

Faktablad

Arbetslivskriminalitet, arbetskraftsexploatering och säkerhet på arbetsplatsen

Anniina Jokinen
Natalia Ollus



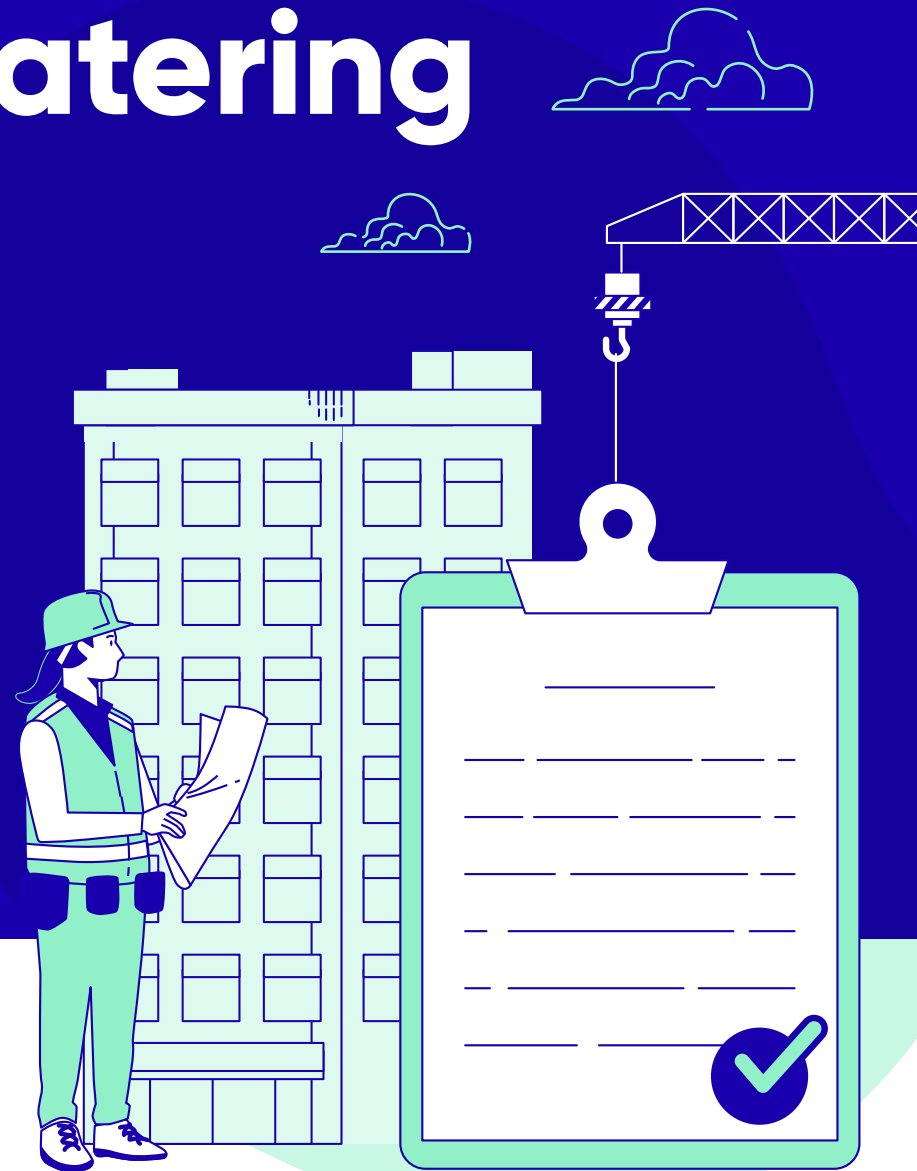
Integrative approaches to labor
exploitation and work-related crime:
knowledge translation, transfer and
exchange in the Nordic context



Fafo



Sociology of
Law Department
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES



Arbetslivskriminalitet, arbetskraftsexploatering och säkerhet på arbetsplatsen

Vilka är de viktigaste begreppen i sammanhanget?

ARBETSLIVSKRIMINALITET AVSER överträdelser av lagar och förordningar som rör anställning och arbetsliv. Det handlar om företagens uppsåtliga handlingar, antingen ensamma eller tillsammans med andra, i syfte att bryta mot regler eller avtal på arbetsplatsen och skada anställda, andra företag eller staten. Detta omfattar exploatering av arbetstagare, snedvridning av konkurrensen och urholkning av sociala strukturer. Beroende på nationell lagstiftning kan det handla om brott såsom människohandel för tvångsarbete, människoexploatering, lönestöld, ockerliknande diskriminering i arbetslivet samt relaterade brott såsom skatteflykt, socialförsäkringsbedrägeri, ekonomisk brottslighet, penningtvätt och överträdelser av arbetsmiljöregler och arbetsrättsliga bestämmelser.

ARBETSKRAFTSEXPLOATERING AVSER situationer där arbetstagare utsätts för orättvisa, kränkande eller tvångsmässiga metoder som bryter mot arbetsrätten och grundläggande rättigheter. Det handlar om orimligt långa arbetstider, underbetalning eller utebliven lön, osäkra arbetsförhållanden och inskränkningar av friheten, ibland i kombination med hot, våld eller skuldslaveri. Dessa metoder syftar till att maximera vinsten på bekostnad av arbetstagarnas värdighet, hälsa och självständighet. De allvarligaste formerna av arbetskraftsexploatering kan utgöra människohandelsbrott.

Hur ser arbetskraftsexploatering ut, och hur fungerar exploaterande affärsmodeller?

ARBETSKRAFTSEXPLOATERING BÖRJAR ofta med bedrägliga rekryteringsmetoder, där individer lovas (välbetalda) jobb inom till synes lagliga anställningsförhållanden och kan tvingas betala stora summor pengar för jobbet. När arbetstagarna väl har rekryterats kan de tvingas att stanna kvar i anställningen genom den skuld de har till sin arbetsgivare för att ha fått jobbet, eller genom hot, konfiskering av resehandlingar och andra kontrollmetoder. Arbetet kan också vara helt legitimt, och arbetarna kan ha giltiga arbetstillstånd och anställningsavtal, men arbetsvillkoren är exploaterande och arbetarna får inte den lagstadgade lönen, arbetar alltför långa timmar, utsätts för brott mot hälso- och säkerhetsbestämmelser och kan kontrolleras av arbetsgivaren på ett sätt som hindrar dem från att lämna jobbet.

Arbetskraftsexploatering drivs av en affärsmodell där arbetsgivare avsiktligt utnyttjar arbetare för att maximera vinsten. Den bygger vanligtvis på två strategier: att minska kostnaderna och generera intäkter. Arbetsgivaren minskar kostnaderna genom att betala för låga löner eller inte betala några löner alls, kräva orimligt långa arbetstider, åsidosätta säkerhetsrutiner samt undvika skatter och sociala avgifter. Intäkterna kommer ofta i form av rekryteringsavgifter och ockeravgifter för nödvändigheter som transport, bostad, mat och utrustning, vilket skapar skulder och beroende av arbetsgivaren eller den som exploaterar arbetstagaren.



Vilka är de största riskerna för migrantarbetare och hur hänger exploatering samman med arbetsmiljön?

MIGRANTARBETARE ÄR ofta mer utsatta för exploatering på arbetsmarknaden på grund av sin mer otrygga ställning och bristande kunskap om sina rättigheter. Migrantarbetare kan utsättas för diskriminering, olagliga metoder, dåliga och farliga arbetsförhållanden samt osäkra anställningsförhållanden, till exempel falska egenföretagare där arbetstagarna inte vet att de på papperet är egenföretagare.

Överträdelser av arbetsmiljölagstiftningen kan fungera som indikatorer på arbetslivskriminalitet och exploaterande arbetsförhållanden. Överträdelser av arbetsmiljölagstiftningen kan utgöra en del av en övergripande affärsmodell för exploatering eller vara ett förstadium till ytterligare överträdelser. Arbetslivskriminalitet påverkar arbetsförhållandena negativt i olika branscher och innefattar vanligtvis exploatering av arbetstagare.

Arbetstagare, oavsett kön eller bransch, utsätts för olika former av exploatering och dåliga arbetsförhållanden som kännetecknas av orimliga krav och liten kontroll över sitt arbete. De orimliga kraven omfattar fysiskt ansträngande uppgifter, högt tempo, långa skift och få eller inga raster samt begränsad fritid, vilket ofta leder till isolering från omgivningen. Arbetstagarna har vanligtvis liten kontroll över eller möjlighet att påverka sina arbetsförhållanden.

Riskerna varierar mellan olika sektorer. I mansdominerade branscher som transport och byggnad är säkerhetsrisker vanliga, och de förvärras ofta av bristande kompetens och erfarenhet, oseriös inställning till säkerhetsföreskrifter och dåliga språkkunskaper. I kvinnodominerade sektorer som hälso- och sjukvård, social omsorg, hotell- och restaurangbranschen och catering förekommer även risker för sexuella trakasserier och våld.

Vilka metoder använder de nordiska länderna för att hantera riskerna?

DE NORDISKA länderna skiljer sig åt när det gäller hur de övervakar och hanterar sambandet mellan arbetarskydd, arbetsmiljörisker och arbetskraftsexploatering. Dessa skillnader beror på tillsynsorganens, särskilt inspektionsmyndigheternas och fackföreningarnas, mandat, kapacitet och roller. I Finland har arbetsinspektörerna mandat att övervaka anställningsvillkoren, inklusive löner, medan de i Norge har ett sådant mandat i sektorer med allmänna kollektivavtal. I Sverige och Danmark har arbetsmiljömyndigheterna endast mandat att hantera frågor som rör arbetsmiljö och säkerhet. I stället övervakar fackföreningarna anställningsvillkoren. I Island används en hybridmodell som formaliserar samarbetet mellan fackföreningar och myndigheter för att övervaka arbetsförhållandena. Nationella politiska åtgärder och strategier på området arbetslivskriminalitet, arbetsmiljö och hälsa samt arbetskraftsexploatering har därmed stor inverkan på de praktiska metoderna.

Projektet Integrate

DET AV Nordiska ministerrådet finansierade projektet Integrate (2024–2025), som genomfördes av Heuni i samarbete med Fafo i Norge och Lunds universitet i Sverige, undersökte sambanden mellan arbetslivskriminalitet, risker i arbetsmiljön och arbetskraftsexploatering i de nordiska länderna på grundval av tidigare litteratur samt fokusgruppssamtal med arbetsinspektörer, polisrepresentanter, fackföreningar och icke-statliga organisationer. Projektet resulterade i en rapport samt detta faktablad och denna checklista.

Som en del av projektet Integrate producerades en serie med 12 korta filmer om bästa praxis för att stödja inspektörer, arbetsmarknadens parter och beslutsfattare i arbetet med att förebygga och hantera arbetslivskriminalitet och risker i arbetsmiljön. Filmerna syftar till att lyfta fram effektiva metoder och gemensamma lösningar från hela Norden.



För att upptäcka arbetsmiljörisker kopplade till arbetskraftsexploatering

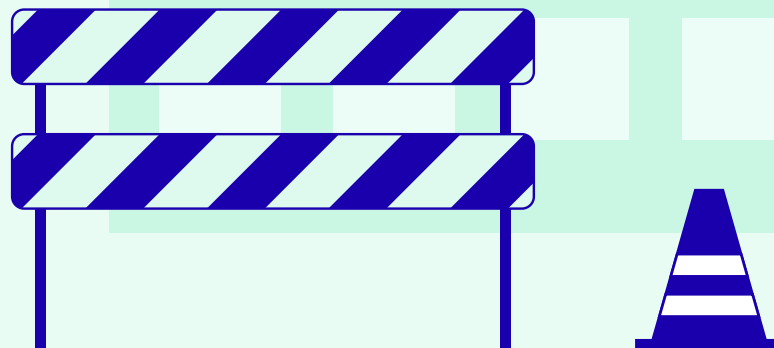
ARBETSPLATSINSPEKTÖRER HAR en avgörande roll när det gäller att säkerställa rättvisa och säkra arbetsförhållanden. Under inspektioner har de en unik möjlighet att identifiera överträdelser av arbetsmiljölagstiftningen samt tecken på exploatering av arbetskraft och arbetslivskriminalitet. På samma sätt kan även andra myndigheter, såsom skatte-, brandskydds-, hälso- och livsmedelssäkerhetsmyndigheter, samt fackföreningsrepresentanter stöta på situationer som avslöjar sådana tecken.

Inspektörer och andra relevanta aktörer, såsom fackföreningsrepresentanter, har tillgång till arbetsplatser, arbetstagare och arbetsgivare, vilket ger dem konkreta möjligheter att upptäcka tecken på exploatering. Inspektörer och andra relevanta aktörer kan också bidra på ett betydande sätt genom att informera arbetstagarna om deras rättigheter och tillgängligt stöd, bland annat från statliga organ, fackföreningar och icke-statliga organisationer. De har också en roll att spela när det gäller att se till att potentiella offer för exploatering hänvisas till hjälp.

Dessutom kan arbetsplatsinspektörer upprätthålla arbetsrätten genom att införa sanktioner mot arbetsgivare som begår brott eller överträdelser, vilket kan innefatta böter och korrigerande åtgärder. Även andra viktiga inspektionsmyndigheter (t.ex. livsmedels- och brandsäkerhetsinspektörer) kan införa åtgärder såsom stängning av företag eller indragning av licenser.

Det är viktigt att identifiera risker och mönster av exploatering genom att kombinera olika observationer: enskilda observationer kan verka obetydliga, men tillsammans kan de avslöja exploaterande metoder. Informationen kan erhållas genom samtal med arbetstagare och arbetsgivare, samt genom observationer av arbetstagarnas utseende, mentala tillstånd och olika aspekter av säkerheten på arbetsplatsen och efterlevnaden av viktiga arbetsmiljöprotokoll.

Även om arbetsmiljöinspektionen inte har mandat att övervaka anställningsvillkoren, har alla nordiska arbetsmiljömyndigheter mandat att övervaka de allmänna arbetsmiljöförhållandena på arbetsplatserna. Överträdelser av sådana villkor kan också vara tecken på andra problem på arbetsplatsen, såsom underbetalning och exploatering. Denna checklista fungerar som ett verktyg för att identifiera överträdelser som kan vara kopplade till arbetskraftsexploatering.



Integrative approaches to labor exploitation and work-related crime: knowledge translation, transfer and exchange in the Nordic context



HEUNI

The European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations

Fafo



LUND
UNIVERSITY

Sociology of
Law Department

FACULTY OF SOCIAL SCIENCES

INNEHÅLLET I publikationen återspeglar endast författarnas egna åsikter och är deras eget ansvar. Nordiska ministerrådet tar inget ansvar för hur informationen i publikationen används.

Checklista

DETTA FAKTABLAD och checklistan är avsedda för arbetsmiljöinspektörer, arbetsmarknadens parter och andra aktörer för att bättre kunna identifiera brott mot säkerhet och hälsa på arbetsplatsen som kan ha samband med arbetslivskriminalitet och arbetskraftsexploatering.

1 Överträdelser avseende introduktion/inskolning på arbetsplatsen

- ☐ **arbetstagarna får** inte information och utbildning om arbetsmiljö- och hälsoskydds krav.
- ☐ **arbetstagarna får** inte information om rätten till hälsovård på arbetsplatsen och var de kan hitta den lagstadgade företagshälsovården.
- ☐ **arbetstagarna får** inte instruktioner om deras arbete och uppgifter.
- ☐ **arbetstagarna får** inte instruktioner om användningen av personlig skyddsutrustning (PPE) samt användningen av olika maskiner och verktyg.
- ☐ **arbetstagare saknar** den kompetens som krävs för arbetet.

2 Överträdelser avseende arbetstid

- ☐ **för lång** arbetstid.
- ☐ **avsaknad av** skriftliga arbetsscheman och underlåtenhet att informera arbetstagarna om deras scheman i tid.
- ☐ **arbetsscheman stämmer** inte överens med de faktiska arbetstiderna, som är mycket längre och inkluderar arbete på kvällar, nätter och helger.
- ☐ **arbetsscheman stämmer** inte överens med de anställda som är närvarande på arbetsplatsen.
- ☐ **ingen tillgång** till lagstadgade raster.
- ☐ **ingen dygns- eller veckovila.**
- ☐ **inget tillförlitligt** system för registrering av faktiska arbetstider.
- ☐ **manipulering eller** förfalskning av arbetstidsregister.
- ☐ **oregelbundna eller** oförutsägbara scheman.
- ☐ **förväntningar på** jourtjänstgöring utan ersättning eller vila.
- ☐ **avsaknad av** lediga dagar eller semester.

3 Överträdelser avseende arbetskläder och utrustning

- ☐ **arbetsgivaren tillhandahåller** inte nödvändiga arbetskläder och skor, inklusive för extrema temperaturer (värme och kyla) eller specifika kemikalier.
- ☐ **personlig skyddsutrustning** (t.ex. hjälmar, handskar, masker, skor) saknas eller används på fel sätt.
- ☐ **personlig skyddsutrustning** är inte anpassad till de specifika riskerna i arbetet.

”**Uppenbara tecken på exploatering har upptäckts, till exempel när arbetskläderna inte är anpassade till förhållandena. Det är mycket vanligt att en stor grupp leverantörer eller utstationerade arbetstagare inte har vinterkläder. Detta säger något om företagets likviditet i stort och hur mycket det bryr sig om sin personal. Arbetskläder är enligt min mening en bra signal.**

– Fackrepresentant, Finland

4 Överträdelser avseende arbetsgivaransvar

- ☐ **arbetsgivare som** saknar obligatorisk sjukförsäkring för sina anställda.
- ☐ **arbetsgivare som** inte täcker sjukvårdskostnader och löneförluster till följd av arbetsplatsolyckor.
- ☐ **arbetsgivare som** nekar tillgång till sjukvård.
- ☐ **arbetsgivare som** inte erbjuder betald sjukfrånvaro.
- ☐ **arbetsgivare som** skickar tillbaka arbetstagare till deras hemland omedelbart efter arbetsplatsolyckor.

5 Överträdelser avseende säkerhetsåtgärder

- ☐ **bristande hänsyn** till farliga förhållanden, såsom hantering av damm och asbest.
- ☐ **osäker arbetsutrustning** och bristande underhåll.
- ☐ **brist på** instruktioner om hur arbetsutrustning och verktyg ska användas på ett säkert sätt.
- ☐ **utrustning som** används utöver sina säkra driftsgränser.
- ☐ **osäkra byggnadsställningar**, stegar eller arbetsplattformar.
- ☐ **hala golv**, röriga gångvägar eller blockerade utgångar.
- ☐ **osäker transport** till arbetsplatsen och användning av bilar som inte är trafiksäkra.
- ☐ **inget system** för att rapportera säkerhetsproblem eller incidenter.
- ☐ **repressalier mot** arbetstagare som rapporterar osäkra förhållanden.
- ☐ **säkerhetsöverträdelser som** inte utreds eller åtgärdas.

” Vi har haft ett antal migrerande asbestborttagare som arbetar helt utan masker eller skyddsutrustning.

– Representant för en icke-statlig organisation, Finland

6 Överträdelser avseende boende som tillhandahålls av arbetsgivaren

- ☐ **tecken på** att man bor på arbetsplatsen (t.ex. madrasser i ett dolt rum på en restaurang).
- ☐ **dåligt och trångt boende** som tillhandahålls av arbetsgivaren.
- ☐ **brist på** lämpliga toaletter och tvättmöjligheter, t.ex. vid säsongsarbete inom jordbruket.
- ☐ **hög övervakningsnivå** på boendet.
- ☐ **överdrivna kostnader** för boende jämfört med normala hyror i området.

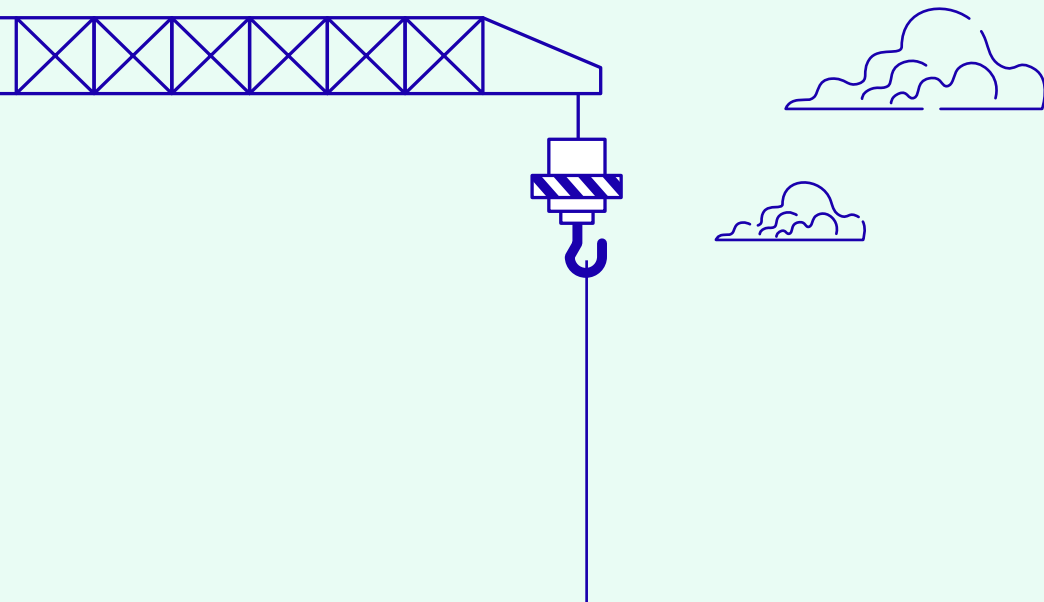
” Under en inspektionsrunda kontrollerar jag alltid också boendet, om arbetarna tillåter det. När jag går in i källaren och tydligt ser madrasser, sängkläder och ett kylskåp eller en mikrovågsugn eller en riskokare, ja, då kan man börja fråga: ”Hur långa är era arbetsdagar?”

– Arbetsplatsinspektör, Finland

7 Överträdelser avseende psykosocial stress

- ☐ **tecken på** utmattning, såsom att man verkar ständigt trött eller har svårt att koncentrera sig.
- ☐ **ångest eller** rädsla, särskilt vid interaktion med inspektörer eller myndigheter.
- ☐ **depression eller** tillbakadragenhet, inklusive bristande engagemang eller social isolering.
- ☐ **hög irritabilitet** eller emotionell instabilitet, vilket kan yttra sig i plötsliga humörsvägningar.
- ☐ **uttryck för** hopplöshet eller bristande kontroll, såsom uttalanden som tyder på att de inte kan lämna jobbet eller förbättra sin situation.
- ☐ **fysiska symtom** kopplade till stress, såsom huvudvärk, magproblem eller oförklarlig smärta.
- ☐ **ovilja att** tala fritt, möjligen på grund av rädsla för repressalier eller övervakning från arbetsgivare eller deras representanter.
- ☐ **tecken på** tvång eller beroende, såsom omnämnande av skulder, undanhållna dokument eller hot.

DESSA EGENSKAPER och iakttagelser pekar inte nödvändigtvis på arbetskraftsexploatering som fristående indikatorer, men de visar att olika brott mot arbetsmiljölagstiftningen som involverar migrantarbetare i risksektorer också förtjänar ytterligare uppmärksamhet när det gäller bredare arbetslivskriminalitet och exploaterande arbetsförhållanden, inklusive människohandel.



Ytterligare indikatorer på arbetskraftsexploatering är bland annat att

- ☐ **arbetstagare uppger** att de har problem med sina löner eller kan inte säga hur mycket de får betalt.
- ☐ **arbetstagare uppger** att de har betalat för jobbet eller arbetstillståndet, eller att de måste lämna tillbaka en del av sin lön till arbetsgivaren.
- ☐ **arbetstagare saknar** anställningsavtal, eller har avtal på ett språk som de inte förstår.
- ☐ **arbetsgivaren svarar** på alla frågor å arbetstagarnas vägnar och låter dem inte tala.
- ☐ **personer arbetar** på arbetsplatsen trots att skiftschemat eller deras allmänna arbetstider anger att de borde ha ledigt.
- ☐ **arbetstagarnas identitetshandlingar** konfiskeras av arbetsgivaren.
- ☐ **arbetstagarna inte** vet exakt var deras arbetsplats eller boende ligger.
- ☐ **arbetstagarna uppger** att de blir lurade eller hotade av sin arbetsgivare.
- ☐ **arbetsgivaren hindrar/avskräcker** arbetstagarna från att gå med i en fackförening.

Vad ska inspektörer och/eller arbetsmarknadens parter göra om tecken på brister i arbetsmiljön och/eller arbetskraftsexploatering upptäcks?

- ☐ **Ge arbetstagarna** kontaktuppgifter och information om rättigheter och stödtjänster, till exempel broschyrer, telefonnummer till hjälplinjer och kort från icke-statliga organisationer eller fackföreningar, helst på deras eget språk och i olika format, så att de kan ta kontakt senare.
- ☐ **Om du** har anledning att misstänka att arbetstagarna kan vara offer för människohandel, hänvisa dem med deras tillstånd till specialiserat stöd i enlighet med nationella riktlinjer.
- ☐ **Se alltid** till att migrantarbetare som arbetar utan tillstånd inte utvisas förrän det har bekräftats att de inte är offer för människohandel eller utsatta för arbetskraftsexploatering. Sådana arbetstagare kan ha rätt till en betänketid eller andra alternativ för uppehållstillstånd, eller till ersättning och/eller utbetalning av obetalda löner enligt direktivet om sanktioner mot arbetsgivare.
- ☐ **Pressa inte** arbetstagarna att prata om de verkar rädda eller ovilliga, eftersom de kan vara rädda för att bli avlyssnade. Säkerställ en trygg miljö när du pratar med arbetstagarna och ställ öppna frågor. Om språkbarriärer hindrar kommunikationen, ordna en telefontolk eller använd AI-baserade översättningsverktyg om möjligt.
- ☐ **Ta bilder** eller videor och dokumentera överträdelser och rapportera avvikelser enligt din organisations rutiner och riktlinjer. Om du misstänker ett brott, kontakta polisen via lämpliga kanaler eller gör en brottsanmälan. Lämna tips till andra myndigheter, såsom arbetsmiljöinspektionen, polisen, skattemyndigheten och arbetsmiljömyndigheterna, i fall som rör dåliga boendeförhållanden.
- ☐ **När det** är möjligt och inom ramen för inspektionsmyndighetens mandat, ålägg viten mot arbetsgivare som begår brott eller överträdelser. Detta kan innefatta att vidta korrigerande åtgärder, utdöma böter eller inleda andra sådana förfaranden i enlighet med nationell lagstiftning och din organisations egna riktlinjer.

I nödsituationer, ring 112

Tips för möten med migrantarbetare som kan ha utsatts för exploatering

- ❑ **Sätt offret** i centrum, behandla arbetstagarna med respekt, observera, lyssna och ge dem tid.
- ❑ **Av många** skäl är det ofta svårt för exploaterade arbetstagare att berätta om sina erfarenheter – var lyhörd och skapa en god relation och se till att ni kan prata utan att andra kan höra.
- ❑ **Se till** att du och arbetstagaren förstår varandra, använd en (pålitlig och neutral) tolk om det behövs. Använd aldrig arbetsgivaren eller en annan arbetstagare som tolk.
- ❑ **Ställ enkla** och öppna frågor för att fastställa överträdelser av anställningsvillkoren, arbetsförhållandena eller andra områden.
- ❑ **Berätta alltid** för arbetstagaren hur den information som erhållits från dem kommer att användas, hur den kommer att hanteras och vilka eventuella uppföljningsåtgärder som kan vidtas.

Rekommenderad information

Jämställdhetsmyndigheten:

- [Exploatering av arbetskraft i Sverige | NSPM.](#)
- [Kunskapsöversikt Människohandel för tvångsarbete och annan arbetskraftsexploatering | Jämställdhetsmyndigheten.](#)
- **Kortversion:** [Det här bör du veta - människohandel för tvångsarbete och arbetskraftsexploatering | Jämställdhetsmyndigheten.](#)

Räddningsmissionen:

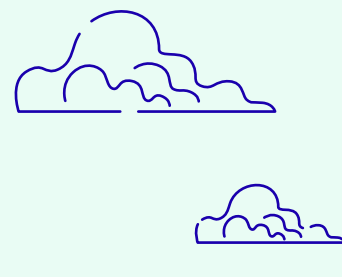
- [Exploatering och människohandel | Räddningsmissionen.](#)
- [En praktisk handbok - Att möta offer för arbetsexploatering \(Räddningsmissionen\).](#)
- **Arbetsmiljöverket:** [Swedish labour market model and collective agreements - Arbetsmiljöverket.](#)

- **Byggnads:** [Be aware of your rights at work.](#)

- **LO:** [Agera mot arbetslivskriminalitet.](#)

HEUNI:

- [Hur ingripa i arbetsrelaterad människohandel och utnyttjande? Förutsättningar för en framgångsrik utredning.](#)
- **Nya verktyg för företag:** [Hur ingripa i arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel?](#)
- **Report series N°109:** ["From rights on paper to rights in action" – Exploited migrant workers' access to remedy in the Baltic Sea Region | Heuni.](#)
- **Report Series N° 95a:** [Uncovering labour trafficking. Investigation tool for law enforcement and checklist for labour inspectors | Heuni.](#)



Ruta för viktiga nationella kontaktuppgifter

Polisen: 114 14.

Arbetsmiljöverket: 010-730 90 00, [tip-sa om risker i arbetsmiljön.](#)

Nationell samordning mot Prostitution och Människohandel (Rådgivning för yrkesverksamma): 020-39 00 00.

Regionkoordinatorer mot prostitution och människohandel:

- **Syd** (Skåne, Kalmar, Kronoberg, Blekinge): 070-149 89 27, 070-851 12 73, 070 646 19 12, 0704-921016.
- **Väst** (Västra Götaland, Halland): manniskohandel@socialcentrum.goteborg.se, 031-366 50 00 och regionkoordinator.manniskohandel@laholm.se
- **Stockholm:** regionkoordinator@stockholm.se, 08-508 437 26, 076-124 37 26.
- **Nord** (Jämtland, Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland): 070-328 48 69, 070-191 33 60.
- **Bergslagen** (Dalarna, Värmland och Örebro): 054-540 49 54, 054-540 84 91.
- **Mitt** (Västmanland, Gävleborg, Uppsala): 021-39 77 97, 021-39 14 96.

- **Öst** (Jönköping, Sörmland, Östergötland): 036-105 347, 070-741 51 00, 036 10 53 47, 072 574 37 85, 070 086 66 75.

Frälsningsarmén (Juridisk rådgivning och socialt stöd vid människohandel och människoexploatering): 073 920 68 17, safehavens@fralsningsarmen.se

Räddningsmissionen (Socialt, juridiskt och materiellt stöd avseende arbetsexploatering): 031-712 12 00.

Fackligt center för papperslösa (del av LO, TCO och Saco): info@fcfp.se, 020-1601006.

Fackförbundet SAC Syndikalisterna: stockholms.ls@sac.se, byggsyndikatet.stockholm@sac.se, stadsyndikatet.stockholm@sac.se

Fair Play Bygg: [Anmäl en händelse inom byggindustrin.](#)

Fair Play Städ: [Anmäl en händelse inom städbranschen.](#)

