

ANSVARSFULL REKRYTERING OCH FÖREBYGGANDE AV ARBETSRELATERAT UTNYTTJANDE

Principer vid anlitande av utländsk arbetskraft

- Alla arbetstagare ska få lön enligt kollektivavtalet, oberoende av medborgarskap.
- Utländska och finländska arbetstagare bemöts likvärdigt, ingen får diskrimineras på grund av sin bakgrund.
- Skapa ett öppet och förtroendefullt arbetsklimat för arbetstagarna. Prata regelbundet med arbetstagarna och fråga hur de har det. Om ni inte har något gemensamt språk, fundera på att anställa en utomstående och oberoende tolk. Använd till exempel telefontolkning.
- Ge framför allt fast anställda arbetstagare stöd för integrationen i samhället. Erbjud arbetstagarna möjlighet att delta i språkkurser och få kontakt med lokalbefolkningen.
- Om du ansvarar för arbetstagares boende, försäkra dig om att det är ändamålsenligt.
- Om arbetstagarna erbjuds boende, transport och mat, försäkra dig om att kostnaderna är skäliga.
- Gör upp anvisningar för hur ditt företag förebygger och ingriper i arbetsrelaterat utnyttjande. Använd till exempel denna checklista som utgångspunkt. Informera hela personalen om anvisningarna.
- En arbetstagare som anmäler oegentligheter får inte råka ut för problem eller bestraffas.

Rekrytering

- Anlita inte förmedlare! Rekrytera själv eller anlita tillförlitliga rekryteringstjänster.
- Ingå alltid skriftliga arbetsavtal och översätt dem vid behov till ett språk som arbetstagaren säkert förstår.
- Gå igenom de centrala anställningsvillkoren med arbetstagaren, vid behov tillsammans med en tolk.
- Kontrollera att arbetstagaren har de tillstånd som krävs för att arbeta och vistas i Finland.
- Ge arbetstagaren information om de anställningsvillkor som tillämpas i Finland och om de instanser som arbetstagaren kan kontakta vid eventuella problem.
- I Finland är det alltid arbetsgivaren som betalar eventuella rekryteringsavgifter. Utanför Europa är det vanligt med avgifter, men de kan leda till att arbetstagaren blir skuldsatt. Kartlägg alla kostnader som arbetstagaren kan tänkas ha betalat för att få jobbet (t.ex. resekostnader och administrativa kostnader för beviljande av rätten att arbeta). Försäkra dig om att kostnaderna är skäliga.
- Be arbetstagarna berätta om någon har krävt dem på pengar för att få jobbet. Gör en polisanmälan även i det fallet att du misstänker annan exploatering. Uppmana

arbetstagaren att spara alla meddelanden och kvitton över tilläggsavgifter som eventuellt bevismaterial.

Beakta också följande frågor, när du anlitar rekryteringstjänster

- Om du behöver rekryterings- eller bemanningstjänster, anlita endast adekvata aktörer med laglig verksamhet. Skaffa fram uppgifter om tjänsterna till exempel av arbetsgivarförbundet. Hur säkerställer du att arbetstagarnas rättigheter följs? Hur länge har företaget funnits och vilka är personerna bakom det? Har det tidigare förekommit problem i företagets verksamhet? Hur hittas och rekryteras arbetstagare?
- Kräv ansvarsfull rekryteringspraxis och ålägg servicelevantören att iaktta den i avtalet. Skriv också in sanktioner i avtalet, i fall av eventuella oegentligheter.
- Om oegentligheter uppdagas, häv avtalet och avbryt samarbetet. Kontakta myndigheterna. Ta hand om arbetstagarna; de får inte råka i knipa för att de anmält misstänkta oegentligheter.

Ge information vid inskolningen

- Säkerställ att alla arbetstagare, innan arbetet inleds eller senast när det börjar, får information om de anställningsvillkor som tillämpas i Finland och om sina egna rättigheter. Se till att få materialet översatt till arbetstagarnas språk. Ge arbetstagaren information ansikte mot ansikte, vid behov med hjälp av en utomstående tolk.
- Berätta för arbetstagarna att du inte godkänner oegentligheter och exploatering.
- Informera arbetstagarna om olika aktörer och kanaler som de kan kontakta och få hjälp av, om de möter oegentligheter.

Kännetecken på exploatering

Iakta, lyssna och försök vinna arbetstagarnas förtroende. Arbetstagare som råkat ut för exploatering vågar kanske inte berätta vad de upplevt. De kommer kanske från ett land där man inte kan lita på arbetsgivare och myndigheter.

Varningssignaler

- Arbetstagarna har alltid med sig en tredje part, en ledsagare eller en ”kompistolk”. Det finns en person som sköter alla deras ärenden och som alltid vill vara med när du talar med dem.
- Arbetstagaren verkar nervös, ger flummiga svar, undviker vissa samtalsämnen och ger konstiga förklaringar eller det verkar som om någon har gett anvisningar för hur arbetstagaren ska bete sig.
- Arbetstagaren har varit länge i Finland, men kan inte språket och känner inte kulturen.
- Arbetstagaren vet inte hur man utträtt ärenden, vet till exempel inte i vilken bank lönekontot finns och har ingen uppfattning om sin rätt till företagshälsovård.
- Många arbetstagare har uppgett samma kontaktinformati-

on och samma kontaktperson för eventuella nödsituationer. Det kan vara fråga om en aktör som utnyttjar arbetstagarna.

- Arbetstagaren uppvisar fysiska tecken på misshandel.
- Arbetstagaren verkar undernärd, smutsig eller inåtvänd, har alltid samma kläder eller saknar utrustning.

Du kan ställa följande frågor till arbetstagaren:

- Var hörde du om jobbet?
- Har du betalat för att komma till Finland?
- Har du varit tvungen att låna pengar till exempel för att kunna betala avgifterna för ansökan om arbetstillstånd?
- Hur mycket och till vem betalar du för boende och mat?
- Vem ska kontaktas i en nödsituation?

Om problem uppkommer

Om du misstänker människohandel:

- Om det är fråga om ett akut hot mot arbetstagarens liv och hälsa, kontakta omedelbart polisen på **numret 112**.
- Anmäl exploateringsbrott till polisens grupp för bekämpning av människohandel: ihmiskauppa@poliisi.fi.
- Om arbetstagaren behöver stöd på grund av människohandel eller arbetsrelaterat utnyttjande, kontakta hjälpsystemet för offer för människohandel, **tfn +358 295 463 177**, eller läs mer på www.ihmiskauppa.fi/sv

Om du misstänker att arbetstagaren behöver rådgivning i frågor som gäller anställningen eller problemsituationer, ge följande kontaktinformation (kan även kontaktas anonymt):

- FFC:s rådgivning för invandrare: workingfinland@sak.fi. Avgiftsfri juridisk rådgivning i anställningsfrågor, **tfn 0800 414 004**. Närmare upplysningar: www.sak.fi/sv/arbetsliv/invandrare
- Brottsofferjourens (RIKU) enhet som hjälper offer för människohandel: help@riku.fi eller **tfn 040 632 9293** (också sms eller WhatsApp). Närmare upplysningar: www.riku.fi/sv/tjansterna/tjanst-for-offer-for-manniskohandel-och-relaterade-brott/
- Brottsofferjourens filmsnutt om anställningsvillkoren i Finland (16 språkversioner): www.riku.fi/sv/olika-brott/utnyttjande-av-arbetskraft/

Närmare information om hur man anställer utländsk arbetskraft:

- Migrationsverkets anvisningar om arbetsgivarens ansvar: migri.fi/sv/arbetsgivarens-skyldigheter

- Arbetarskyddsmyndighetens anvisningar om rätten att arbeta: www.tyosuojelu.fi/web/sv/anstallningsforhallande/utlandsk-arbetstagare/ratt-att-arbeta
- Arbetarskyddsmyndighetens nationella telefonrådgivning nås på numret **0295 016 620**
- Anställningsvillkoren inom jordbruket år 2022: www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2022/04/Anstallningsvillkor-for-sasongsarbetare-2022.pdf
- Handbok för internationell rekrytering & broschyr på svenska: mediabank.businessfinland.fi/I/JQWn2SGF98rB

Allmän information för arbetsgivare:

- www.tyonantajat.fi/sw
- www.kauppapuutarhaliitto.fi
- www.mtk.fi
- www.slc.fi
- www.hmlry.fi/forbund/
- www.toitasuomesta.fi

Exempel på avtalsklausuler som syftar till att förhindra arbetsrelaterat utnyttjande:

- HEUNI Normative Framework Guide www.heuni.fi/-/report-series-94#8f12bbdb
- HEUNI Sopimustyökälu www.heuni.fi/-/report-series-93b#8f12bbdb