

## Svar på skriftligt spørsmål SSS 4/2016 rd

### Svar på skriftligt spørsmål om förebyggande av uppkomsten av två arbetsmarknader

#### Till riksdagens talman

I det syfte som anges i 27 § i riksdagens arbetsordning har Ni, Ärade talman, till den minister som saken gäller översänt följande skriftliga spørsmål SS 4/2016 rd undertecknat av riksdagsledamot Joonas Räsänen /sd:

*Med vilka åtgärder förhindrar regeringen uppkomsten av två arbetsmarknader i Finland och försäkrar att alla är verksamma på samma arbetsmarknad med samma spelregler?*

Som svar på detta spørsmål anför jag följande:

Arbets- och näringsministeriet har under förra året inlett ett projekt för att främja invandrarnas sysselsättning. Antalet asylsökande som fått uppehållstillstånd är fortsättningsvis rätt så litet (ca 10 000 våren 2016) jämfört med bland annat långtidsarbetslösa (i slutet av december var 118 200 personer långtidsarbetslösa). Två arbetsmarknader kommer inte att uppstå i Finland.

Syftet med sysselsättningsprojektet för invandrare är att försnabba kopplande av invandrare till arbetsmarknaden samt att utnyttja invandrarnas kunskaper i näringslivet och i företags tillväxt och internationalisering. Med projektet vill man öka kartläggningen av kunskaper och yrkesfärdigheter hos invandrare, utvidga behörighetsutbildningen samt ta i bruk flexibla, arbetslivsorienterade och yrkesinriktade modeller för integrationsutbildning. Vid inriktningen av dessa modeller tas särskilt i beaktande sådana branscher där det råder brist på arbetskraft på den finländska arbetsmarknaden och arbetsgivarnas behov. Samtidigt ska man stöda företagande som ett karriäralternativ för invandrare och öka företagaträningen och informationen om hur man grundar ett företag. Dessutom spelar attityderna i arbetslivet en stor roll i stödet av sysselsättning, och i projektet främjas ett icke-diskriminerande och mångformigt arbetsliv som främjar invandrades tillträde till arbetsmarknaden.

En arbetsgivare kan utifrån sin beslutanderätt i egenskap av företagsledare besluta vem som ska anställas. Anställningsbesluten begränsas dock av förbudet mot diskriminering. Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (1325/2014). I lagen förbjuds diskriminering på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Skyddet mot diskriminering är enhetligt oberoende av diskrimineringsgrund. Arbetsavtalslagen (55/2001) förutsätter opartiskt bemötande av arbetstagare och bestämmelserna om jämställdhet mellan kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Dessa kompletteras ytterligare av strafflagens bestämmelser om diskriminering i arbetslivet.

## Svar på skriftligt spørgsmål SSS 4/2016 rd

De allvarligaste formerna av underbetalning är redan enligt den gällande lagstiftningen straffbara. Underbetalning kan uppfylla rekvisitet för diskriminering i arbetslivet (47 kap. 3 § i strafflagen) eller ockerliknande diskriminering i arbetslivet (3 a §). En typisk form av diskriminering i arbetslivet är att man till en utlänning genom att utnyttja dennes svagare ställning betalar en för låg lön. Enligt regeringens proposition som gäller ockerliknande diskriminering i arbetslivet (RP 151/2003 rd) kan en sådan ofördelaktig ställning som avses i 47 kap. 3 a § i strafflagen innebära t.ex. betydligt lägre lön jämfört med de andra arbetstagarna eller omotiverade arbetstider. Straffet för ockerliknande diskriminering i arbetslivet är böter eller fängelse i högst två år och för diskriminering i arbetslivet böter eller fängelse i högst sex månader.

Om arbetsgivaren har vilselett en arbetstagare, kan även bestämmelsen om bedrägeri (36 kap. 1 § i strafflagen) bli tillämplig. För bedrägeri kan dömas bland annat den som för att bereda sig själv eller någon annan orättmätig ekonomisk vinning förmår någon att göra något genom att vilseleda eller utnyttja misstag och därigenom orsakar ekonomisk skada för den som misstagit sig.

Också genom annan lagstiftning har man strävat efter att förebygga problem som hänför sig till underbetalning. När det gäller underbetalning har särskild uppmärksamhet fästs vid de utländska arbetstagarnas ställning på arbetsmarknaden. Utländska arbetstagare skyddas till exempel genom tillsynen över arbetarskyddet samt genom lagstiftningen som gäller utstationerade arbetstagare och utlänningar. Iakttagande av arbetsvillkoren för utstationerade arbetstagare effektiveras ännu med regeringens propositionen till lag om utstationerande av arbetstagare och vissa lagar i samband med den. Propositionen lämnas över till riksdagen ännu under vårterminen 2016. Enligt strafflagen är också anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd (47 kap. 6 a §) och människohandel (25 kap. 3 och 3a §) straffbara gärningar. Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar iakttagandet av bestämmelserna om arbetarskydd och kan vid behov använda administrativa tvångsmedel.

Iakttagande av spelreglerna på arbetsmarknaden kunde också främjas med möjligheten till grupptalan i tvistemål om arbetsavtal. I justitieministeriets reformprogram för rättsvården för åren 2013-2025 (OMML 16/2013) har man beslutat att utreda möjligheten att utvidga tillämpningsområdet för lagen om grupptalan exempelvis till sådana arbetsavtalstvister där likadan rättskränkning riktats mot en större grupp personer i samma position. Man kunde tänka sig att exempelvis fackföreningen skulle vara kärke i sådana tvistemål. Utredande av utvidgande av grupptalan är ett mål på medellång sikt.

Arbets- och näringsministeriet följer också upp diskriminering och ojämlig behandling i arbetslivet. Den senaste undersökningen om Uppföljning av diskriminering i arbetslivet i Finland publicerades i december år 2014.

Helsingfors 17.2.2016

Justitie- och arbetsminister Jari Lindström