

**Policy brief 1. 31.8.2020** Anni Lietonen - forskare vid HEUNI / Europeiska institutet för kriminalpolitik, verksamt i anslutning till Förenta nationerna, anni.lietonen@om.fi

# Nya verktyg för företag: Hur ingripa i arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel?

Det är i allt högre grad viktigt för konsumenter, medier, frivilligorganisationer, investerare och stater att säkerställa att företagen verkar etiskt och respekterar de mänskliga rättigheterna. I Europa och i övriga världen har man upptäckt allt fler fall av arbetsrelaterad människohandel och utnyttjande, i synnerhet inom branscher med långa underleverantörs- och distributionskedjor. Om ett företag dras in i sådan verksamhet kan det hända att de förlorar både anseendet och kunder, vilket kan stå dyrt för företaget. Företagets verksamhet kan försvåras ytterligare till följd av sanktioner, böter eller utdragna förundersökningsprocesser.

Ett syfte med det EU-finansierade projektet FLOW är att erbjuda företag nya verktyg, som ger information om arbetsrelaterat utnyttjande inom lokala underleverantörsled i Europa och på så sätt förbättrar företagets riskhantering för att i högre grad ingripa i exploatering. Verktygen har publicerats på engelska, finska, bulgariska, lettiska och estniska. HEUNI har redan länge arbetat tillsammans med företag för att utveckla redskap för att motverka exploatering och människohandel. Vår tidigare "[Handbok för företag och arbetsgivare om riskhantering särskilt i underleveranskedjor](#)" hittar du också på svenska.

## Utmaningar

**Outsourcing av arbete** till underleverantörer och användning av tillfällig arbetskraft med mycket flexibla arbetsvillkor försvagar transparensen och gör det svårare att följa upp utländska arbetstagares arbetsförhållanden.

**På papper kan allt se lagligt ut**, men i verkligheten kan exploaterade utländska arbetstagare vara tvungna att arbeta långa dagar i dåliga förhållanden som inte uppfyller villkoren i kollektivavtal, och de saknar en faktisk möjlighet att påverka sin situation.

**Offren för utnyttjande** kan vara ovilliga att söka hjälp, till exempel på grund av deras beroendeställning visavi arbetsgivaren, ekonomiska trångmål, brist på alternativ, rädsla för påföljder, bristfälliga språkkunskaper eller okunskap om hur och var de kan få hjälp.

## Lösningar

**För att effektivt förebygga risken för exploatering** i lokala underleverantörsled krävs ett strategiskt tillvägagångssätt. På så sätt kan man förhindra företag, som gör sig skyldiga till brott, från att få ett fotfäste i lokala underleverantörskedjor. Samtidigt främjar man riskhanteringen, åstadkommer besparingar, förbättrar investerar- och kundrelationerna och främjar arbetstagarnas rättigheter. Se [Risk Assessment Tool & Strategy Tool](#).

**En förståelse av den företagsmodell**, som exploaterade företag använder sig av, gör det lättare att i god tid lokalisera riskerna och problemen. Att i avtalen införliva avtalsvillkor, som hänför sig till risker relaterade till exploatering förtydligar avtalsparternas skyldigheter. Se [Screening Tool & Contract Tool](#).

**Genom att övervaka entreprenören och underleverantörerna** med hjälp av arbetsplatsutvärderingar blir det lättare att kontrollera underleverantörernas verksamhet och erbjuda informella möjligheter för de anställda utländska arbetstagarna att berätta om sina arbetsvillkor. Se [Workplace Assessment Tool](#).

## Arbetsrelaterat utnyttjande baserar sig på strävan efter ekonomisk vinning med alla tillgängliga medel

Arbetsrelaterat utnyttjande handlar inte enbart om olagliga metoder och organiserad brottslighet, utan i många fall använder gärningsmännen lagliga företagsstrukturer för att öka vinningen. Många företag kan mot sin vilja bli delaktiga i arbetsrelaterat utnyttjande. Därför bör företag som anlitar billig och flexibel utländsk arbetskraft antingen direkt eller via underleverantörer eller distributionskedjor bedöma risken för utnyttjande i hela företagsverksamheten. Under de senaste åren har bekämpningen av tvångsarbete och människohandel i både globala och lokala distributionskedjor blivit avsevärt effektivare också för att stater, konsumenter och medier har fokuserat på företagets ansvar och roll.

Arbetsförhållandena kan variera från människovärdigt arbete som helt är i linje med nationell lagstiftning, internationella standarder och konventioner till grovt utnyttjande och människohandel, som allvarligt kränker offrens mänskliga, grundläggande och arbetsrelaterade rättigheter. För att ingripa i exploatering och minska de relaterade riskerna bör företagen granska de arbetsförhållanden i vilka människor producerar varor och tjänster för dem. Ju längre distributionskedjorna är, desto svårare är det att övervaka underleverantörernas verksamhet.

## Arbetskraftsexploatering och människohandel kan påverka företagen på olika sätt

Komplicerade utkontrakterings- och underleverantörsarrangemang decentraliserar övervakningen och ökar sannolikheten för att problem relaterade till arbetsförhållandena inte uppdagas. Vid arbetskraftsexploatering och människohandel utnyttjas ofta lagliga företagsstrukturer, inom vars ramar offren vilseleds, manipuleras eller tvingas till olika arrangemang som sänker arbetskraftskostnaderna samtidigt som skatter och arbetsgivaravgifter påförs arbetstagarna (se FLOW-publikationen "[Shady Business. The business model of labour exploitation](#)".)

**Till synes självständigt entreprenörskap, utlandskommenderingar, långa leveranskedjor och postboxföretag hör till de vanligaste formerna genom vilka hänsynslösa företag strävar efter att dölja verksamheten för myndigheter och samarbetspartner.**

Allt kan se lagligt ut på papper, men utnyttjade utländska, tillfälliga och/eller utsända arbetstagare tvingas ofta till långa arbetsdagar i undermåliga förhållanden, och de kan inte alltid påverka sin situation. Offren för exploatering kan också vara okunniga om relevanta arbetsvillkor eller ovilliga att söka hjälp, eftersom de är beroende av sin arbetsgivare.

## Hurdana företag bör förbättra sitt agerande vad gäller rekrytering och anställning?

Det har blivit allt viktigare för företagen att säkerställa att olika parter känner till sina rättigheter och skyldigheter. Inom FLOW-projektet har vi diskuterat med flera proaktiva företag i olika branscher (t.ex. hotell-, städ- och byggbranschen, logistik & detaljhandel), som i sin verksamhet i högre grad vill ingripa i risker relaterade till människohandel. Som ett resultat av dialogen har vi utvecklat nya praktiska verktyg som hjälper företagen i utmaningar relaterade till arbetskraftens rörlighet och komplicerade distributionskedjor. Utöver företagen kan FLOW-verktygen användas av alla organisationer som anlitar lågutbildad utländsk arbetskraft genom utkontrakterings-, underentreprenads-, utsändnings- och rekryteringsarrangemang till exempel inom bygg-, städ-, jordbruks- och restaurangbranschen. Detta gäller också staternas, kommunernas, de offentliga affärsverkens och/eller frivilligorganisationernas upphandlande enheter.

**Företag som iakttar lagstadgade och frivilliga standarder för mänskliga och arbetsrelaterade rättigheter främjar de mänskliga rättigheterna och sitt eget anseende.**

Genom att ingripa i oskäligt låga löner och försummelser av bestämmelser om arbetshälsa och arbetarskydd kan ansvarsfulla företag både förbättra sin konkurrensposition och förebygga en osund konkurrens.

Ansvarsfull verksamhet ökar också produktiviteten och förbättrar arbetstagarnas motivation, vilket återspeglas i arbetets kvalitet, effektivitet och säkerhet. På det stora hela förbättrar dessa faktorer dessutom företagets ställning i konkurrensen om utbildade (utländska) arbetstagare samt främjar tillväxten och förstärker företagets marknadsposition.

**Det har blivit särskilt viktigt att tillgodose rättigheterna, eftersom utsatta grupper i samhället påverkas oproportionerligt mycket av COVID 19-pandemin. När de ekonomiska svårigheterna ökar blir det allt lättare för hänsynslösa arbetsgivare att utnyttja personer i en sårbar ställning.**



## Centrala standarder och lagstiftning som reglerar åtgärder relaterade till företagsansvar och mänskliga rättigheter

Internationella instrument, såsom allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna och Internationella arbetsorganisationen ILO:s konventioner förpliktigar medlemsländerna att respektera, främja och värna om de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Dessutom utgör de grunden för företagets skyldighet att respektera de mänskliga rättigheterna. Förenta nationerna (FN) har också utvecklat riktgivande principer för sina medlemsstater och företag. Principerna är inte lagligt bindande i sig, men de utgör en viktig global standard för den skäligen aktsamheten, eller due diligence, som alla medlemsländer och företag förväntas iakttä.

**FN:s styrande principer för företag och mänskliga rättigheter poängterar att affärsverksamheten och -relationerna även omfattar relationerna till affärspartner, aktörerna inom värdekedjan samt till alla aktörer med direkta kopplingar till företagets verksamhet, produkter eller tjänster.**

Företagets rättsliga ansvar för att förebygga och minska kränkningar av de mänskliga rättigheterna fastställs i den nationella lagstiftningen. Under det senaste decenniet har man inom EU och dess medlemsländer stiftat flera nya lagar och föreskrifter relaterade till företagsansvar. Dessa förpliktigar organisationer till exempel att i frågor om mänskliga rättigheter iakttä skäligen aktsamhet och/eller åtminstone rapportera om tillämpade aktsamhetsprocesser. Även lagstiftningen mot människohandel har utvecklats avsevärt i Europa under det senaste årtiondet. Enligt avtalen mot människohandel på europeisk nivå blir varje juridisk person (inkl. företag) och de juridiska personer, som arbetar för dem, rättsligt ansvariga, om det förekommer människohandel eller brott mot de mänskliga rättigheterna i deras verksamhet eller distributionskedjor. Företag som aktivt vill bekämpa arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel ska vara medvetna om såväl den rättsliga utvecklingen och de befintliga riskerna som de resurser som krävs för bekämpning av människohandel.

### Följande steg för företag

Skäligen aktsamhet omfattar för det första att man kartlägger de områden där risken för utnyttjande är störst. Det är i synnerhet viktigt att bedöma konsekvenserna av COVID-19-pandemin med tanke på eventuell ökad exploatering. Företagen ska göra det klart för sig och framhäva hur deras centrala värderingar omfattar skäligen aktsamhet i fråga om de mänskliga rättigheterna och bekämpning av arbetsrelaterat utnyttjande – i både sin egen och sina underleverantörers verksamhet. Det är viktigt att notera att lagstiftningen och principerna avseende underleverantörers och avtalsparters skyldigheter är minimikrav. När det gäller

bekämpningen av exploatering och människohandel ska ansvarsfulla företag göra mer än det som lagstiftningen och standarderna föreskriver.

Utöver förebyggande åtgärder, såsom riskbedömning och specifika avtalsklausuler kräver engagemanget för bekämpning av arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel att personalen får utbildning i att identifiera kännetecken på utnyttjande samt att företagsverksamheten bedöms och arbetsförhållandena följs upp. Transparensen och arbetstagarnas rättigheter kan främjas genom att förtydliga företagets anvisningar för agerandet i fall av arbetskraftsexploatering eller människohandel. På varje organisationsnivå krävs klara instruktioner för att man ska kunna ingripa i misstänkta och observerade fall av oegentligheter med beaktande av offrens välbefinnande, säkerhet och rättigheter. Ingripandet i oegentligheter får inte vålla skada eller olägenhet för arbetstagarna. Ju tidigare företaget kan ingripa i undermåliga arbetsförhållanden och lindrigare former av utnyttjande, desto bättre möjligheter har det att bekämpa grovt utnyttjande och människohandel. Ytterligare information om FLOW-projektets verktyg för företag finns på sista sidan. Du kan ladda ner publikationen på [www.heuni.fi](http://www.heuni.fi) eller via länkarna nedan.

### Ytterligare information

Europeiska institutet för kriminalpolitik, verksamt i anslutning till Förenta nationerna (HEUNI), har tillsammans med det bulgariska institutet Center for the Study of Democracy (CSD), Tartu universitet och inrikesministeriet i Lettland slutfört det multinationella och EU-finansierade projektet FLOW (Olagliga penningflöden och offer för arbetsrelaterad människohandel: utredning av härvan). Det av HEUNI samordnade projektet genomfördes 2018–2020 med finansiering från ett finansieringsinstrument för polis-samarbete, förebyggande och bekämpning av brottslighet samt krishantering som är en del av Europeiska unionens fond för inre säkerhet.



Synpunkterna i denna publikation är författarnas, och de representerar inte nödvändigtvis Europeiska kommissionens officiella ståndpunkt.

De övriga språkversionerna av verktygen finns bakom följande länkar: [ENG](#), [LV](#), [EE](#), [BG](#), [FI](#). Publikationen [Normative Framework Guide](#) beskriver också koncist den rättsliga referensramen för företagsansvar och mänskliga rättigheter utifrån arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel. I Appendix I till guiden finns exempel på avtalsklausuler som syftar till minskning av utnyttjande och människohandel.

Se också "[Handbok för företag och arbetsgivare om riskhantering särskilt i underleveranskedjor](#)".



# Verktyg för företag för att förebygga arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel

Navigera mot en ansvarsfull distributionskedja



## Verktyg för riskbedömning

För att ditt företag ska kunna iaktta skäligen aktsamhet gäller det att först identifiera de verksamhetsområden där risken för exploatering är störst. Innehåller en lättanvänd checklista för kartläggning av risker.



## Strategiskt verktyg

Skapa en tydlig strategi för bekämpning av arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel för ditt företag genom att införliva åtgärderna även i befintliga anvisningar och operativa modeller. Innehåller nio rekommendationer för ansvarsfull företagsverksamhet.



## Verktyg för bedömning av partner

Bekanta dig med de partners, som ditt företag samarbetar med, för att säkerställa att de inte är delaktiga i exploatering eller brottslig verksamhet. Innehåller ett antal frågor för bedömning av potentiella affärspartner genom samtal.



## Avtalsverktyg

Införliva standardvillkor som förtydligar parternas skyldigheter i dina avtal med underleverantörer och andra partner. Innehåller fyra steg mot en skriftligt formulerad strategi.



## Verktyg för bedömning av arbetsplatser

Övervaka underleverantörers verksamhet och arbetsförhållanden genom inspektioner. Innehåller anvisningar för planering och genomförande av inspektioner samt ett antal frågor med vars hjälp man kan diskutera med utländska arbetstagare för att kartlägga risker som exponerar arbetstagare för utnyttjande och människohandel.

