

REKRYTERA ANSVARSFULLT OCH MOTVERKA EXPLOATERING

Principer

- Alla arbetstagare ska få lön enligt kollektivavtalet.
- Alla arbetstagare bemöts likvärdigt, ingen får diskrimineras på grund av sin bakgrund.
- Skapa ett förtroendefullt arbetsklimat. Prata med arbetstagarna och fråga hur de har det.
- Anlita vid behov en utomstående tolk (t.ex. telefontolkning).
- Ge arbetstagarna stöd för integreringen. Erbjud möjlighet att delta i språkkurser och få kontakt med lokalbefolkningen.
- Försäkra dig om att det boende du erbjuder är ändamålsenligt.
- Om arbetstagarna erbjuds boende, transport och mat, försäkra dig om att kostnaderna är skäliga.
- Gör upp anvisningar för att förebygga och ingripa 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.
- Gå bevisligen igenom dessa frågor med arbetstagarna – myndigheterna misstänker inte en aktiv arbetsgivare.

Rekrytering

- Anlita inte förmedlare! Rekrytera själv eller anlita tillförlitliga rekryteringstjänster.
- Ingå alltid skriftliga arbetsavtal. Översätt vid behov avtalet till ett språk som arbetstagaren förstår.
- Gå igenom de centrala anställningsvillkoren med arbetstagaren, vid behov tillsammans med en tolk.
- Försäkra dig om att arbetstagaren har de arbets- och uppehållstillstånd som krävs. Ta kopior på tillstånden och passet eller identitetskortet och spara dem i två år.
- Ge arbetstagaren information om anställningsvillkoren och om de instanser som kan kontaktas 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 kostnader som arbetstagaren kan tänkas ha betalat för rekryteringen (reskostnader och administrativa kostnader för ansökan om arbetstillstånd är tillåtna). Försäkra dig om att kostnaderna är skäliga.
- Be arbetstagarna berätta om någon har krävt dem på förbjudna förmedlingsavgifter för att få jobbet.
- Lämna en begäran om utredning till polisen om du misstänker exploatering.
- Uppmana arbetstagaren att spara alla meddelanden och kvitton över extra avgifter som bevismaterial.

Om du anlitar rekryteringstjänster

- Anlita endast adekvata aktörer med laglig verksamhet.
 - Skaffa fram uppgifter om vad som är laglig verksamhet till exempel av arbetsgivarförbundet eller Regionförvaltningsverket.
 - Beakta följande:
 - 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?
 - Avtalsparten ska åläggas att lämna uppgifter enligt beställaransvarslagen.
 - Kontrollera att rekryteringspartnern inte erbjuder arbetstagaren lån som kan skuldsätta arbetstagaren.
 - Fråga flera gånger av arbetstagarna hurdana avgifter de har betalat i samband med rekryteringen.
 - Kräv ansvarsfull rekryteringspraxis och ålägg serviceleverantören att iaktta den i avtalet.
 - Skriv också in sanktioner i avtalet, i fall av eventuella oegentligheter.
 - Om oegentligheter uppdragas:
 - Häv avtalet och avbryt samarbetet.
 - Kontakta polisen och Regionförvaltningsverket.
- Ta hand om arbetstagarna; de får inte råka i knipa för att de anmält misstänkta oegentligheter.

Ge information vid introduktionen

- Säkerställ att arbetstagarna, innan arbetet inleds eller senast när det börjar, får information om de anställningsvillkor som tillämpas i Finland och om sina rättigheter.
- Se till att få materialet översatt till ett språk som arbetstagarna förstår.
- 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 var de kan få hjälp, om de möter oegentligheter.
- Berätta att arbetstagarna inte bestraffas och att de inte heller mister sitt jobb när de berättar sådana här saker.

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. Kom ihåg att också en arbetstagare kan vara den som utnyttjar andra arbetstagare på arbetsplatsen.

Varningssignaler

- Arbetstagaren har alltid med sig en ledsagare eller en ”kompistolk”.
- Det finns en person som sköter alla arbetstagarens ärenden och som alltid vill vara med.
- 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 uträttar ärenden, vet inte i vilken bank lönekontot finns och har ingen uppfattning om sin rätt till företagshälsovård.
- Flera arbetstagare har uppgett samma kontaktinformation

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@polisi.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**. Mer information: 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/

Mer information om hur man anställer utländsk arbetskraft:

- Migrationsverkets anvisningar om arbetsgivarens ansvar: migri.fi/sv/arbetsgivarens-roll-och-skyldigheter
 - Arbetarskyddsmyndighetens anvisningar om rätten att arbeta: www.tyosuojelu.fi/web/sv/anstallningsforhallande/utlandsk-arbetstagare/ratt-att-arbeta
- Nationell telefonrådgivning nås på numret **0295 016 620**
Anställningsvillkoren inom jordbruket: www.teollisuusliitto.fi/sv/arbetsliv/kollektivavtal/teknologisektorn/aktuell-inom-teknologisektorn/sasongsarbete/
- Handböcker för internationell rekrytering: mediabank.businessfinland.fi/1/JQWn2SGF98rB

Allmän information för arbetsgivare:

- www.tyosuojelu.fi/web/sv
- tyonantajat.fi/sv
- 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:s avtalsverktyg heuni.fi/-/report-series-93b#3ee2ecba