

# HANDBOK FÖR FÖRETAG OCH ARBETSGIVARE OM RISKHANTERING SÄRSKILT I UNDERLEVERANSKEDJOR



HUR FÖREBYGGA UTNYTTJANDE  
AV ARBETSKRAFT OCH  
MÄNNISKOHANDEL I FINLAND

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

HANDBOKENS SYFTE.....	3
VAD ÄR ARBETSRELATERAT UTNYTTJANDE OCH MÄNNISKOHANDEL.....	4
HUR KAN ARBETSRELATERAT UTNYTTJANDE PÅVERKA ERT FÖRETAG?.....	8
FÖRETAGEN OCH DE MÄNSKLIGA RÄTTIGHETERNA I VÄRLDEN: STANDARDER OCH PRINCIPER.....	11
FÖRETAGENS SOCIALA ANSVAR I FINLAND.....	13
SJU STEG MOT BÄTTRE RISKHANTERING.....	15
SNABB RISKBEDÖMNING – TESTA DITT FÖRETAG.....	16
MINSKA RISKERNA OCH VISA ANSVAR I FÖRETAGSVERKSAMHETEN.....	16
A: ALLMÄNNA FÖRSIKTIGHETSÅTGÄRDER.....	17
B: DIREKTREKRYTERING OCH ANSTÄLLNING.....	18
C: FÖRSIKTIGHETSÅTGÄRDER VID ANLITANDE AV REKRYTERINGSFÖRETAG OCH AVTALSPARTNER.....	20
KÄNNETECKEN PÅ ARBETSRELATERAT UTNYTTJANDE OCH MÄNNISKOHANDEL.....	22
KONTAKTUPPGIFTER OCH LÄNKAR TILL MER MATERIAL.....	25



## HANDBOKENS SYFTE

Denna handbok ger företag kortfattade råd om riskerna för arbetsrelaterat utnyttjande och om hur de kan undvika att bli involverade i fall av detta slag. Avsikten är att handbokens råd ska kunna användas som ett informations- och riskhanteringsverktyg för främjande av företagsverksamhet som är etiskt hållbar och som tar hänsyn till de mänskliga rättigheterna. Handboken riktar sig till alla företag som kan komma i kontakt med arbetsrelaterat utnyttjande. Handboken innehåller checklistor med olika åtgärder som företaget kan vidta för att minska risken för utnyttjande, i synnerhet i underleverantörs- och produktionskedjor.

Det kan bli dyrt för ett företag om det till exempel i dess underleveranskedjor uppdragas arbetsrelaterat utnyttjande. Fall av utnyttjande kan lätt väcka mycket uppmärksamhet i medierna och leda till att kunderna och medborgarsamhället ändrar uppfattning om företaget. Negativ publicitet kan skada företagets rykte och därmed minska antalet kunder och inkomsterna. I värsta fall kan utnyttjande av arbetskraft leda till polisundersökning, åtal och domar.

Utnyttjande av arbetskraft förekommer särskilt i branscher där det är vanligt att anlita underleverantörer, till exempel i bygg- och städbranschen. I synnerhet i långa underleveranskedjor är det svårt att övervaka underleverantörernas verksamhet, vilket innebär en risk för att företagen blir involverade i arbetsrelaterat utnyttjande och till och med i människohandel på grund av oegentligheter och försummelser som rör arbetsförhållandena hos underleverantören.

**yle UUTISET**

**Työperäisestä ihmiskaupasta näkyy vain jäävuoren huippu**  
Suomessa tapahtuva työperäinen ihmiskauppa on tyypillistä piilorikollisuutta. Tapaukset vaihtelevat alipalkkauksesta pakkotyöhön, viranomaiset tunnistavat ihmisen huonosti, eivätkä uhrit halua tai voi puhua. Usein tuomiot kaatuvat näytön puutteeseen.  
Kotimaa: 30.5.2012 klo 16:08 | päivitetty 30.5.2012 klo 16:26

**Phong värvättiin Suomeen pakkotyöhön – vuodessa hänellä oli vain kaksi vapaapäivää**  
Vietnamilainen Phong saapui Suomeen reilut viisi vuotta sitten. Suomessa hänestä tuli ihmiskaupan uhri.  
Kotimaa: 13.11.2015 klo 05:38 | päivitetty 13.11.2015 klo 15:42

**Aasialaisravintoloitsijoille kovat ihmiskaupatuomiot**  
Vietnamilaisia ravintolatyöntekijöitä pidettiin käytännössä pakkotyössä pienellä palkalla. Ruokaa myytiin järjestelmällisesti ohi kassan.  
Kotimaa: 29.6.2012 klo 13:23 | päivitetty 29.6.2012 klo 15:10

**Marjanpöimintäryttäjä syytettiin ihmiskaupasta – 26 asianomistajaa**  
Ihmiskauppoista on kyse siitä, että thaimaalaista marjanpöimintäryttäjää pidettiin Suomessa pakkotyössä viisivuoden ajan.  
Asianomistajia oli 26.  
Kotimaa: 13.11.2015 klo 16:17 | päivitetty 13.11.2015 klo 16:17

Ulkomaista työvoimaa käytetään Suomessa hyväksi esimerkiksi siivousalalla.

I slutet av handboken finns tre checklistor (A, B, C) som innehåller olika åtgärder med vars hjälp man kan upptäcka och bekämpa utnyttjande av arbetskraft. Checklistorna är avsedda att användas som allmänna riktlinjer, och de enskilda punkterna i listorna bör tillämpas med hänsyn till företagets storlek och bransch.

# VAD ÄR ARBETSRELATERAT UTNYTTJANDE OCH MÄNNISKOHANDEL

Under de senaste åren har det på arbetsmarknaden i Finland uppdragats flera problem och fall av utnyttjande i samband med att utländsk arbetskraft anlitas. I värsta fall kan rekvisitet för arbetsrelaterad människohandel uppfyllas. Problem har observerats i synnerhet i branscher där det också arbetar mycket utbildade arbetstagare och till exempel bland dem som arbetar i städ-, restaurang-, tjänste- och byggnadsbranschen och inom jordbruket och barnavården, särskilt bland arbetstagare med utländsk bakgrund.<sup>1</sup>

Påtryckning som rör arbetsförhållandena

**För låga löner betalas**

Umgänge med andra människor förhindras

**Löner innehålls**

Identitetsbevis beslagtas

Alltför stora eller olagliga rekryteringsavgifter tas ut

Sexuellt våld eller hotelser **Fysiskt våld eller hot**

**Kvälls-, övertids- och veckoslutstillägg betalas inte**

**Arbetstagarens rörelsefrihet begränsas**

I praktiken handlar utnyttjande och människohandel ofta om att en person förleds, övertalas eller vilseleds så att hen godkänner arbetsförhållanden som inte motsvarar eller är sämre än vad hen ursprungligen blivit lovad. Den som vill säga upp sig blir hotad med ett straff, med hämnd eller med negativa följder. En person kan också vara beroende av sin arbetsplats och sin arbetsgivare exempelvis på grund av bristfälliga språkkunskaper, skulder och okunskap. Detta beroende och brist på alternativ kan innebära att offret för utnyttjande stannar kvar i sitt anställningsförhållande och i utnyttjandesituationen. Arbetsrelaterat utnyttjande kan i värsta fall utgöra människohandel, men det är ofta lindrigare än det. Vid lindrigare fall kan det vara frågan om så kallade brott med drag av människohandel, såsom ockerliknande diskriminering i arbetslivet (47 kap. 3 a § i strafflagen), som tillämpas i fall där utländska arbetstagare har utnyttjats i arbete. Även följande brott som anges i strafflagen kan komma i fråga: diskriminering

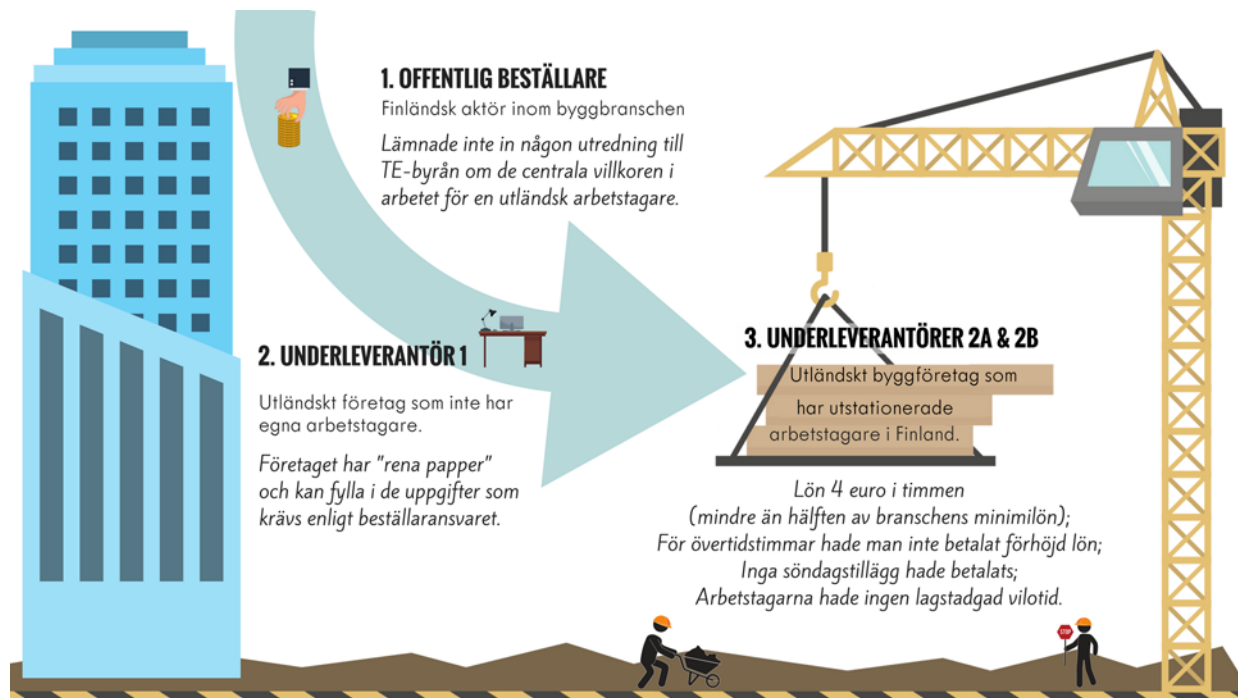
<sup>1</sup> Jokinen, A., Ollus, N. & Viuhko, M. (2011): Ehdolla millä hyvänsä. Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö Suomessa. Publication series 67. HEUNI; Jokinen, A. & Ollus, N. (2014): "Tuulikaapissa on tulijoita" Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaisten työntekijöiden hyväksikäyttö ravintola ja siivouspalveluolilla. HEUNI report No. 76; Sams, Anni & Sorjanen, Anna-Maija (2015). Finland. Social Fieldwork Research (FRANET). Severe Forms of Labour Exploitation. Supporting Victims of Severe Forms of Labor Exploitation in Having Access to Justice in EU Member States. FRA; Ihmiskaupan uhrin auttamisjärjestelmä tilannekatsaus 1.1.-31.12.2016).

i arbetslivet (47 kap. 3 §), arbetsförmedlingsbrott (47 kap. 6 §), anlitande av utländsk arbetskraft som saknar tillstånd (47 kap. 6 a §), ocker (36 kap. 6 §) och grovt ocker (36 kap. 7 §).<sup>2</sup>

I de flesta EU-länder har antalet fall av arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel ökat. Denna trend förväntas fortsätta, vilket hänger samman med bl.a. ökad migration, förändringar på arbetsmarknaden och allt bättre identifiering av utnyttjande. Denna trend innebär även att risken för att finländska företag ska drabbas har ökat. Bland de arbetarskyddsinspektioner som regionalförvaltningsverket i södra Finland genomförde år 2016, framkom brister i lönesättningen för utländsk arbetskraft i över 50% av granskade företag inom restaurangbranschen.<sup>3</sup> Lönesättningen för utstationerade arbetstagare fanns vara korrekt i färre än hälften av inspektionerna som genomförts på byggarbetsplatser. Var tredje inspektion som genomförts vad gäller finländska byggföretag har visat på brister vad gäller det allmänt bindande kollektivavtalet. Observationer från övervakningen under 2017 visar samma trend. Nästan hälften av de företag inom restaurang-, fastighetservice- och byggbranschen som utlänningsinspektörerna vid regionalförvaltningsverket i södra Finlands arbetarskydds-enhet inspekterat har betalat lägre lön än den som fastställts i kollektivavtalet.

År 2015 utförde inspektörerna enbart för södra Finland 30 förundersökningsanmälningar som gällde rätten att arbeta. År 2016 gjorde inspektörerna 65 anmälningar. Flest brister observerades i städbranschen, där man i nästan vart fjärde tillsynsfall uppdagade minst en arbetstagare utan rätt att utföra arbetet i fråga. Arbetstagare utan arbetstillstånd är särskilt utsatta för utnyttjande.

### Exempel på arbetsrelaterat utnyttjande i byggbranschen



Källa: Ansvarsområdet för arbetarskyddet vid Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland

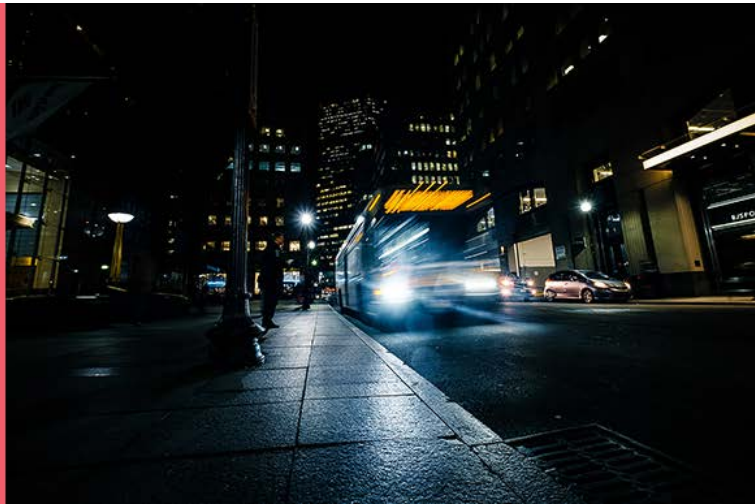
<sup>2</sup> Människohandel och tvångsarbete har definierats enligt internationella åligganden i Finlands lagstiftning (SL 25 kap. 3 §, 3 a §, 650/2004) och i Internationella arbetsorganisationens konvention nr 29.

<sup>3</sup> Aluehallintovirasto (2017): Uliti-tiimin raportti vuodelta 2016. Etelä-Suomen Aluehallintovirasto, työsuojelun vastualue. 29.1.2017.

## EXEMPEL



Exempel på grovt ocker och diskriminering i arbetslivet i städbranschen



*En städfirma verksam i huvudstadsregionen hade tiotals utländska anställda, även asylsökande som i huvudsak var från Sri Lanka och Marocko. De 35 utländska arbetstagarna arbetade för ett privat företag som flera bussbolag köpte städtjänster och dagligt underhåll av. De städade bussarna nattetid på flera bussdepåer under åren 2009–2011.*

*En del av arbetstagarna hade tvingats betala en rekryteringsavgift till mellancheferna för att bli anställda. Arbetstagarna **hade inte fått tilläggslö**n för natt-, kvälls- och övertidsarbete. De var beroende av sitt arbete, eftersom det utfördes med arbetstillstånd, som de behövde för att ha rätt att bo i Finland. **Mellancheferna** kontrollerade arbetstagarna och lät dem förstå att klagomål skulle leda till att de förlorar sitt arbete. Vanda tingsrätt dömde bl.a. städbolagets ägare för **grovt ocker och diskriminering i arbetslivet** till ett fängelsestraff på ett år och 10 månader.*

---

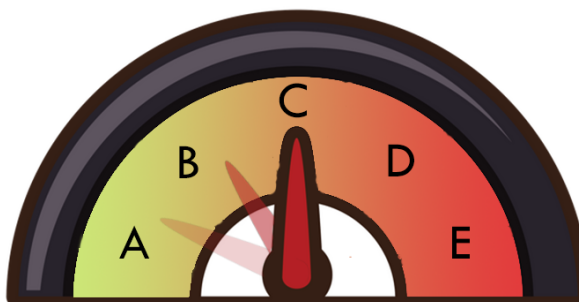
Källa: Jokinen Anniina & Ollus, Natalia (2013): "Tuulikaapissa on tulijoita", HEUNI Publication Series No. 75.

Det kan vara svårt att dra en gräns mellan arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel. Ett människovärdigt arbete utgör grunden för allt arbete, men om det i arbetet förekommer enstaka fall eller till och med allvarigare former av utnyttjande, kan det i värsta fall vara frågan om människohandel. För att ett människohandelsbrott ska föreligga krävs inte fysiskt våld eller frihetsberövande, utan det kan räcka med att någon utövar påtryckning mot en person i beroendeställning för att få denne att gå med på en situation med allvarligt utnyttjande. Följande figur visar olika grader av arbetsförhållanden, ett s.k. kontinuum av utnyttjande med faser som är exempel på möjliga situationer. Ju tidigare en arbetsgivare kan ingripa vid dåliga arbetsförhållanden och vid lindrigare former av utnyttjande, desto bättre är möjligheterna att förebygga allvarligare utnyttjande och människohandel.

## Utnyttjandet som kontinuum – arbetsförhållandenas olika grader från människovärdigt arbete till människohandel

### MÄNNISKOVÄRDIGT ARBETE

Arbetsförhållandena är i linje med internationella standarder, ILO:s konventioner och nationell lagstiftning.



### ALLVARLIGT UTNYTTJANDE OCH MÄNNISKOHANDEL

Kränkningar av de mänskliga rättigheterna och arbetstagarnas rättigheter.

# A

Arbetstagare som har goda arbetsförhållanden, som arbetar i **allmänt goda förhållanden** och som har **goda boendeförhållanden** och **rättvisa löner**.

# B

Arbetstagare som vet vilket slags arbete de kommer att anställas för, men som är tvungna att arbeta i **relativt dåliga förhållanden** och får **låg lön** – men man befinner sig inom ramen för de nationella arbetsvillkoren och de internationella standarderna.

# C

Arbetstagare som vet vilket slags arbete de kommer att anställas för, men som **inte har tillräckligt med kunskap eller erfarenheter för att förstå** att de i själva verket kommer att få **orättvisa arbetsförhållanden**.

# D

Arbetstagare som har blivit **bedragna, råkat ut för påtryckning** eller **blivit vilseledda** under rekryteringen, som kommer att **utnyttjas i sin anställning** och som på grund av hot är tvungna att **stanna kvar i anställningen** och stå ut med en **kränkande behandling** och **utnyttjande**.

# E

Arbetstagare som har **tvingats eller allvarligt utnyttjats**, inklusive personer som har råkat ut för påtryckning för att de ska gå med på en situation där de **berövas sin frihet** och/eller har utsatts för **fysiskt** och/eller **sexuellt våld**.



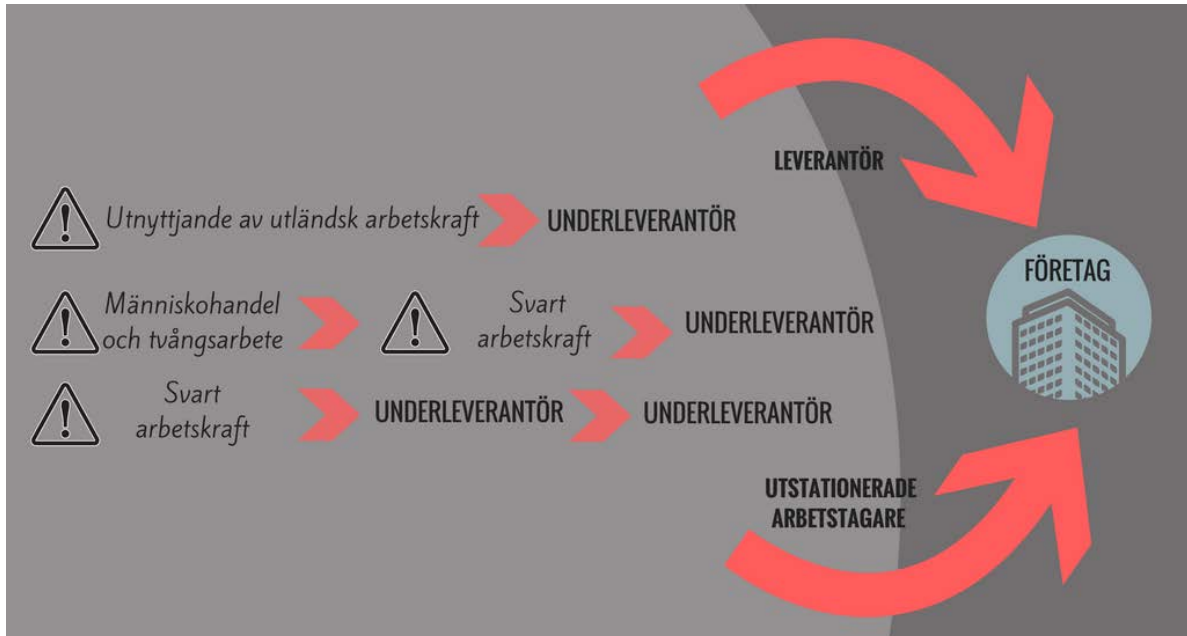
# HUR KAN ARBETSRELATERAT UTNYTTJANDE PÅVERKA ERT FÖRETAG?

Ert företag kan bli involverat i arbetsrelaterat utnyttjande eller människohandel via följande förfaranden:<sup>4</sup>

**Underleverans:** Omfattande användning av underleverantörer kan försämra transparensen i underleveranskedjorna och öka risken för att underleverantörerna använder olagliga arbetstagare eller arbetstagare utan rätt att arbeta. I värsta fall kan det i en lång leveranskedja finnas allvarliga former av utnyttjande eller människohandel, i synnerhet om arbetstagaren inte vet vem den faktiska arbetsgivaren är. Det finns risk för bl.a. att arbetet i själva verket utförs av någon annan än den man trodde sig ha anställt och att detta sker i förhållanden som inte uppfyller kännetecknen för ett människovärdigt arbete.

**Utstationerade arbetstagare:** Utnyttjandet kan vara kopplat till att man till exempel betalar lägre lön till utstationerade arbetstagare än till arbetstagare som anställts i Finland eller så kanske man låter bli att iaktta andra minimivillkor som gäller anställningsförhållandet. De utländska arbetstagarna kan vara ovetande om sina rättigheter.

**Användning av produkter eller tjänster:** Förmedlare av arbetskraft som utnyttjas använder en viss resebyrå, ett visst hotell eller ett visst rederi-, tåg- och flygbolag för transport av offren antingen till Finland eller via Finland. Det finns risk för att företagen i fråga senare i medierna kopplas ihop med utnyttjande eller människohandel.



<sup>4</sup> I denna handbok behandlas inte globala inköpskedjor och det utnyttjande och den människohandel som eventuellt förekommer i dessa. Det vill säga här behandlas varken riskerna i anknnytning till inköp av olika produkter eller hur riskerna kan identifieras och förebyggas.

## Eventuella negativa följder för företag som blivit involverade i arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel:

- ➖ **Åtal för lagbrott:** Företaget kan bli åtalat för medverkan till brott med tidskrävande undersökningsprocesser, fängelsedomar och/eller böter som följd.
- ➖ **Företagets rykte eller varumärke skadas:** Även om företaget inte direkt medverkat till ett brott, kan redan det att företaget kopplas ihop med ärendet vara skadligt för företagets rykte. Detta kan leda till att företaget förlorar kunder och investerare och att försäljningen och inkomsterna minskar. Det kan också påverka företagets möjligheter att få statligt stöd eller delta i offentliga upphandlingar.
- ➖ **Säkerheten och företagshemligheterna kan äventyras:** Om det i företagets lokaler rör sig personer med oklar identitet, kan det innebära en allmän säkerhetsrisk. I värsta fall kan företagshemligheter äventyras. Underleverantörer som sköter sina arbetsgivaråligganden dåligt kan också äventyra arbetstagarnas säkerhet genom att underlåta att följa arbetarskyddsbestämmelserna. Detta kan ha följder även för beställarföretaget.








*Exempel från Danmark: Som en följd av fackförbundens och mediernas rapportering avslöjades i Danmark år 2012 ett omfattande fall av utnyttjande i landets näst största **städfirma**. Offren för utnyttjandet var rumäner som ett rumänskt företag hade **rekryterat lokalt**. Arbetstagarna, som anlände i hopp om goda löner, blev i Danmark tvungna att bo under **omänskliga förhållanden** och utsattes för **fysiskt våld** och **hot**. Deras **identitetsbevis och bankkort beslagtogs**.*

*Utnyttjandet skedde i en **underleveranskedja**, och den stora städfirman var inte direkt skyldig till det. När fallet blev känt fick det dock en mycket **negativ inverkan** på **företagets rykte**. Företaget **förlorade** en stor del av sina **kunder** och **omsättningen minskade** över en fjärdedel på ett år. Fallet ledde till att städfirman slutade använda underleverantörer helt och hållet och **ändrade sina anställningsrutiner** genom att öka kontrollen på alla nivåer av sin verksamhet (Danish Center Against Trafficking).*

*Exempel från Finland: "Det var ett problem att vi hade över **300 verksamhetsställen** med flera samarbetspartner som hade flera **underleverantörer**. Det var en stor utmaning att övervaka arbetsgivarna i underleveranskedjan och deras åligganden, så vi kom fram till att vi inte kan fortsätta så här [...]. Det är svårt att i en underleveranskedja ta reda på vem som sist och slutligen arbetar på verksamhetsstället och under vilka förhållanden. Även om **alla papper vore i skick**, betyder det **inte** att arbetsvillkoren **verkligen är i skick** [...]. Det är **viktigt att vara medveten om att fenomenet existerar**. Det är lätt att blunda, men vi vet att det funnits problem och att de ökar." städservicechef Aino Aho, HS 14.4.2017*

### Nytan för företag med samhällsansvarig verksamhet och riskhantering:

-  **Kunder och affärspartner:** Många offentliga beställare, privata företag och arbetsgivarorganisationer har tagit fram egna anvisningar om ansvarsfullt förfarande för de företag och medlemsföretag som de samarbetar med och som levererar produkter eller tjänster till dem. Genom att uppfylla kraven i fråga om ansvarsfull verksamhet förbättrar företagen sin ställning på marknaden. Företag som agerar ansvarslöst i sin tur kan falla bort från marknaden helt och hållet.
-  **Socialt ansvar:** Att beakta sociala aspekter i företagsverksamheten och i verksamhet som rör samhälleligt ansvar stärker företagets profil som ansvarsfull och proaktiv aktör.
-  **Rykteshantering och företagsbilden:** Hantering av riskerna i anknytning till arbetsrelaterat utnyttjande förbättrar såväl de egna arbetstagarnas som kundernas och affärspartnerernas bild av företaget.
-  **Bekämpning av ojust konkurrens:** Den som främjar ansvarsfull företagsverksamhet bekämpar samtidigt ojust konkurrens, som uppkommer till exempel på grund av oskäligt låga löner eller underlåtenhet att följa arbetarskyddsbestämmelserna.
-  **Produktivitet:** Om företaget agerar ansvarsfullt och rättvist mot arbetstagarna kan det leda till bättre arbetsmotivation hos dem och till att arbetet löpa smidigare, vilket i sin tur förbättrar kvaliteten på arbetet, effektiviteten och säkerheten i arbetet. Resultatet blir högre produktivitet.

## FÖRETAGEN OCH DE MÄNSKLIGA RÄTTIGHETERNA I VÄRLDEN: STANDARDER OCH PRINCIPER

Den internationella regleringen i anknytning till ansvarsfull affärsverksamhet har under de senaste åren ökat betydligt. I det globala konkurrenssamhället fästs allt större vikt vid ansvarsfullhet, vilket i hög grad inverkar även på de finländska företagen.<sup>5</sup>

**De mänskliga rättigheterna och arbetstagarnas rättigheter är de viktigaste internationella åligganden** som regleringen i anknytning till ansvarsfull affärsverksamhet grundar sig på. När det gäller arbetstagarnas rättigheter bör företagen värna om föreningsfriheten och om ett effektivt erkännande av den kollektiva förhandlingsrätten samt stödja en effektiv eliminering av barnarbete och förebygga diskriminering på arbetsmarknaden och i samband med yrkesutövande.

På samma principer grundar sig **FN:s Global Compact**-initiativ<sup>6</sup>, som riktar sig till företag och gäller deras samhällsansvar. Ett företag som ansluter sig till Compact förbinder sig att följa dess tio principer i fråga om ansvarsfull företagsverksamhet.

Under de senaste åren har respekten för de mänskliga rättigheterna i företagsverksamhet fått allt mer uppmärksamhet. Samtidigt har arbetet mot tvångsarbete och människohandel intensifierats, och även företagets ansvar och förebyggande roll har uppmärksamats mer än tidigare. I många länder består problemet inte av att det saknas nationell lagstiftning som stöder ansvarsfullhet, utan av att det brister i verkställigheten och myndighetstillsynen (t.ex. i arbetarskyddsmyndigheternas åtgärder). I denna del behandlas några internationella principer och avtal som är vägledande när det gäller ansvarsfull företagsverksamhet. Principerna är inte bindande, det vill säga de ger främst rekommendationer. De folkrättsliga avtalen däremot förpliktar Finland att verkställa dem.

**FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter**<sup>7</sup>, som antogs av FN:s råd för mänskliga rättigheter (2011), är en standard som riktar sig till stater och företag och som syftar till att förebygga, ta upp och åtgärda negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna i företagsverksamhet.<sup>8</sup>

---

*Att ta hänsyn till de mänskliga rättigheterna är ett internationellt ansvar: företagen bör respektera de internationellt erkända mänskliga rättigheterna och säkerställa att de inte via sin verksamhet kopplas till negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna. Det kan vara frågan om en påverkan som företaget självt orsakar eller så kan företaget vara involverat i den genom sin verksamhet, eller så är den förknippad med företagets verksamhet, produkter eller tjänster.*

---

<sup>5</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö (2016): Yhteiskuntavastuu ja sääntely. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, yritykset, 29/2016: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75410/TEMrap\\_29\\_2016.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75410/TEMrap_29_2016.pdf?sequence=1)

<sup>6</sup> United Nations Global Compact (2017): <https://www.unglobalcompact.org/>

<sup>7</sup> United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (2011): Guiding Principles on Business and Human Rights: [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

<sup>8</sup> Med negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna avses en situation där en handling försvagar en persons möjlighet att åtnjuta sina mänskliga rättigheter eller hindrar en person från att göra det.

FN:s principer för företag och mänskliga rättigheter innehåller inga direkta hänvisningar till tvångsarbete och människohandel, men de betonar allmänna skyddsåtgärder som kan vidtas även för att förebygga tvångsarbete och människohandel.

Bekämpning av tvångsarbete ingår i **FN:s mål för hållbar utveckling**.<sup>9</sup> Mål 8 gäller människovärdigt arbete och ekonomisk tillväxt. Delmål 8.7 fokuserar särskilt på tvångsarbete och delmål 8.8 behandlar skyddet av rättigheterna i arbetslivet.

**Internationella arbetsorganisationen ILO** är en central aktör när det gäller att utveckla förpliktelserna i anknytning till arbetslivet. ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet (1998), som medlemsländerna har förbundit sig att följa, innehåller avskaffande av tvångsarbete i alla dess former. Finland har ratificerat, det vill säga införlivat i den nationella lagstiftningen, flera av ILO:s konventioner som gäller arbetsrätt, inklusive konventionen angående tvångsarbete (nr 29) och konventionen angående avskaffande av tvångsarbete (nr 105). Syftet med protokollet om tvångsarbete<sup>10</sup> från 2014, som förpliktar också Finland, är att förebygga särskilt människohandel som har koppling till tvångsarbete och att främja att offren ges skydd och möjlighet till ersättningar.<sup>11</sup> Protokollet förutsätter också tillbörlig aktsamhet (due diligence) av den privata sektorn för att förebygga och hantera riskerna för tvångsarbete.

---

*Den offentliga och den privata sektorn bör se till att riskerna för tvångsarbete förebyggs och hanteras på behörigt sätt. I praktiken betyder detta att både privata och offentliga aktörer bedriver en ansvarsfull företagsverksamhet.*

---

Den nationella lagstiftningen i världen har tagit betydande steg framåt när det gäller att främja företagans ansvar för de mänskliga rättigheterna och deras samhällsliga ansvar. Ett exempel som kan nämnas är **lagen om modernt slaveri som stiftats i Storbritannien (2015)**.<sup>12</sup> Denna lag kräver att alla företag med en årlig omsättning över 36 miljoner pund ska utarbeta en "slaveri- och människohandelsrapport". I rapporten ska företaget redovisa vilka åtgärder det vidtagit under räkenskapsåret för att säkerställa att det inte förekommer modernt slaveri i dess produktionskedja eller dess interna verksamhet. Storbritanniens lagstiftning kan eventuellt ha följder även för finländska företag som är leverantörer till brittiska företag som är rapporteringsskyldiga. Lagen omfattar även de underleverantörsföretag och finländska företag som har affärsverksamhet i Storbritannien.

Även Frankrike har varit aktivt när det gäller tillämpandet av principen om aktsamhet i fråga om mänskliga rättigheter. I början av 2017 antogs en lag som förpliktar multinationella bolag att iaktta tillräcklig aktsamhet i ansvarsfrågor och att utarbeta konkreta åtgärds- och övervakningsplaner för beaktande av arbetstagarnas rättigheter. Lagen gäller även företagans underleverantörer och produkttillverkare.

---

<sup>9</sup> United Nations (2017): Sustainable Development Knowledge Platform <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>

<sup>10</sup> Edilex (2017): Pakollista työtä koskevan sopimuksen pöytäkirja, laki ja asetus voimaan: <https://www.edilex.fi/uutiset/51454>

<sup>11</sup> Protokollet och lagen om det trädde i kraft i Finland 27.1.2017.

<sup>12</sup> Home Office (2017): Modern Slavery: <https://www.gov.uk/government/collections/modern-slavery>

## FÖRETAGENS SOCIALA ANSVAR I FINLAND

Finland har utarbetat en egen nationell genomförandeplan (2014)<sup>13</sup> utifrån FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. I denna konstateras bland annat att internationella företag och enskilda företag i främjandet av de mänskliga rättigheterna bör satsa på internationellt samarbete, effektivare informationsutdelning, effektivare genomförande av nuvarande lagstiftning och befintliga avtal om mänskliga rättigheter samt genomskinlighet.

Enligt en företagsansvarsundersökning<sup>14</sup> som FIBS ry utförde 2017 har det blivit allt vanligare att räkna de mänskliga rättigheterna som ett väsentligt ansvarstema. De har i betydelse nått upp till nästan samma nivå som det traditionella miljöansvaret och de personalrelaterade arbetslivsförfarandena. Trots detta uppgav endast vart tredje företag att de följer FN:s vägledande principer för de mänskliga rättigheterna, och 21 procent av respondenterna räknade de mänskliga rättigheterna som det viktigaste ansvarstemat med tanke på sin verksamhet. Respondenterna ansåg (liksom föregående år) att hanteringen av leveranskedjorna är det (klart) mest utmanande ansvarstemat, och nästan 70 procent av de företag som svarade uppgav att de ställt särskilda krav på sina leverantörer.

Lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft, kallad beställaransvarslagen, trädde i kraft den 1 januari 2007. Enligt denna ska beställaren av sina underleverantörer begära vissa i lagen nämnda utredningar (se checklista C s. 20–21). Lagen kräver emellertid inte att beställaren begär utredningar om underentreprenörernas lönebetalningar. Den kräver endast att beställaren innan ett avtal ingås skaffar en redogörelse för vilket kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet eller för de centrala anställningsvillkoren. För att säkerställa sin möjlighet att få mer detaljerad information om lönerna om så önskas, bör beställaren se till att avtalen ger rätt att vid behov få utredningar om lönerna (se checklista C, s. 20–21). Lagen syftar till att bekämpa den grå ekonomin och förhindra anlitande av underleverantörer som inte sköter sina åligganden gentemot samhället. Enligt beställaransvarslagen gäller beställarens ansvar i underleveranskedjan endast en avtalspartner som befinner sig ett steg under denne. Många företag har dock ett sådant bra förfarande att de begär utredningar av alla företag i underleveranskedjan. I avtalen kan man också förbjuda kedjebildning. I Finland beslutade till exempel HOK-Elanto att städtjänstpartnerna från och med 2013 inte får anlita underleverantörer, och i dagens läge har handelslaget endast direkta avtalspartner.<sup>15</sup>

---

*I och med en ändring av bokföringslagen som trädde i kraft vid ingången av 2017 fick bolag som är av allmänt intresse, det vill säga börslistade bolag, kreditinstitut och försäkringsbolag, en ny skyldighet: de ska rapportera hur de sköter frågor som gäller miljön, arbetstagarna och sociala frågor, de mänskliga rättigheterna samt bekämpningen av korruption och mutor.*

---

<sup>13</sup> Arbets- och näringsministeriet (2014): Nationellt genomförande av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Arbets- och näringsministeriets publikationer, Konkurrenskraft 45/2014: <https://tem.fi/documents/1410877/3438838/Nationellt+genomf%C3%B6rande+av+FNs+v%C3%A4gledande+principer+f%C3%B6r+f%C3%B6retag+21102014.pdf>

<sup>14</sup> FIBS (2017): FIBS in Yritysvastuututkimus 2017: [http://www.fibsry.fi/images/FIBS\\_Yritysvastuututkimus2017\\_Tiivistelma\\_v3.pdf](http://www.fibsry.fi/images/FIBS_Yritysvastuututkimus2017_Tiivistelma_v3.pdf)

<sup>15</sup> Helsingin Sanomat (2017): Turvapaikanhakijat siivoavat Suomessa kouluja ja urheilutiloja parin euron tuntipalkoilla – Kaupunkien hankintajohtajat myöntävät, että työehtojen valvonta on vaikeaa: <http://www.hs.fi/talous/art-200005171588.html>

Arbetsgivarförbunden i Finland har en viktig roll när det gäller att övervaka och främja socialt ansvar. Ett bra branshexempel utgör fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation, Fastighetsarbetsgivarna rf, vars medlemmar har förbundet sig att följa branschens etiska anvisningar, som går längre än lagen.<sup>16</sup> Dessutom tog bl.a. ett antal företag inom dagligvaruhandeln i augusti 2015 tillsammans med medborgarorganisationer och myndigheter fram en gemensam syn på hur de ska införa FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter i sina underleveranskedjor. Dokumentet innehåller exempel på risker samt rekommendationer om förebyggande åtgärder och om hur företagen kan förebygga risker som rör mänskliga rättigheter.<sup>17</sup>

Trots de internationella och nationella framstegen utgör lagstiftningen och de centrala principerna minimikrav som bör uppfyllas för att trygga de mänskliga rättigheterna. För att man genuint ska kunna hantera riskerna i anknytning till utnyttjande av arbetskraft, bör man i ansvarsfull företagsverksamhet gå längre än lagstiftningen och de grundläggande standarderna, exempelvis genom att förbättra riskhanteringen och införa de systematiska försiktighetsåtgärder som listas i följande kapitel.

---

<sup>16</sup> Kiinteistötyönantajat (2017): Eettiset ohjeet: <https://www.kiinteistotyönantajat.fi/jasenyys/jasenyys ehdot/eettiset-ohjeet/>

<sup>17</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö (2015): Yhteinen näkemys YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden noudattamisesta päivittäistavara- ja hankintaketjussa (20.8.2015): <https://tem.fi/documents/1410877/2869440/P%C3%A4ivitt%C3%A4istavara- ja hankintaketjussa+yhteinen+n%C3%A4kemys.pdf/5f055667-b56b-48bd-a8d2-8512399bfd2a>

## SJU STEG MOT BÄTTRE RISKHANTERING

Du kan förbättra hanteringen av underleverans-, produktions- och leveranskedjorna genom att satsa på frågor som gäller socialt ansvar. Genom att följa dessa sju steg minskar du betydligt risken för att ditt företag blir involverat i arbetsrelaterat utnyttjande eller människohandel.

01

Planering: Läs denna handbok och skaffa mer kunskap om utnyttjande av arbetstagare och riskerna för människohandel samt följ de steg och rekommendationer som listas här och som är relevanta för ert företag.

02

Utför en riskbedömning för ditt företag och eventuella underleverantörer. Använd punkten "Snabb riskbedömning – testa ditt företag", s. 16, som hjälp.

03

Ta fram eller skaffa rekommendationer om förebyggande av arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel för personalen. Använd punkten "Checklista A – allmänna försiktighetsåtgärder", s. 17.

04

Ta fram eller skaffa rekommendationer om rekrytering och anställning med tanke på utnyttjande av arbetskraft. Använd punkten "Checklista B – direkt rekrytering och anställning", s. 18–19.

05

Ta fram eller skaffa rekommendationer och krav som rör anlåtande av underleverantörer för att förebygga utnyttjande av arbetskraft. Använd punkten "Checklista C – försiktighetsåtgärder vid anlåtande av underleverantörer", s. 20–21.

06

Informera arbetstagarna och underleverantörerna om förebyggande av arbetsrelaterat utnyttjande och om kännetecken på utnyttjande samt om de ovannämnda interna rekommendationerna. Använd punkten "Kännetecken på arbetsrelaterad människohandel" som hjälp, s. 22–24.

07

Kontakta polisen, arbetarskyddsmyndigheterna eller systemet för hjälp vid människohandel, om du har en grundad misstanke om allvarligt arbetsrelaterat utnyttjande eller människohandel. Se kontaktuppgifterna och länkarna på s. 25–26.



### ÖVERVAKNING OCH UPPFÖJNING

Bedöm riskerna regelbundet och ta i bruk ett revisionssystem. Använda checklistorna (A, B, C) i denna handbok och kontrollera med jämna mellanrum att kraven i dem uppfylls.

Förbind dig att bekämpa arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel i företagets verksamhet genom att inkludera dessa teman i företagets strategi för socialt ansvar. Använd bl.a. <https://sdgcompass.org/> som hjälp. Informera intressentgrupper och arbetstagare om dessa regelbundet.

Sök mer information på webbplatsen [http://www.manniskohandel.fi/pa\\_svenska](http://www.manniskohandel.fi/pa_svenska) om arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel. Där finner du också information om kurser och vägledande material om ämnet.



## SNABB RISKBEDÖMNING – TESTA DITT FÖRETAG

Dåliga arbetsförhållanden och utnyttjande av arbetskraft kan i praktiken förekomma i alla branscher. Riskerna är högre särskilt hos dem som anlitar underleverantörer och i oorganiserade företag. I Finland har det förekommit utnyttjande av arbetskraft i synnerhet i städ-, restaurang-, tjänste- och byggbranschen samt inom bärplockning.

Genom att svara på frågorna nedan kan du göra en preliminär riskbedömning för ditt företag. Risken är särskilt stor om du svarar ”ja” på en del eller på alla frågor.



1. Anlitar ert företag **utbildad, tillfällig** och/eller säsongarbetskraft?
2. Har ert företag många **utländska** arbetstagare som **inte har kännedom om arbetsvillkoren i Finland**?
3. Har ert företag arbetstagare eller tillfälliga anställda som anlitas via utländska eller finländska **bemanningsföretag**?
4. Använder ert företag **underleverantörer** (eventuellt flera länkar per leveranskedja), **bemanningsföretag** och/eller **kortvariga säsongarbetsavtal**?
5. Har ert företag lagt ut arbeten på utländska arbetstagare på ett sådant sätt att den övriga personalen inte kan se dem på grund av att de arbetar **på nätter** eller på en **avlägsen plats**?
6. Hör ert företag till en **sådan bransch** där anlitan av svart, olaglig arbetskraft, social dumpning eller människohandel uppdagats?

## MINSKA RISKERNA OCH VISA ANSVAR I FÖRETAGSVERKSAMHETEN

**CHECKLISTORNA:** Checklistorna på följande sidor innehåller åtgärder med hjälp av vilka du kan öka ditt företags sociala ansvarstagande och minska risken för arbetsrelaterat utnyttjande i leverans- och underleveranskedjorna. Åtgärdsförslagen i checklistorna är rekommendationer som är avsedda att användas som inspiration för eventuella åtgärder.<sup>18</sup> Företagets storlek och bransch avgör hur långt ni kan och bör tillämpa de enskilda punkterna. Till exempel medelstora och stora företag kan ha nytta av att utarbeta sin strategi för arbetet mot arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel i anslutning till sina förfaranden för ansvarsfull företagsverksamhet, medan detta inte är lika viktigt för små företag. Det ligger på företagets eget ansvar att bedöma vilka punkter som är relevanta. Denna bedömning kan ditt företag självt göra. Ni kan minska riskerna effektivast genom att använda checklistorna i kombination med de kännetecken på arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel som anges på sidorna 23–24.

<sup>18</sup> Mer information om hur man kan förbättra sitt företags sociala ansvar finns t.ex. i HEUNI:s riktlinjer från 2014 om förebyggande av missförhållanden och arbetsrelaterad människohandel vid rekrytering och anställning: [http://heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/K29ol7r9r/HEUNI\\_report\\_79.pdf](http://heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/K29ol7r9r/HEUNI_report_79.pdf)



## A: ALLMÄNNA FÖRSIKTIGHETSÅTGÄRDER

- Har ni i företaget kunskap om arbetsrelaterat utnyttjande/människohandel och om lagstiftningen relaterad till det/den?
- Har företaget interna anvisningar om förebyggande av arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel, exempelvis inkluderade i anvisningarna om ansvarsfull företagsverksamhet?
- Har företaget övervägt att inkludera nedanstående punkter i sina allmänna anvisningar och riktlinjer rörande ansvar?
  - Skyldighet att förebygga arbetsrelaterat utnyttjande i företagets verksamhet, både i fråga om de egna arbetstagarna och i samband med anlitanade av underleverantörer.
  - Förfaranden och påföljder när sådant som tyder på arbetsrelaterat utnyttjande framkommer.
  - Löfte om att arbetstagarna har frihet att ingå eller säga upp sitt anställningsförhållande.
  - Fortgående riskbedömning och övervakning av arbetsförhållandena för både de egna arbetstagarna och underleverantörernas arbetstagare, exempelvis med hjälp av stickprov.
- Nämnar företaget i sin årsberättelse att det har anvisningar och har vidtagit eller planerar att vidta åtgärder för förebyggande av arbetsrelaterat utnyttjande?
- Känner företaget till de eventuella arbetstagare som är mest utsatta när det gäller utnyttjande? Finns det i företaget kunskap om vilka förhållanden som gör vissa personer mer utsatta när det gäller utnyttjande?
- Samarbetar företaget med myndigheter, med sina arbetsgivar- och branschorganisationer samt eventuellt med fackförbund kring identifiering av arbetsrelaterat utnyttjande och rapportering av fall?
- Om företaget har anvisningar om förebyggande av utnyttjande, informerar det eventuella underleveranspartner om dem?
- Håller cheferna informell och regelbunden kontakt med arbetstagarna (inklusive underleverantörernas arbetstagare) för att få deras synpunkter på arbetsförhållandena och få höra om eventuella missförhållanden?
- Finns det i företaget en informationskanal via vilken det är möjligt att tryggt och vid behov anonymt meddela om missförhållanden/misstankar som rör oacceptabla arbetsförhållanden?
- Har företagets chefer tillräckligt med kunskap om arbetstillstånd för arbetstagare med invandrarbakgrund och om deras rätt att byta arbetsplats eller bransch?



## B: DIREKTREKRYTERING OCH ANSTÄLLNING

- Har företaget ett systematiskt rekryteringsförfarande av vilket framgår bland annat vem eller vilka som ansvarar för rekryteringen och vem som är chef för vem.
- Ordnas i samband med att en arbetstagare anställs alltid ett personligt besök för personen på företagets verksamhetsställe och görs arbetsavtalet upp skriftligen? Är språket i arbetsavtalet förståeligt och säkerställer man att den som anställs förstår alla detaljer i avtalet?
- Använder företaget vid behov tolkning när ett avtal ingås, om den som anställs inte talar flytande finska eller svenska?
- Kontrolleras vid anställningsintervjun att den som söker arbetet har de nedan nämnda ursprungliga dokumenten?
  - En kopia av ett identitetsbevis med fotografi, t.ex. av passet eller av ett i utreselandet utfärdat identitetsbevis, av andra än finländska medborgare.
  - Ett i Finland beviljat tillstånd att arbeta och uppehållstillstånd (av andra än medborgare i ett EES-land och Schweiz).
  - En säkerhetsutredning om det är nödvändigt.
- Kontrollerar företaget att dokumenten är äkta och att den person som är närvarande är den som identitetsbeviset (passet) är utfärdat för? Kontakta alltid polisen, om du misstänker en förfalskning.
  - Kontrollera dateringen och sista giltighetsdagen för alla dokument/tillstånd.
  - Använd vid behov översättningstjänster eller vänd dig till ambassadernas tillståndsbyråer, om innehållet i dokumenten är oklart eller på ett språk som du inte förstår.
  - Om en arbetstagare ansöker om fortsatt uppehållstillstånd, kontrollera med jämna mellanrum om ansökan är anhängig.
  - Kontrollera identitetsbeviset, ålder, längd, ögonfärg, formen på öronen osv.
- Förvaras kopiorna av alla arbetstagares dokument i en personalmapp i företagets lokal?
- Har företaget särskilda avtal som arbetstagarna ska underskriva och som gäller arbetstagarens rättigheter och skyldigheter, till exempel att arbetstagaren inte får ta med sig personer utan tillstånd till arbetsplatsen?
- Har företaget övervägt att i samband med anställningar ge dem som anställs ett personkort som är försett med fotografi och sista giltighetsdag och som de alltid ska bära på sig på arbetsplatsen? Om ditt företag är verksamt inom byggbranschen, hur kontrollerar ni i så fall att varje arbetstagare har det obligatoriska personkortet som ska vara försett med fotografi och skattenummer? Om ditt företag är verksamt inom fastighetsservicebranschen, använder ni i så fall

ett personkort som är försett med fotografi och skattenummer?

- Har företaget övervägt ett förfarande enligt vilket alla utgifter i samband med en rekrytering betalas av företaget så att arbetstagaren varken direkt eller indirekt blir tvungen att betala några utgifter?

Ställer ni följande frågor vid en anställningsintervju:

- Hur fick du kännedom om arbetsplatsen?
- Har du betalat en tredje part för att komma till Finland?
- Har du varit tvungen att låna pengar för att kunna betala kostnaderna för ansökan om arbetstillstånd?
- Har du betalat eller måste du betala en tredje part för att få arbetet? Har du tagit ett lån på grund av det?
- Har du varit tvungen att ingå ett parallellt arbetsavtal med en förmedlingsbyrå och därigenom betalat en oskälig avgift (vid anställning via ett rekryterings- eller förmedlingsföretag)?
- Vilken är din stadigvarande adress? Vem är hyresvärd? Vilket är ditt telefonnummer och vem kan kontaktas i en eventuell nödsituation?

Se punkten "Kännetecken på arbetsrelaterad människohandel", s. 22–24.

- Informerar ni före utgången av den första lönebetalningsperioden den arbetssökande om de centrala villkoren i anställningsförhållandet, som timlön, arbetstimmarnas antal, möjligheten att ansluta sig till ett fackförbund och vem man kan vända sig till vid problem?



## C: FÖRSIKTIGHETSÅTGÄRDER VID ANLITANDE AV REKRYTERINGSFÖRETAG OCH AVTALSPARTNER

- Har företaget anvisningar om hur man undviker utnyttjande av arbetskraft i underleveranskedjan?
  - Har företaget inkluderat en standardfras i avtalen med underleverantörer eller andra partner för att sörja för att nolltolerans gäller i fråga om arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel? Kan företaget säga upp avtalen omedelbart, om denna fras inte följs?
  - Har företaget en klar strategi för hur man reagerar och försöker rätta till en situation där företaget självt eller myndigheterna uppdagar ett avtalsbrott i samband med en inspektion? Kan företaget säga upp avtal, om avtalsvillkoren inte följs? I samband med hävande av ett avtal bör företaget bedöma om den som blivit utnyttjad kan få problem och säkerställa att utnyttjandet inte fortsätter efter hävandet i andra sammanhang.
    - Om missförhållanden uppdagas, vet företagets anställda hur de ska agera och vem de ska kontakta? (Se kontaktuppgifterna och länkarna på s. 25–26).
- Har företaget någon särskild strategi/förfaranden i fråga om anlitande av avtalspartner och underleverantörer? Tänk igenom särskilt följande frågor:
  - Är det tillåtet för era avtalspartner att för en entreprenad som ni avtalat om, en del av en sådan entreprenad eller ett uppdrag i sin tur anlita en entreprenör, så att det bildas en kedja?
  - Måste de arbetstagare som utför uppdraget vara anställda av er samarbetspartner eller får de också vara anställda av underleverantörer?

**OBS!** Om arbetstagarna måste vara anställda direkt av avtalspartnern, bör detta villkor gälla alla leverantörer.
- Borde avtalspartnern förpliktas att säkerställa att de egna arbetstagarna och arbetstagare som eventuella underleverantörer anställt i Finland har löne- och arbetsförhållanden som inte är sämre än de som är allmänna på arbetsmarknaden i Finland?
  - Borde avtalspartnerna förpliktas att utföra revisioner av sin egen och underleverantörernas verksamhet?
- Är avtalspartnernas skyldigheter klara och nämns de i ett skriftligt avtal? Har leverantören försäkrat att man följer kraven i kollektivavtalen och alla krav i lagstiftningen och krav som myndigheter ställer? Har företaget försäkrat sig om att:
  - Leverantören ansvarar för att eventuella underleverantörer uppfyller samma krav och skyldigheter som leverantören enligt avtalet är förpliktad att uppfylla.
  - Företaget kan när som helst av både sina avtalspartner och dennes underleverantörer begära bevis på att dessa krav och skyldigheter uppfylls (t.ex. begära intyg över betalda löner och utförda arbetstimmar).
- Har företaget sett till att leverantören använder endast underleverantörer som skriftligt godkänts och kontrollerat att leverantören inte är delaktig i något åtal som är anhängigt eller har dömts för något brott? Enligt beställaransvarslagen är beställaren skyldig att begära:
  - En utredning om huruvida företaget är infört i förskottsuppbördsregistret och arbetsgivarregistret samt i registret över mervärdesskattskyldiga.
  - Ett utdrag ur handelsregistret.
  - En utredning om att företaget inte har någon skatteskuld eller en av myndighet lämnad utredning om beloppet av skatteskuld.

- Intyg över tecknande av pensionsförsäkringar för arbetstagare samt över betalning av pensionsförsäkringsavgifter eller en utredning om att en betalningsöverenskommelse har ingåtts angående pensionsförsäkringsavgifter som förfallit till betalning.
- En utredning om vilket kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet eller om de centrala anställningsvillkoren.
- En redogörelse för hur företagshälsovården är ordnad.
- Ett intyg över tecknande av en lagstadgad olycksfallsförsäkring (gäller byggbranschen).
- Ett intyg över hur den sociala tryggheten för utstationerade arbetstagare bestäms.

Kontrollerar företaget regelbundet de uppgifter som beställaransvaret kräver i hela underleveranskedjan? Beaktar företaget också utredningsskyldigheten i beställaransvarslagen i fråga om uppgifter som utländska företag ska lämna (lika omfattande som de inhemska företagens)?

Har företaget med rekryteringsföretag och underleverantörer ingått ett skriftligt avtal som säkrar att utstationerade eller hyrda arbetstagare inte har skyldighet att betala arbetsförmedlingsavgifter i samband med rekryteringen?

Kontrollerar företaget att avtalspartnern iaktar följande punkter?

- Avtalspartnern sköter sina lagstadgade arbetsgivarskyldigheter.
- Alla arbetstagare har fått information om de allmänna arbetsvillkoren innan arbetet inleds. På företagets begäran skickar leverantören en kopia av arbetsvillkoren inom fem arbetsdagar.
- Alla arbetstagare ska vara anställda av leverantören eller en underleverantör som företaget godkänt. Arbetstagarna har inte tillstånd att använda egna medhjälpare, familjemedlemmar osv. för utförande av ett arbete.
- Arbetstagarna ska alltid bära på sig ett synligt personkort som de fått av underleverantören och som godkänts av leverantören eller företaget. Personkortet ska vara försett med arbetstagarens fotografi och en identitetsbeteckning, t.ex. ett personligt nummer eller en personbeteckning, som direkt kan kopplas samman med arbetstagaren.
- Företaget har rätt att kontakta avtalspartnerns och dess underleverantörers arbetstagare utan förhandsmeddelande för att få uppgifter om en arbetstagares identitet.
- Avtalspartnern är ansvarig för att dess arbetstagare har gällande tillstånd att utföra arbetena i fråga.
- Arbetsgivaren ska förvara uppgifter om utländska arbetstagares grunder för rätten att arbeta på arbetsplatsen så att uppgifterna är lätt tillgängliga för arbetarskyddsinspektörerna. När det gäller utländska företag är det den finländska uppdragsgivaren som ska säkerställa att arbetstagarna har rätt att arbeta. I avtalen kan man komma överens om att uppgifterna om grunderna för rätten att arbeta måste visas upp för beställaren för alla utländska arbetstagares del.
- Avtalspartnern ska försäkra att lönerna, de normala inkomstskatterna och lönebidragerna för utfört arbete rapporteras till skattemyndigheterna i enlighet med de bestämmelser som gäller arbetsgivare.
- Arbetstagarna har av sin arbetsgivare fått lätt igenkännliga arbetskläder (om sådana används) och de använder de arbetskläder som de fått.
- För företaget håller partnern en förteckning över sin personal uppdaterad.

(Se punkten *Kännetecken*, s. 22–24).

Ger företaget självt underleverantörens alla arbetstagare introduktion, och ges den på ett språk som dessa förstår? Kontrolleras att arbetstagarna har förstått innehållet i introduktionen?

## KÄNNETECKEN PÅ ARBETSRELATERAT UTNYTTJANDE OCH MÄNNISKOHANDEL

Arbetstagare som är utsatta för arbetsrelaterat utnyttjande eller människohandel håller vanligen tyst om sin situation på grund av rädsla för följder, hot eller hämnd. Som exempel kan nämnas att uppehållstillståndet för många utländska arbetstagare är beroende av arbetsplatsen, och därför är dessa arbetstagare mycket beroende av sin arbetsgivare.<sup>19</sup> Det är således mer sannolikt att någon annan aktör, som myndigheter, andra arbetstagare, fackförbund eller vanliga medborgare, hjälper till med att avslöja fall av utnyttjande. Ett fall av människohandel i en restaurang avslöjades i Kallio i Helsingfors genom att en kund tog kontakt med arbetarskyddsmyndigheterna och anmälde fallet, där offret var en av restaurangens anställda.

Det är ofta svårt att få en helhetsbild av hurvida en person är offer för arbetsrelaterat utnyttjande/människohandel. Därför ska man agera genast, om de egna eller andras observationer (inklusive omständigheter som framkommit i samtal med arbetstagare) tyder på att allt inte är som det ska.

Nedan finns en förteckning över varningssignaler som tyder på arbetsrelaterad människohandel. Om flera av dessa kännetecken identifieras, bör man se närmare på förhållandena och kontakta myndigheterna (se *kontaktuppgifterna* på s. 25–26).

---

### KÄNNETECKEN I SAMBAND MED REKRYTERING OCH ANSTÄLLNING

---

1	En person som talar god finska, svenska eller engelska presenterar en grupp utländska arbetssökande för arbetsgivaren och påstår att hen är exempelvis en vän eller familjemedlem eller att hen vill hjälpa dem. (Dessutom har personen ofta samma nationalitet och/eller samma etniska bakgrund). Personen för gruppens talan och väntar på de arbetssökande medan de genomgår anställningsintervjun.
2	I de dokument som den sökande ska fylla i och lämna till företaget är språket bättre än vad man kunde förvänta sig.
3	"En vän" eller "en familjemedlem" lämnar dokumenten för den arbetssökandes räkning.
4	Sökanden tycks vara nervös eller så verkar det som om sökanden hemlighåller något och/eller uppför sig som om hen hade fått instruktioner av en tredje part.
5	En tredje part ringer för att diskutera en vän eller familjemedlem som skulle vilja få arbete i företaget.
6	I ett visst företag anställs allt fler personer som inte talar finska eller svenska, som har en viss nationalitet och som har anlåtats för arbete av en underleverantör med samma nationalitet.

---

<sup>19</sup> Jokinen, A. & Ollus, N. (2014): "Tuulikaapissa on tulijoita" Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaisten työntekijöiden hyväksikäyttö ravintola ja siivouspalveluilla. HEUNI report No. 76: [http://heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/zE8YBjpXz/Heuni\\_report\\_no.76.pdf](http://heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/zE8YBjpXz/Heuni_report_no.76.pdf)

<b>7</b>	Vid jämförelse av arbetstagarnas telefonnummer, adresser eller kontouppgifter framgår att flera av dem har uppgett samma uppgifter.
<b>8</b>	Vid jämförelse av de uppgifter som arbetstagarna uppgett om vem man vid en nödsituation ska kontakta framgår att flera av dem har uppgett samma person.

## KÄNNETECKEN PÅ ARBETSPLATSEN

<b>1</b>	Arbetstagarna blir skjutsade till och från arbetet av en person som inte arbetar på arbetsplatsen.
<b>2</b>	Arbetstagarnas bespising har ordnats så att de inte själva kan besluta om var eller vad de äter, med andra ord det saknas ordentliga lunchraster och/eller så får de bara måltidsrester att äta.
<b>3</b>	Arbetstagarna har spår av fysiska skador, de är undernärda, de kan se ovårdade ut och de använder eventuellt inte kläder som är lämpliga för årstiden.
<b>4</b>	Arbetstagarna verkar vara nervösa och rädda (rädda för arbetsgivaren/myndigheter).
<b>5</b>	Arbetstagarna svarar inte på frågor eller ger svävande svar när de blir tillfrågade om arbetsförhållandena, inklusive hur många arbetstimmar de har och när de kom till Finland.
<b>6</b>	Arbetstagarna får inte röra sig utan en tredje part, och hur de rör sig på arbetsplatsen och/eller i arbetstagarnas inkvarteringslokaler är kraftigt begränsat.
<b>7</b>	Arbetstagarna betalas inga löner/deras löner innehålls eller så är de ytterst underbetalda.
<b>8</b>	Arbetstagarna har inga skriftliga arbetsavtal.
<b>9</b>	Arbetstagarna har långa arbetsdagar, inklusive veckoslut och nattarbete, utan att det finns någon separat överenskommelse om det.
<b>10</b>	Arbetstagarna har ingen lagstadgad vilotid och/eller så är de tvungna att arbeta trots att de är sjuka.
<b>11</b>	Arbetstagarna kan inte uppge sin närmaste chefs telefonnummer och har ingen kontakt med denne.
<b>12</b>	Arbetstagarna har en stor skuld till chefen, ett rekryteringsföretag eller andra parter.
<b>13</b>	Arbetstagarna har inga identitetshandlingar. Det verkar som om identitetsbevisen och de personliga handlingarna har beslagtogs, och arbetstagaren kan inte avlägsna sig från arbetsplatsen eller bevisa sin identitet.
<b>14</b>	Arbetstagarna visar upp förfälskade identitetsbevis och/eller resedokument.
<b>15</b>	Arbetstagarna har fått hot om att de ska anmälas till myndigheterna och eventuellt också hotats med fysiskt våld.
<b>16</b>	Arbetstagarna har inte möjlighet eller endast begränsad möjlighet till hälsovård.



---

## KÄNNETECKEN FÖRKNIPPADE MED BOENDEFÖRHÅLLANDEN

---

<b>1</b>	Arbetstagarna meddelar att de bor hos en person som är anställd av underleverantören eller hos en person som är anställd av rekryteringsföretaget.
<b>2</b>	Arbetsgivaren/underleverantören ordnar exempelvis bispisning och inkvartering med förhöjda priser och drar av beloppet från lönen så att arbetstagaren får mycket låga inkomster eller inga inkomster alls.
<b>3</b>	Arbetstagarna har dåliga boendeförhållanden och/eller bor tillsammans med många andra i ett alltför trångt utrymme.
<b>4</b>	Arbetstagarna bor på arbetsplatsen (i rum där byggarbeten utförs, i bakre rum eller i källare).

---



## KONTAKTUPPGIFTER OCH LÄNKAR TILL MER MATERIAL

---

Om du misstänker människohandel, kan du kontakta hjälpsystemet för offer för människohandel. Telefontjänsten är öppen dygnet runt på numret **+358 2954 63177**.

Mer information om människohandel finns också på webbplatsen [www.manniskohandel.fi](http://www.manniskohandel.fi)

---

### Om du lägger märke till att din underleverantör bryter mot lagen, kan du vända dig till polisen.

---

-Till polisen kan du lämna information i icke-brådsökande fall på en blankett via nätet: <https://www.poliisi.fi/nattips>

---

En brottsanmälan kan göras elektroniskt: [https://www.poliisi.fi/brott/elektronisk\\_brottsanmalan](https://www.poliisi.fi/brott/elektronisk_brottsanmalan)

---

Information om människohandel (bara på finska): <https://www.poliisi.fi/rikkokset/ihmiskauppa>

---

Du kan vända dig till arbetarskyddsmyndigheterna, det vill säga regionförvaltningsverkens ansvarsområde för arbetarskydd, om du i underleveranskedjorna lägger märke till problem i arbetsförhållandena eller arbetsavtalen: <http://www.tyosuojelu.fi/web/sv/forsta-sidan>

---

Arbetarskyddsförvaltningens broschyr "Utländsk arbetstagare i Finland" ger utländska arbetstagare information om de grundläggande principerna för arbete i Finland. Broschyren finns tillgänglig på nio språk: <http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/oppaat>

---

**Även fackförbunden övervakar att arbetsvillkoren följs, och arbetsgivarförbunden deltar i kollektivavtalsförhandlingarna. Om ditt företag är medlem i ett arbetsgivarförbund, kan du få hjälp till exempel via rådgivnings-, konsultations- och rättegångstjänster som detta erbjuder.**

---

För invandrare har FFC en rådgivningstjänst där utländska arbetstagare kan få information om frågor som gäller anställningsförhållanden. Denna kan kontaktas via e-postadressen [workinfinland@sak.fi](mailto:workinfinland@sak.fi). En jurist ger dessutom råd på finska och engelska tisdagar och onsdagar kl. 9–11 och 12–15 på numret 0800 414 004: <http://www.sak.fi/workinfinland>

---

Migrationsverket informerar om bl.a. arbetsgivarens skyldigheter: [http://www.migri.fi/tietoa\\_muulla/ihmiskauppa](http://www.migri.fi/tietoa_muulla/ihmiskauppa)

---

**De viktigaste organisationerna som deltar i arbetet mot människohandel i Finland är Brottsofferjouren, Pro-tukipiste, Monika-Naiset och Flyktingrådgivningen rf. Mer information om människohandel finns också på webbplatsen [http://www.manniskohandel.fi/pa\\_svenska](http://www.manniskohandel.fi/pa_svenska)**

---

Brottsofferjouren <https://www.riku.fi/fi/erilaisia+rikoksia/ihmiskauppa/>

---

Pro-tukipiste <https://pro-tukipiste.fi/ihmiskauppa/>

---

Monika-Naiset Liitto	<a href="https://monikanaiset.fi/apua-vakivaltaan/">https://monikanaiset.fi/apua-vakivaltaan/</a>
Flyktingrådgivningen	<a href="http://www.pakolaisneuvonta.fi">http://www.pakolaisneuvonta.fi</a>
Den internationella migrationsorganisationen IOM:s byrå i Finland har publicerat en snabbguide som gäller ansvarstagande och som riktar sig till säsongarbetare i Finland:	<a href="http://iom.fi/sites/default/files/leaflets/IOM_Snabbguide_Sasongsarbete_FINAL.pdf">http://iom.fi/sites/default/files/leaflets/IOM_Snabbguide_Sasongsarbete_FINAL.pdf</a>
Den i Tallinn verksamma medborgarorganisationen "Living for Tomorrow" har för företag med verksamhet i Estland gett ut en handbok om bekämpning av utnyttjande (2016):	<a href="http://www.lft.ee/inimkaubitsemine/publikatsioonid-2-1/vastutustundlik-ettevete">http://www.lft.ee/inimkaubitsemine/publikatsioonid-2-1/vastutustundlik-ettevete</a>
Från SHIFT-organisationen, som ger konsultation i tillämpning av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, kan man få mer material och handböcker om tillämpning av FN:s principer i företagsverksamhet:	<a href="https://www.shiftproject.org/">https://www.shiftproject.org/</a>
Handbok om tolkning av FN:s principer (2012):	<a href="http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf">http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf</a>
Ställda frågor om FN:s principer (2014):	<a href="http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf">http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR.pdf</a>
FIBS och IOM publikationen (2018) "Migration, human trafficking and forced labour: How to avoid risks and increase transparency in labour supply chains" innehåller information för företag om hur motverka tvångsarbete och människohandel i globala produktions- och distributionskedjor.	<a href="http://www.fibsry.fi/images/FIBS_IOM_2018_Final.pdf">http://www.fibsry.fi/images/FIBS_IOM_2018_Final.pdf</a>
Finnwatch, den statliga enheten för samordnad upphandling Hansel Ab samt den kommunala sektorns gemensamma upphandlingsenhet KL-Kuntahankinnat Oy (2018) har på basen av ett pilotprojekt, där de mänskliga rättigheterna togs i beaktan, framställt en rapport med information om ansvarsfulla upphandlingsprocesser.	<a href="http://finnwatch.org/images/pdf/Vastuulliset-hankinnat.pdf">http://finnwatch.org/images/pdf/Vastuulliset-hankinnat.pdf</a>
Arbets- och näringsministeriets publikation (2018) "Human rights impacts of own operations: insights for due diligence" syftar till att stödja finländska företag med att ta lämpliga steg i enlighet med FN:s omsorgsplikt som beskrivs i FN:s principer i syfte att förebygga, lindra eller åtgärda skadliga effekter på de mänskliga rättigheterna av deras verksamhet, särskilt i länder där skyddet för de mänskliga rättigheterna är bristfälligt eller där den befintliga lagstiftningen inte verkställs i någon större utsträckning.	<a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160573">http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160573</a>

Europeiska institutet för kriminalpolitik, verksamt i anslutning till Förenta Nationerna (HEUNI) /  
European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations (HEUNI)

HEUNI Publication Series No. 88b  
Publikationen kan laddas ner gratis på: [www.heuni.fi](http://www.heuni.fi)  
Mer information: [heuni@om.fi](mailto:heuni@om.fi)

Författare: Anni Lietonen och Natalia Ollus  
Visuell utseende av guiden: Aleksandra Anikina

Denna handbok har tagits fram i anslutning till ett samnordiskt projekt. Handboken baserar sig på en handbok om hur man ingriper vid utnyttjande och tvångsarbete utgiven av Danmarks center mot människohandel (Center mod menneskehandel). HEUNI har utifrån den danska handboken utformat en för Finland lämplig helhet i samarbete med representanter för företagsvärlden. Strävan var att i handboken inkludera exempel och förfaranden som gäller Finland för att ge ett så konkret vägledning som möjligt om förebyggande av arbetsrelaterat utnyttjande.

Nationella åtgärder finansieras av Social- och hälsovårdsministeriet och för det nationella genomförandet svarar HEUNI. Inom ramen för projektet har det ordnats två expertmöten för representanter för företagsvärlden och ett möte för forskare. Social- och hälsovårdsministeriet, Regionförvaltningsverket, Arbets- och näringsministeriet, Inrikesministeriet, Diskrimineringsombudsmannen, Helsingfors stad, HOK-Elanto och Servicefacket PAM hade representanter i projektets styrgrupp. Den svenska översättningen har granskats i samarbete med Ålands landskapsregering.

Tack till alla som kommenterat handbokens innehåll!

