioning employers who illegally employed TCNs in your Member State? What were the particular success factors with measures that can be identified as good practices?*

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan Suomessa on kattava lainsäädäntö ja hyvät välineet valvoa ja tarvittaessa sanktioida työnantajia. Tapauksia on suhteellisen vähän ja rikosoikeudellisia seuraamuksia ja muita sanktioita määrätään harvoin, joten lainsäädännöllä ja valvonnalla on ennaltaehkäisevä vaikutus. Työnantajasanktiodirektiivi on implementoitu kattavasti Suomen lainsäädäntöön direktiivin yhdenmukaisuusarviointi-raportin (conformity assessment report) perusteella.

Ammattiliitot kokevat että valvonnan resurssit ovat riittämättömät ja työnantajille määrättävät sanktiot lieviä, eivätkä estä hyväksikäyttöä. Rikollista toimintaa on vaikea todistaa ja sen jälkiä voi peittää nopeasti. Ammattiliittojen mukaan laittoman työn teettäminen ei ole iso riski työnantajalle. Myös Maahanmuuttovirasto peräänkuuluttaa kovempia sanktioita työnantajille ja kannattaa toimenpiteitä, jotka hankaloittavat laittoman työn teettämistä.

Työnantajajärjestöjen mukaan varsinkin ulkomalaisen työnteko-oikeuden varmistus on tehtävä sujuvammaksi työnantajille. Sähköisiä palveluja voisi hyödyntää entistä enemmän. EU-tason vertailussa on todettu, etteivät ankarat rangaistukset välttämättä

vähennä laittoman työvoiman käyttöä: sanktiot ovat kovimmat Espanjassa, Italiassa ja Ranskassa, missä laittoman työvoiman määrä on myös suurinta. Työnantajasanktiodirektiivissä tulisi olla – kuten alkuperäisessä esityksessä – määräyksiä valvonnan määrästä. Tehokas viranomaisvalvonta on paras tapa vähentää laitonta työntekoa.

Täysin ilman oleskeluoikeutta maassa oleskelevia henkilöitä havaitaan työsuojelutarkastuksella harvemmin kuin laillisesti maassa oleskelevia henkilöitä, jotka tekevät oleskeluoikeuden ehtojen vastaisesti työtä. Mikäli laittomasti maassa oleskeleva työntekijä havaitaan, Suomessa työnantajalle määrätään useammin rikosoikeudellinen seuraamus. Mikäli rikosoikeudellisia seuraamuksia ei asianosaisille tule, poliisiin tai työsuojeluviranomaisen ilmoituksesta Maahanmuuttovirasto voi periä työnantajadirektiivin mukaisen seuraamusmaksun. Suomessa ei ole kuitenkaan vielä tapausta, jossa työnantajalle olisi määrätty seuraamusmaksu.

Haasteena tällä hetkellä on myös se, että työnantajille määrättyistä sanktioista ja seuraamuksista on hankala saada määrällistä ja laadullista tietoa.

<sup>11</sup> The European Commission issued an implementation report on the Employers' Sanctions Directive on 22 May 2014.

## Section 5: Outcomes for TCNs found to be working illegally

**Q15.** *In the event that an irregularly staying and illegally working TCN is detected, please describe in which situations s/he is:*

**Q15a.** *issued with a return decision.*

*Please also describe the procedure after the labour inspectorate detects an illegally employed TCN*

Mikäli Suomessa tavataan maassa laittomasti oleskeleva ja laittomasti töitä tekevä henkilö, poliisi voi tehdä käännyspäätöksen tai tehdä käännys- tai karkotusesityksen Maahanmuuttovirastolle. Maahanmuuttovirasto päättää käännättämisestä aina, jos ulkomaalaisen maahantulosta on kulunut yli kolme kuukautta.

Ulkomaalaislain 142 pykälän mukaan käännättämisellä tarkoitetaan ilman oleskelulupaa maahan saapuneen ulkomaalaisen maasta poistamista, jos hänelle ei maahan saapumisen jälkeen ole myönnetty oleskelulupaa. Karkottaminen tulee kyseeseen silloin, kun henkilöllä on aiemmin ollut oleskelulupa, joka ei

ole enää voimassa.

Mikäli laittomasti maassa oleskeleva henkilö havaitaan työsuojelutarkastuksessa, työsuojeluviranomainen tekee poliisille ilmoituksen laittomasti maassa oleskelevasta ja luvatta töitä tekevästä ulkomaalaisesta. Työsuojeluviranomainen voi tehdä myös Maahanmuuttovirastolle ilmoituksen ulkomaalaisvalvonnan yhteydessä esille tulleista työnantajista, jotka ovat ottaneet työhön maassa laittomasti oleskelevan kolmannen maan kansalaisen. Poliisille tehtävä ilmoitus on kuitenkin ensisijainen. Poliisi joko käännättää henkilön tai tekee esityksen käännättämisestä tai karkottamisesta Maahanmuuttovirastolle.

**Q15b.** *granted a period for voluntary departure*

Ulkomaalaislain 147a pykälän mukaan käännättämistä tai maasta karkottamista koskevassa päätöksessä määrätään vähintään seitsemän ja enintään kolmenkymmenen päivän aika, jonka kuluessa kolmannen maan kansalainen voi poistua maasta vapaaehtoisesti. Vapaaehtoisen paluun aika lasketaan siitä, kun päätös on täytäntöönpanokelpoinen. Aikaa voidaan

erityisestä syystä pidentää. Aikaa ei määrätä, jos kyse on käännättämisestä tai maasta karkottamisesta rikosoikeudellisen seuraamuksen johdosta. Aikaa vapaaehtoiseen paluuseen ei määrätä myöskään silloin, kun on olemassa pakenemisen vaara tai henkilön katsotaan olevan vaaraksi yleiselle järjestykselle tai turvallisuudelle.

**Q15c.** *subject to an entry ban*

Ulkomaalaislain 144 pykälän mukaan ulkomaalaiselle voidaan käännättämistä tai maasta karkottamista koskevassa päätöksessä määrätä maahantulokielto. Maahantulokielto määrätään, jos aikaa vapaaehtoiselle paluulle ei ole määrätty tai jos ulkomaalainen ei ole paluulle määrättyssä ajassa poistunut maasta vapaaehtoisesti. Vapaaehtoisen paluun aikaa ei määrätä, jos kyse on käännättämisestä tai maasta

karkottamisesta rikosoikeudellisen seuraamuksen johdosta. Ulkomaalaislain 185 pykälän mukaan ulkomaalainen, joka tahallaan tulee maahan, vaikka hänelle on määrätty maahantulokielto yleiseen järjestykseen tai yleiseen turvallisuuteen taikka kansanterveyteen liittyvistä syistä, tuomitaan ulkomaalaisrikkomuksesta sakkoon.

**Q15d.** *fined*

Ulkomaalaislain 185 pykälän mukaan ulkomaalainen, joka tahallaan oleskelee maassa ilman vaadittavaa matkustusasiakirjaa, viisumia tai oleskelulupaa taikka tahallaan oikeudetta tekee ansiotyötä tai

harjoittaa elinkeinoa, on tuomittava ulkomaalaisrikkomuksesta sakkoon. Sakon suuruus määritellään esimerkiksi sen mukaan, kuinka monta vuorokautta henkilö on oleskellut maassa ilman vaadittavaa oles-

kelulupaa tai työskennellyt oikeudetta. Oleskelun tai laittoman työn vuorokausimäärän perusteella henkilölle voidaan määrätä 10–50 päiväsakkoa. Päiväsakon rahamäärä riippuu sakotettavan maksukyvyistä. Pienin päiväsakko on 6 euroa. Poliisin sakkoasiakirjan mukaan 0-7 vuorokautta laitonta oleskelua tai työntekoa = 10 päiväsakkoa, yli 15 kuukautta = 50 päiväsakkoa.

Päiväsakkorangaistuksen määrää joko syyttäjä rangaistusmääräysmenettelyssä saatuaan poliisilta asiaa

koskevan rangaistusvaatimuksen, taikka tuomioistuin oikeudenkäynnin päätteeksi antamallaan tuomiolla. Vuonna 2016 käyttöön otetun lainmuutoksen mukaan poliisi voi määrätä itse enintään 20 päiväsakon suuruisen rangaistuksen muun muassa tietyistä vähäisistä rikoksista. Jos ulkomaalaisrikkomusta on kokonaisuutena arvostellen pidettävä erityisen vähäisenä, on poliisilla mahdollisuus sakan sijaan antaa ulkomaalaisrikkomuksesta myös suullinen tai kirjallinen huomautus.

#### **Q15e. *detained***

Poliisi tai rajavartiolaitos päättää säilöön ottamisesta, minkä jälkeen päätöksen tehneen tahon on ilmoitettava asiasta käräjäoikeudelle. Käräjäoikeus päättää, onko säilössä pitämiselle perusteita.

Ulkomaalaislain 121 pykälän mukaan ulkomaalainen voidaan yksilöllisen arvioinnin perusteella ottaa säilöön, jos:

1) ulkomaalaisen henkilökohtaiset tai muut olot huomioon ottaen on perusteltua aihetta olettaa, että ulkomaalainen piileskelisi, pakenisi tai muulla tavalla vaikeuttaisi huomattavasti itseään koskevaa päätöksentekoa tai maasta poistamista koskevan päätök-

sen täytäntöönpanoa

2) säilöönotto on tarpeellinen ulkomaalaisen henkilöllisyyden selvittämiseksi;

3) ulkomaalainen on syyllistynyt tai hänen epäillään syyllistyneen rikokseen ja säilöönotto on tarpeellinen maastapoistamispäätöksen valmistelun tai täytäntöönpanon turvaamiseksi;

6) ulkomaalaisen henkilökohtaiset ja muut olosuhteet huomioon ottaen on perusteltua aihetta olettaa, että hän muodostaa uhkan kansalliselle turvallisuudelle.

#### **Q15f. *issued a work permit***

Ulkomaalaislain 49 pykälän mukaan oleskelulupa voidaan poikkeuksellisesti myöntää Suomessa haettuna. Jos maahan ilman oleskelulupaa saapunut hakee työntekijän oleskelulupaa, hänelle voidaan myöntää tilapäinen tai jatkuva oleskelulupa, jos edellytykset luvan myöntämiseksi olisivat olemassa ulkomailta haettuna, ja oleskeluluvan myöntämättä jättäminen olisi ulkomaalaisen tai työnantajan kannalta perusteetonta tai jos oleskeluluvan epääminen olisi ilmeisen kohtuutonta. Pykälää voidaan soveltaa myös henkilöihin, joille voidaan myöntää ulkomaalaislain 77 pykälän mukainen muu kuin työntekijän oleskelulupa ansiotyötä varten. Työntekijän oleskeluluvan myöntämättä jättäminen voi olla perusteetonta esimerkiksi silloin, kun työsopimus on solmittu

ja työhön ottamiseen liittyy esimerkiksi soveltuvuus-harkintaa, joka on tarkoituksenmukaista järjestää Suomessa. Vakiintuneen lainsoveltamiskäytännön mukaan työntekijän oleskelulupa voidaan myöntää maasta haettuna silloin, kun työ- ja elinkeinotoimisto on antanut myönteisen osapäätöksen, ulkomaalaislain 36 pykälässä säädetyt yleiset edellytykset täyttyvät (hakija ei ole syyllistynyt rikoksiin tai maahan-tulosäännösten kiertämiseen), hakijan toimeentulo on turvattu ansiotyöstä saatavilla tuloilla ja olisi perusteetonta tai kohtuutonta olla myöntämättä lupaa. Yleensä vaaditaan, että hakijalla on voimassa oleva matkustusasiakirja. Poikkeuksellisesti ulkomaalaiselle voidaan myöntää muukalaispassi.

**Q15g. issued a residence permit**

Ulkomaalaislain 49 pykälän mukaan oleskelulupa voidaan myöntää Suomessa haettuna, jos edellytykset luvan myöntämiseksi olisivat olemassa ulkomailta haettuna, ja oleskeluluvan epääminen olisi ilmeisen kohtuutonta. Oleskelulupa voidaan työnteon lisäksi myöntää muun muassa perhesiteen perusteella. Ulkomaalaislain 52 d pykälässä säädetään oleskeluluvan myöntämisestä laittomasti maassa oleskelleelle ja työskennelleelle kolmannen maan kansalaiselle. Suomessa olevalle laittomasti työskennelleelle kolmannen maan kansalaiselle voidaan myöntää tilapäinen oleskelulupa, jos hän on työskentelynsä aikana oleskellut maassa laittomasti, ja:

- 1) hän on työtä tehdessään ollut alaikäinen tai hänen työntekoonsa liittyy erityistä hyväksikäyttöä osoittavat työolot;
- 2) hänen oleskelunsa Suomessa on perusteltua esi-

tutinnan tai tuomioistuinkäsittelyn vuoksi;

3) hän on valmis tekemään yhteistyötä viranomaisten kanssa epäiltyjen työnantajien kiinni saamiseksi; sekä

4) hänellä ei ole enää siteitä mahdollisiin rikoksesta epäiltyihin.

Maahanmuuttoviraston mukaan kyseisen pykälän perusteella ei ole toistaiseksi myönnetty oleskelulupia. Ulkomaalaislain jatkolupien myöntämistä koskevaan 54 pykälään lisättiin vuonna 2015 kohta, jonka perusteella laittomasti maassa oleskelleelle ja työskennelleelle kolmannen maan kansalaiselle myönnetyn tilapäisen oleskeluluvan voimassaoloa voidaan jatkaa siihen asti, kunnes hänelle on maksettu hänelle kuuluvat palkkasaatavat.

**Q15h. if identified as a victim of trafficking of human beings**

Jos henkilön kohdalla on epäily mahdollisesta ihmiskaupasta, asiasta tulee ilmoittaa poliisille ja työsuojeluviranomaisille. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa omasta epäilystään poliisille. Samoin toimitaan kun kyseessä on epäilty kiskonnantapainen työsyryntä tai muu syrjivä tai epäinhimillinen kohtelu. Mahdollinen ihmiskaupan uhri ohjataan ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmään valvontaohjeen mukaisesti. Ulkomaalaislain 52 a pykälässä säädetään oleskeluluvan myöntämisestä ihmiskaupan uhrille. Suomessa olevalle ihmiskaupan uhrille voidaan myöntää tilapäinen oleskelulupa, jos:

- 1) ihmiskaupan uhrin oleskelu Suomessa on perusteltua ihmiskaupan esitutinnan tai tuomioistuinkäsittelyn vuoksi;

2) ihmiskaupan uhri on valmis tekemään yhteistyötä viranomaisten kanssa ihmiskaupasta epäiltyjen kiinni saamiseksi; sekä

3) ihmiskaupan uhrilla ei ole enää siteitä ihmiskaupasta epäiltyihin.

Jos ihmiskaupan uhri on erityisen haavoittuvassa asemassa, oleskelulupa voidaan myöntää jatkuvana ja riippumatta siitä, täyttyvätkö 1 momentin 1 ja 2 kohdassa säädetty edellytykset vai ei. Ennen 52 a §:n mukaisen oleskeluluvan myöntämistä ihmiskaupan uhrille voidaan antaa vähintään kolmenkymmenen päivän ja enintään kuuden kuukauden harkinta-aika.

**Q15i. Other sanctions/outcomes**

Ulkomaalaislain 187 pykälän mukaan Työ- ja elinkeinotoimisto voi tehdä päätöksen, että pidättäydytään työntekijän oleskelulupien myöntämisestä sellaisen työnantajan tai toimeksiantajan palvelukseen, joka itse tai edustajansa välityksellä on antanut viranomaiselle 186 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuja virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja. Päätös pidättäytymisestä tehdään määräajaksi tai toistaiseksi. Päätöstä ei voida tehdä, jos teosta on tuomittu rangaistus.

**Q16.** *In the event that a regularly staying and illegally working TCN is detected, please describe in which cases:*

**Q16a.** *s/he can lose his/her residence rights*

Ulkomaalaislain 58 pykälän mukaan määräaikainen oleskelulupa voidaan peruuttaa, jos niitä edellytyksiä, joiden perusteella oleskelulupa myönnettiin, ei enää ole olemassa. Mikäli henkilön työntekijän oleskelulupa on myönnetty ammattiala- tai työnantajakohtaisena ja hän tekee töitä muulla alalla tai työnantajalla, kuin mitä varten lupa on myönnetty, hänet ohjataan hakemaan oleskelulupaa oikealle alalle tai työnantajalle. Jos oleskeluluvalle ei ole perusteita tai henkilö on syyllistynyt maahantulosäännösten kiertämiseen, taikka hänen katsotaan vaarantavan yleistä järjestystä tai turvallisuutta, henkilölle voidaan tehdä kielteinen päätös uuteen hakemukseen.

**Q16b.** *the illegal work is tolerated or regularised*

Laitonta työntekoa ei Suomen lainsäädännön mukaan sallita. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa asiasta poliisille, joka voi määrätä sakkoja ulkomaalaisrikkomuksesta. Mikäli ilmenee, että työnantajan työ- ja elinkeinotoimistolle työntekijän oleskelulupahakemuksessa ilmoittamat tiedot eivät pidä paikkaansa, työsuojeluviranomainen ilmoittaa asiasta TE-toimistolle. Kuten kohdassa 16a todettiin, henkilön oleskelulupa voidaan peruuttaa, tai hänet ohjataan hakemaan uutta oleskelulupaa oikealla perusteella.

**Q16c.** *s/he is fined*

Poliisi päättää sakottamisesta. Ulkomaalaislain 185 pykälän mukaan ulkomaalainen, joka tahallaan oikeudetta tekee ansiotyötä, on tuomittava ulkomaalaisrikkomuksesta sakkoon. Jos henkilö on tehnyt niin sanottua pimeää työtä, eli työtä, mistä ei ilmoiteta verottajalle, hänet voidaan rikoslain mukaan tuomita veropetoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi. Veropetokseen voi syyllistyä antamalla viranomaiselle verotusta varten väärän tiedon veron määräämiseen vaikuttavasta seikasta tai salaamalla verotusta varten annetussa ilmoituksessa veron määräämiseen vaikuttavan seikan.

**Q16d.** *s/he is detained*

Kuten kohdassa Q15e, poliisi tai rajavartiolaitos päättää säilöön ottamisesta aiemmin esitetyin perustein, jos henkilön oleskelulupa peruutetaan tai hänelle ei myönnetä uutta oleskelulupaa ja hänen karkottamistaan esitetään.

**Q16e.** *s/he is issued a return decision*

Jos henkilön oleskelulupa peruutetaan, eikä ole perusteita uudelle oleskeluluvalle, hänet voidaan karkottaa Suomesta. Maasta karkottamista koskevassa päätöksessä määrätään yleensä vähintään seitsemän ja enintään kolmenkymmenen päivän aika, jonka kuluessa kolmannen maan kansalainen voi poistua maasta vapaaehtoisesti.

**Q16f.** *Other sanctions/outcomes*

Ulkomaalaislain 187 pykälän mukaan Työ- ja elinkeinotoimisto voi tehdä päätöksen, että pidättäydytään työntekijän oleskelulupien myöntämisestä sellaisen työnantajan tai toimeksiantajan palvelukseen, joka itse tai edustajansa välityksellä on antanut viranomaiselle 186 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuja virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja. Päätös pidättäytymisestä tehdään määräajaksi tai toistaiseksi. Päätöstä ei voida tehdä, jos teosta on tuomittu rangaistus.

**Q17.** *What are the consequences to a TCN who has temporary or permanent residence permit in one EU country and is illegally employed in your Member State?*

Polisi voi sakottaa kyseistä henkilöä ulkomaalaisrikkomuksesta. Mikäli kolmannen maan kansalainen, jolla on oleskelulupa johonkin EU:n jäsenvaltioon, haluaa tehdä Suomessa töitä, tulee hänen hakea oleskelulupaa. Ulkomaalaislain 149 b pykälän mukaan kolmannen maan kansalaista, joka oleskelee maassa laittomasti tai jonka oleskelulupahakemus on hylätty ja jolla on toisen Euroopan unionin jäsenvaltion myöntämä voimassa oleva oleskelulupa tai muu

oleskeluun oikeuttava lupa, on vaadittava siirtymään välittömästi kyseisen toisen jäsenvaltion alueelle. Vaatimuksen kolmannen maan kansalaiselle siirtyä toiseen Euroopan unionin jäsenvaltioon voi esittää Maahanmuuttovirasto, poliisi tai rajaviranomainen. Jos kolmannen maan kansalainen ei noudata tätä vaatimusta tai jos hänen välitön poistumisensa on tarpeen yleisen järjestyksen tai turvallisuuden vuoksi, päätetään hänen maasta poistamisestaan.

**Q18.** *Please describe the possibility for compensation or unpaid wages to the illegally working TCNs*

**Q18a.** *In the event that back payment of salaries, social security contributions and income taxes are due in favour of the illegally employed TCN, please describe mechanisms in place which provide for the liability of the employer to pay:*

*(i) outstanding remuneration*

Työsopimuslaki edellyttää, että työnteosta maksetaan palkkaa. Työnantaja on velvollinen suorittamaan myös laittomasti työtä tehneelle työntekijälle saman palkan, kuin kaikille muillekin työntekijöille. Mikäli työnantaja ei maksa palkkoja, voi työntekijä hakea saataviaan yleisessä alioikeudessa (esimerkiksi käräjäoikeus) nostamallaan kanteella. Kanne on hänen itsensä pantava vireille. Mikäli henkilö ei kuulu ammattiliittoon, kuten yleensä on maassa laittomasti töitä tekevien kohdalla, henkilö voi oikeusavun saamiseksi ottaa yhteyttä muihin oikeuspalveluihin tarjoaviin tahoihin, joita ovat esimerkiksi oikeusaputoimistot, asianajotoimistot ja muut yksityiset lakimiehet.

Ammattiliittojen keskusjärjestöt ja niiden alaiset ammattiliitot voivat antaa neuvontaa myös liittoon kuulumattomille henkilöille. Ammattiliitoilla on mahdollisuus joissakin periaatteellisesti tärkeissä tai erityisen

vakavissa tapauksissa antaa liittoon kuulumattomalle työntekijälle oikeusapua pro bono eli ilman asiakkaalle aiheutuvia kustannuksia. Neuvontaa voivat antaa myös esimerkiksi työsuojeluviranomaiset.

*(ii) amount equal to taxes and social security contributions (which is due to the State and not the TCN)*

Työnantaja on velvollinen suorittamaan maksamaan palkasta ennakonpidätyksen, eli maksamaan veroa, sekä maksamaan työnantajan sairausvakuutusmaksun (aikaisemmin sosiaaliturvamaksu). Työnantajan on ilmoitettava ja tilitettävä työnantajasuoritukset Verohallinnolle. Työnantajan voidaan katsoa syyllistyneen rikoslain mukaan veropetokseen, jos työnantaja veron välttämistarkoituksessa laiminlyö verotusta varten säädetyn velvollisuuden, jolla on merkitystä veron määräämiselle. Työnantaja voidaan tuomita veropetoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

**Q18b.** *Does your national legislation foresee that, in addition to employers, direct contractors and any intermediate subcontractor may also be required to pay any outstanding remuneration and taxes?*

Jos työntekijän työnantaja on alihankkija, tämän välitön toimeksiantaja on velvollinen yhteisvastuullisesti työnantajan kanssa maksamaan alihankkijan palveluksessa olleen työntekijän seuraavat saatavat:

erääntyneet palkkasaatavat sekä lisä- ja ylityökorvaukset, sunnuntaityön korotettu palkka sekä vuosilomapalkka ja lomakorvaus.

**Q18c.** *Please provide comments on difficulties encountered or success factors with measures that can be identified as good practices in relation to claims for back payments.*

Ulkomaalaiset työntekijät, etenkin laittomasti maassa oleskelevat, eivät usein tiedä oikeuksistaan ja Suomen työlainsäädännöstä ja saattavat tietämättömyyden tai pelon vuoksi olla vaatimatta palkkasaa-taviaan. He eivät useinkaan kuulu ammattiliittoon, joka voisi tukea heitä prosessissa. Ammattiliitoilla ei myöskään ole oikeutta nostaa itsenäisesti kannetta työnantajia vastaan.

Suomessa palkkaturvajärjestelmä turvaa työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksamisen työnantajan maksukyvyttömyyden varalta. Palkkaturvana maksetaan työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä. Palkkaturvan hakijana voi olla työntekijä tai työnte-

kijäjärjestö, jolle työntekijä on siirtänyt saatavansa perittäväksi. Palkkaturva koskee kaikkea Suomessa tehtyä työtä ja työsuhteesta johtuvia saatavia, joita työnantaja ei pysty maksamaan. Työntekijän työnteke-oikeuden puute ei välttämättä estä lain soveltamista. Palkkaturvaa ei kuitenkaan lähtökohtaisesti sovelleta, jos työsuhteessa epäillään olevan jotain moitittavaa. Palkkaturva voidaan evätä esimerkiksi, jos palkkaturvana haettu saatava on ilmeisessä epäsuhteessa siihen, mitä tehtyyn työhön ja muihin olosuhteisiin nähden voidaan pitää kohtuullisena. Tämä voi koskea laittomasti maassa oleskelevia tai maassa laillisesti oleskelevia pimeää työtä tai työluvan vastaista työtä tekeviä henkilöitä

**Q18d.** *In addition to back-payment, can employer be ordered to cover other expenses, such as payment of living expenses and cost of return of illegally employed TCNs?*

Työsopimuslain mukaan työnantaja, joka määrätään maksamaan työnantajasanktiodirektiivin mukainen seuraamusmaksu, on velvollinen korvaamaan myös työntekijöiden palauttamisesta aiheutuneet kustannukset tapauksissa, joissa palautusmenettelyt on toteutettu edellyttäen, että työnantaja on omalla toiminnallaan vaikuttanut työntekijöiden maahantuloon tai maassaoloon. Palauttamiskustannukset voidaan määrätä toimeksiantajalle, jos toimeksiantaja on vaikuttanut laittoman työntekijän maahantuloon

tai maassaoloon.

Työnantaja, välitön toimeksiantaja, pääasiallinen toimeksiantaja ja toimeksiantajana toimiva muu alihankkija ei ole velvollinen maksamaan seuraamusmaksua eikä palauttamiskustannuksia, jos voimassa oleva oleskelulupana tai muuna oleskeluoikeuden antavana asiakirjana esitetty työntekijää koskeva asiakirja oli väärennetty eikä hän tiennyt sitä.

**Q19a.** *Does the legislation in your Member State foresee the right of illegally employed TCNs to make a claim against their employer including in cases in which they have, or have been, returned?*

Myös kotimaahan palanneella tai palautetulla henkilöllä on oikeus vaatia palkkasaataviaan, riippumatta siitä, onko henkilö tehnyt töitä Suomessa laillisesti tai laittomasti. Työsopimuslain (11 a luku) mukaan työnantaja (tai toimeksiantaja) on velvollinen maksamaan ne kustannukset, jotka aiheutuvat työntekijän palkkasaatavien lähettämisestä valtioon, johon työntekijä on palannut tai palautettu.

**Q19b.** *if the answer is positive, is it a specific claim, or it falls under general provisions concerning the right to bring a case before civil or labour courts.*

Kuten kysymyksessä Q18a, työntekijä voi nostaa kanteen ja viedä asian käräjäoikeuteen.

**Q19c.** *may third parties with legitimate interest act on behalf or in support of TCN in relevant administrative or civil proceedings (e.g. trade unions, organisation of migrant workers, public authorities).*

Henkilö voi oikeusavun saamiseksi ottaa yhteyttä oikeuspalveluja tarjoaviin tahoihin, kuten oikeusaputoimistoon tai asianajotoimistoon. Ammattiliitoilla ei ole oikeutta nostaa kannetta työntekijän puolesta.



**Q19d.** *Please provide comments on difficulties encountered or measures that can be identified as good practices.*

Mikäli henkilö on palannut tai palautettu kotimaahan, voi saatavien hakeminen oikeusteitse olla vaikeaa. Selkeä epäkohta on, ettei ammattiliitoilla ole itsenäistä oikeutta nostaa kannetta työnantajaa vastaan.

**Q20.** *Does your Member State provide for information to illegally employed TCNs on their rights?*

Katso kysymys Q2b. Tietoa Suomessa työskenteleville ulkomaalaisille on paljon tarjolla viranomaisilla, kaupungeilla ja ammattiliitoilla. Neuvontaa antavat myös tietyt järjestöt. Tietämättömyyden tai heikon kielitaidon vuoksi ulkomaalaisen työntekijän mahdollisuudet hankkia tietoa Suomen työlainsäädännöstä ja toimintatavoista voivat olla puutteelliset. Laittoman työn ominaispiirteitä on, että kyseisiä henkilöitä on vaikea löytää ja saada tietoa heille. Laitonta

työtä tekevät eivät välttämättä halua tai uskalla ottaa yhteyttä viranomaisiin tai muuhun tahoon, jolta he voisivat saada oikeaa tietoa. Tarvittaisiin matalan kynnyksen palvelua, johon työntekijät voisivat olla helposti yhteydessä halutessaan tietoa työnteosta ja työnteko-oikeudestaan.



## Q21. Case studies

### Q21a. A third-country national residing and working irregularly

**Adawe**, a 38 years-old carpenter from Somalia entered your Member State via irregular means with his wife and 2-year old daughter. They have been in the Member State for three years. He is an experienced carpenter with a Diploma in carpentry from Somalia, which is not recognised in your Member State. Adawe has been working without an employment contract at a construction company as a general construction worker. Now he has found a job in his profession and would like to sign a contract and apply for a legal residence permit.

What happens after the labour inspectorate detected irregularities on a random control? What are the consequences for him? If Adawe is not detected but he is offered a new job with a written contract can his situation be regularised?

Työsuojeluviranomainen tekee ilmoituksen poliisille. Poliisi päättää, annetaanko henkilölle sakkoja ulkomaalaisrikkomuksesta. Poliisi voi tehdä Maahanmuuttovirastolle käännyttämisesityksen.

Henkilö voi hakea Suomessa työntekijän oleskelulupaa Maahanmuuttoviraston palvelupisteessä. Oleskeluluvan hakijalla tulee olla voimassa oleva passi tai muu matkustusasiakirja. Poikkeuksellisesti hakijalle voidaan myöntää ulkomaalaispassi. Työntekijän oleskelulupaa hakiessa henkilöllä tulee olla työnantajalta vahvistus, että hän varmasti palkkaa henkilön töihin. Yleensä tämä tehdään solmimalla työsopimus. Työ- ja elinkeinotoimiston työlupayksikkö tekee hakemukseen osapäätöksen, minkä jälkeen Maahanmuuttovirasto harkitsee oleskeluluvan edellytykset ja tekee päätöksen. Oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä on muun ohella, ettei henkilö ole syyllistynyt maahantulosäännösten kiertämiseen eikä hänen katsota vaarantavan yleistä järjestystä tai turvallisuutta.

*Huom. Esimerkin mukainen tapaus ei ole Suomessa rakennusalalla todennäköinen. Rakennustyömaalla työskentelevällä henkilöllä täytyy olla näkyvässä kuvallinen henkilötunniste. Kaikilla rakennustyömailla työskentelevillä on oltava kuvallisessa tunnisteessa myös veronumerorekisteriin merkitty veronumero. Veronumeron saaminen edellyttää, että henkilöllä on suomalainen henkilötunnus. Verotoimistossa asioidessa henkilön tulee esittää voimassa oleva passi sekä voimassa oleva oleskelulupa tai viisumi.*

Päätöstä tehdessä huomioidaan Euroopan ihmisoikeussopimuksen 8 artiklan määrittämä perhe-elämän suoja, lapsen etu sekä henkilön ja hänen perheensä siteet Suomeen.

Jos henkilölle ei myönnetä oleskelulupaa, hänet voidaan käännyttää maasta. Henkilön kohdalla harkitaan, voidaanko hänet palauttaa alkuperämaahan, kauttakulkumaahan unionin tai Suomen ja kolmannen valtion välisen takaisinottosopimuksen tai muiden järjestelyjen mukaisesti tai muuhun kolmanteen maahan, johon kyseinen kolmannen maan kansalainen päättää vapaaehtoisesti palata ja johon hänet hyväksytään. Käännytyspäätöstä tehdessä huomioidaan palautuskielto, joka määrää, että ketään ei saa lähettää maahan, jossa häntä uhkaa kuolemanrangaistus, kidutus, vaino tai muu epäinhimillinen tai ihmisarvoa loukkaava kohtelu.

### Q21b. A third-country national on a student permit employed more hours than allowed

**Svitlana**, a student holding Ukrainian citizenship, aged 22, moved to your Member State one year ago. Svitlana is enrolled in a two year master's programme at university. She holds a residence permit for students. For the past six months she was also employed for 10 hours per week at a local café.<sup>12</sup> During the summer break at university, Svitlana started to work longer hours at the café, leading to work of almost 45 hours per week during term time for 3 months without changes in her part-time student contract. What happens after the labour inspectorate detected that Svitlana was working 40 hours per week? Please specify the maximum hours per week that students are allowed to work in your Member State.

Opiskelijan oleskeluluvalla voi tehdä tutkintoon sisältyvää työharjoittelua tai lopputyötä. Muuta työtä voi tehdä keskimäärin 25 tuntia viikossa lukukauden aikana. Opiskelijan oleskeluluvalla voi työskennellä vapaasti silloin, kun oppilaitoksessa ei järjestetä opetusta eli loma-aikoina.

Työsuojeluviranomainen tekee asiasta poliisille ilmoituksen ja poliisi voi sakottaa ulkomaalaisrikkomuksesta. Opiskelun perusteella myönnetty oleskelulupa voidaan peruuttaa tai jättää jatko-oleskelulupa

myöntämättä, jos edellytyksiä, joiden perusteella ensimmäinen oleskelulupa myönnettiin, ei ole enää olemassa. Käytännössä syynä voi olla esimerkiksi opistojen keskeyttäminen. Jos opinnot edistyvät työnteosta huolimatta, eikä ole perusteltua aihetta epäillä, että henkilön maahantulon ja maassa oleskelun tosiasiallinen tarkoitus on muu kuin opiskelu, ei oleskelulupaa peruuteta. Henkilöä kehoitetaan uutta määräaikaista oleskelulupaa hakiessa hakemaan jatkolupaa työnteon perusteella.

### Q21c. A third-country national who resided and worked regularly, but whose permit has expired

**Chen**, a 33 years old web designer from China arrived in your Member State two years ago through a temporary residence permit arranged through an IT company that employed him. He lost his job and found a job in a local bar for which he was not authorised by his residence permit. After four months of working in the local bar, he applies for a job at another IT company and receives a job offer. However, in the meantime he was detected by the labour inspectorate of working irregularly in the local bar. What happens after the detection taking into consideration that he holds a job offer?

Työsuojeluviranomainen tekee laittomasta ravintolatyöstä ilmoituksen poliisille, joka voi määrätä henkilölle sakkoja ulkomaalaisrikkomuksesta ja tehdä käännättämisesityksen Maahanmuuttovirastolle.

Henkilölle, joka toimii erityisosaamista vaativissa asiantuntijatehtävissä, kuten esimerkiksi IT-alan erityisosaajana, myönnetään ulkomaalaislain 77 pykälän mukaan muu oleskelulupa ansiotyötä varten. Jos kyseisen henkilön oleskelulupa on voimassa hänen työllistyessään toiseen IT-alan yritykseen erityisosaajan tehtäviin, hänellä on työnteko-oikeus

tässä tehtävässä. Jos edellinen oleskelulupa on jomennyt umpeen, hän voi kuitenkin hakea jatkolupaa Suomessa. Mikäli uusi työsopimus on edellytysten mukainen, Migri voi myöntää luvan, jos katsotaan, ettei henkilö ole syyllistynyt maahantulosäännösten kiertämiseen eikä hänen katsota vaarantavan yleistä järjestystä tai turvallisuutta. Uuden oleskeluluvan mukainen työnteko-oikeus alkaa kuitenkin vasta, kun uusi lupa on myönnetty. Jos henkilölle ei myönnetä uutta oleskelulupaa, hänet voidaan karkottaa maasta.

<sup>12</sup> Directive 2016/801 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of research, studies, training, voluntary service, pupil exchange schemes or educational projects and au pairing allows students to take up employment of at least 15 hours per week.

### Q21d. A third-country national residing as a tourist

**Marija**, a Serbian citizen, aged 45 has entered your Member State as a tourist one month ago. Due to visa liberalisation for the Western Balkans countries, Marija has the right to remain in your Member State for up to 90 days per six-month period as a tourist without requiring a visa.<sup>13</sup> During her stay in your Member State, Marija has been working for a family she met through friends as a housekeeper and babysitter. She has been living with the family and has been paid cash for her work. After two months the family asks Marija to stay and work for them full time. They offered to grant her a work contract and asked her to apply for a residence permit. Marija intends to apply for a residence in permit in your Member State during the 90 days period she enjoys visa liberalization. However, Marija is detected by the authorities in your Member State before applying for the permit.

Ulkomaalaislain 79 pykälässä määritellään alat, joilla voi työskennellä tietyin edellytyksin ilman oleskelulupaa. Kotiapulaisena ja lastenhoitajana ei voi toimia ilman oleskelulupaa. Kyseisessä tilanteessa poliisi voi sakottaa henkilöä ulkomaalaisrikkomuksesta ja käännäyttää hänet kotimaahan.

Työntekijän oleskelulupaa tulisi lähtökohtaisesti hakea ulkomailla. Ulkomaalaislain 49 pykälän mukaan oleskelulupa voidaan poikkeuksellisesti myöntää

Suomessa haettuna, jos edellytykset luvan myöntämiseksi olisivat olemassa ulkomailta haettuna, ja oleskeluluvan myöntämättä jättäminen olisi ulkomaalaisen tai työnantajan kannalta perusteetonta tai jos oleskeluluvan epääminen olisi ilmeisen kohtuutonta. Oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä on myös, ettei henkilö ole syyllistynyt maahantulosäännösten kiertämiseen eikä hänen katsota vaarantavan yleistä järjestystä tai turvallisuutta.

### Q21e. A third-country national seasonal worker

**Karim**, a 25-year-old from Morocco entered your Member State as a seasonal worker for strawberry picking three months ago. He has been residing on a seasonal worker permit and is required to leave your Member State after the legally allowed duration for stay within 12 months expires.<sup>14</sup> The contract with his current employer is valid for six months. However, after his contract expired he remained in your Member State and took on another job in a hotel. He thus remained in your Member State longer than the legally allowed duration. After a few months in the second job, he applied again as a seasonal worker for strawberry picking. However, he is detected that he has overstayed in the country. What would be the consequences for Karim?

Kausityödirektiiviä ei ole vielä implementoitu Suomessa. Kausityöhön myönnettyllä viisumilla saa Suomessa tehdä 3 kuukauden ajan kausityötä 6 kuukauden ajanjakson sisällä. Ulkoasiainministeriön ohjeen mukaan, mikäli edellä mainittu kausityö kestää yli 90 päivää 180 päivän jakson aikana, tulee henkilön hakea työntekijän oleskelulupaa ennen työn aloittamista Suomessa.

Esimerkkitapauksen henkilö on työskennellyt kausityössä sallittavan 3 kuukautta, minkä jälkeen hän on ollut laittomasti töissä hotellissa. Poliisi voi sakottaa ulkomaalaisrikkomuksesta ja tehdä käännätysesityksen Migrille. Mikäli henkilö

hakee oleskelulupaa kausityön perusteella, se voidaan hänelle edellytysten täytyessä myöntää. Oleskeluluvan myöntäminen edellyttää myös, ettei henkilö ole syyllistynyt maahantulosäännösten kiertämiseen eikä hänen katsota vaarantavan yleistä järjestystä tai turvallisuutta.

Viisumia kausityöhön voi hakea vain ulkomailta, ei Suomessa. Poliisilaitos voi jatkaa viisumin voimassaoloaikaa Suomessa vain silloin, jos henkilö ei voi lähteä Suomesta ja Schengen-alueelta ylivoimaisen esteen tai humanitaarisen syyn vuoksi. Viisumin jatkaminen voi olla mahdollista myös vakavista henkilökohtaisista syistä.

<sup>13</sup> The visa free travel decision adopted by the EU Member States on 30 November 2009: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-09-1852\\_en.htm?locale=fr](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-09-1852_en.htm?locale=fr)

<sup>14</sup> The Seasonal Workers Directive 2014/36/EU allows third-country nationals to reside in a Member State between five months and nine months in any 12-month period. The permit is renewable.

**Q21f. A third-country national working for an international trading company**

**Mrs Awa Diop** arrived from Senegal in your country illegally a year ago and has been working for an international trading company irregularly ever since. For the last five months she has not been paid her salary by her employer. She decides to sue the company and to give up her false identity which the employer was aware of. What would be the consequence for Mrs Diop?

Kyseisessä tapauksessa poliisi voi määrätä henkilölle sakkoja ulkomaalaisrikkomuksesta ja tehdä kääntämisesityksen Maahanmuuttovirastolle.

Henkilö voi oikeuden kautta hakea palkkasaataviaan työnantajalta. Henkilölle on mahdollista myöntää oleskelulupa ulkomaalaislain 52 d perusteella esitutkinnan tai tuomioistuinkäsittelyn vuoksi. Mikäli henkilö käännytetään, hän voi silti hakea palkkasaataviaan oikeusteitse ulkomailta.

---

## Statistical Annex

### 1. Inspections and sanctions for employers

**Question A.1:** Please provide statistics on a number of convictions for employing illegally staying TCNs for years 2014, 2015 and 2016 (if possible broken down by specific criminal offences enlisted in Article 9.1. a-e of Directive 209/52):

Convictions for employers	2014	2015	2016
Total number of convictions (includes figures by the Police and the District Courts)*	175	149	166
(a) infringement continues or is persistently repeated	n/a	n/a	n/a
(b) infringement is in respect of the simultaneous employment of a significant number of illegally staying third-country nationals	n/a	n/a	n/a
(c) the infringement is accompanied by particularly exploitative working conditions	n/a	n/a	n/a
(d) the infringement is committed by an employer who, while not having been charged with or convicted of an offence established pursuant to Framework Decision 2002/629/JHA, uses work or services exacted from an illegally staying third-country national with the knowledge that he or she is a victim of trafficking in human beings	n/a	n/a	n/a
(e) the infringement relates to the illegal employment of a minor	n/a	n/a	n/a

\*Includes convictions on employer's violation of the Alien's Act and unauthorized use of foreign labour. No distinction available between illegally or legally staying third-country nationals.

**Question A.2:** Please provide statistics on type and number of sanctions for employers in your Member State

Type of sanction for employers	2014	2015	2016
Fines - Employer's violation of the Aliens Act	153	144	157
Fines - Unauthorized use of foreign labour	22	5	9
Fines - Work discrimination (please note that the figure includes all cases, also FI nationals)	82	83	65
Fines - Extortionate work discrimination (please note that the figure includes all cases, also FI nationals)	39	19	65

## 2. Scale and profiles of illegal employment of TCNs

**Question A.3:** Please provide statistics on a number of identified illegally employed TCNs.

Illegally employed TCNs	2014	2015	2016	Methodological notes
Number of cases of identified irregularly staying TCNs	1 564	1 134	n/i for 2016 yet	Data on third-country nationals detected during inspections. Total number, which includes both illegally and legally staying third-country nationals with irregularities regarding the right to employment.
Number of cases of identified legally staying and illegally employed TCNs	n/a	n/a	n/a	See above

**Question A.4:** Please provide statistics on the profiles of illegally employed TCNs in your (Member) State for 2015

Illegally employed TCNs	Top 10 nationalities	Age disaggregation	Sex disaggregation	Methodological notes
Number of cases of identified illegally employed TCNs	Total: 136 Russian Federation: 14 Nepal: 13 Nigeria: 11 Bangladesh: 8 Stateless: 8 Ethiopia: 7 Pakistan: 7 the Ukraine: 7 China: 5 Turkey: 5	Age group: total 136 20-24: 29 25-29: 36 30-34: 30 35-39: 22 40-44: 14 45-49: 2 50-54: 2 60-64: 1	Total: 136 Men: 121 Women: 15	Data from the Police on TCN:s sentenced to a fine for a violation of the Aliens' Act. (Deliberately, without right to gainful employment are gainfully employed)

### 3. Outcomes for TCNs

**Question A.5:** Please provide statistics on the outcomes of identified illegally employed TCNs.

Illegally employed TCNs	2014	2015	2016	Methodological notes
Number of residence and/or work permits issued to detected <u>irregularly staying</u> and illegally working TCNs	n/a	n/a	n/a	No statistics available
Number of residence and/or work permits issued to detected <u>legally staying</u> and illegally working TCNs	n/a	n/a	n/a	
Number of illegally employed TCNs who were granted a period for voluntary return	n/a	n/a	n/a	
Number of illegally employed TCNs who were given an order to leave the country following a labour inspection	n/a	n/a	n/a	
Number of illegally employed TCNs who were deported following an inspection	n/a	n/a	n/a	
Number of illegally employed TCNs who were identified as victims of trafficking in human beings	n/a	n/a	n/a	
Number of decisions obliging employers to pay back payments/ amount equal to taxes and social security contributions	n/a	n/a	n/a	

**Question A.6:** Please provide statistics on the types and number of sanctions for illegally employed TCNs

Type of sanctions available for illegally employed TCNs (e.g. fines, imprisonment, etc)	2014	2015	2016	Methodological notes
Fines	200	152	210	Information from the Police and the District Courts
Other sanctions	N/A	N/A	N/A	

**Question A.7:** Number of complaints lodged against employers for employing illegally TCNs.

Number of complaints	2014	2015	2016	Methodological notes
N/a	N/a	N/a	N/a	No statistics available

**Question A.8:** Descriptive overview of the profile of employers, including affected sectors of labour market

In Finland, cleaning, construction, transportation and restaurant industries are specified as risk industries. Illegal employment is more often detected in smaller enterprises, but the phenomenon has also been observed in larger enterprises, especially in subcontracting chains. Immigrants are also represented among the employers using unauthorized workforce. This may be partly due to ignorance of the Finnish system, but there are incidents of intentional infringement. There have also been instances of unauthorized work in berry-picking businesses. Berry pickers, who primarily are seasonal workers employed on a visa, are engaged in some other type of employment that would be subject to a work permit.

**Question A.9:** Please provide any additional statistics and general observations on the availability of data and methodology of available data

The availability of data on illegal employment and the sanctions for employers and employees is a challenge in Finland. Data on labour inspections are collected from the regional occupational safety and health authorities. The police and the judicial system are responsible for the data on sanctions and convictions. The tax authorities are concerned with the questions of informal (grey) economy. As the scale of the phenomenon overall is fairly small in Finland, it is even harder to find data on illegal employment disaggregated by nationality or by status of the immigrant (regular or irregular). Therefore the reliability of the presented data must be approached with caution.

---



## Definitions

The following key terms are used in the Common Template. The definitions are taken from the EMN Glossary.<sup>11</sup>

**'Back payments'**: any outstanding remuneration and any outstanding taxes and social security contributions that the employer should in pay to the third-country nationals for the work which they have undertaken (Directive 2009/52, recital (14)).

**'Employer Sanction'**: in the context of migration, penalties, including fines, repayments to victims/the State and incarceration, imposed on employers by the (Member) State for breaking employment and/or migration rules.

**'Employment'**: the exercise of activities covering whatever form of labour or work regulated under national law or in accordance with established practice for or under the direction and/or supervision of an employer.

**'Family reunification'**: the establishment of a family relationship which is either: i) the entry into and residence in a (Member) State, in accordance with Council Directive 2003/86/EC, by family members of a third-country national residing lawfully in that (Member) State ( 'sponsor' ) in order to preserve the family unit, whether the family relationship arose before or after the entry of the sponsor; or ii) between an EU national and third-country national established outside the EU who then subsequently enters the EU.

**'Legal entry'**: in the global context, the entry of an alien into a foreign country in compliance with the necessary requirements for legal entry into the receiving State. In the Schengen context, and for a stay not exceeding 90 days within 180 days consecutive, the entry of a third-country national into a Schengen (Member) State in compliance with Art. 6 of the Schengen Borders Code.

**'Illegal employment'**: economic activity carried out in violation of provisions set by legislation.

**'Illegal employment of a regularly staying third-country national'**: employment of a legally staying third-country national working outside the conditions of their permit or document which states the legal basis for the foreigners stay on the territory of a Member State. This is subject to each (Member) State's national law.

**'Illegal employment of an irregularly staying third-country national'**: the employment of an illegally staying third-country national.

**'Irregular migrant'**: in the global context, a person who, owing to irregular entry, breach of a condition of entry or the expiry of their legal basis for entering and residing, lacks legal status in a transit or host country. In the EU context, a third-country national present on the territory of a Schengen State who does not fulfil, or no longer fulfils, the conditions of entry as set out in the Schengen Borders Code, or other conditions for entry, stay or residence in that (Member) State.

**'Overstayer'**: in the global context, a person who remains in a country beyond the period for which entry was granted. In the EU context, a person who has legally entered but then stayed in an EU (Member) State beyond the allowed duration of their permitted stay without the appropriate visa (typically 90 days or six months), or of their visa and/or residence permit.

**'Schengen Borders Code'**: the rules governing border control of persons crossing the external EU borders of the (Member) States of the European Union.

**'Social partners'**: bodies representing employers, workers and governments when meeting for the purpose of consultations and negotiations on labour, social and economic practices, policies and legislation.

---

<sup>11</sup> Available at: [http://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/glossary/l\\_en](http://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary/l_en)

**'Student'**: in the EU migration context, a third-country national accepted by an establishment of higher education and admitted to the territory of a (Member) State to pursue as their main activity a full-time course of study leading to a higher education qualification recognised by the (Member) State, including diplomas, certificates or doctoral degrees, which may cover a preparatory course prior to such education according to its national legislation.

**'Third-country national'**: any person who is not a citizen of the European Union within the meaning of Art. 20(1) of TFEU and who is not a person enjoying the Union right to free movement, as defined in Art. 2(5) of the Schengen Borders Code".

**Undeclared work** is a specific form of illegal employment defined as "any paid activities that are lawful as regards to their nature but not declared to public authorities, taking into account differences in the regulatory system of (Member) States".<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> European Commission, 2007. Stepping up the fight against undeclared work. COM(2007) 628 final. Available at <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0628>