

MIGRANTARBEIDERE I NORSKE VERDIKJEDER for matproduksjon



Forord

Migrantarbeidere spiller en viktig rolle i verdiskaping. Alle arbeidere har rett til anstendige arbeidsforhold uansett hvor i verden de jobber, inkludert i Norge. Med økende bevissthet om utfordringer migrantarbeidere kan møte på arbeidsplassen har det vokst frem et behov for mer kunnskap om hvilke vilkår og rettigheter denne gruppen arbeidere har når de deltar i det norske arbeidslivet. Det er også behov for å vite mer om hvordan man kan identifisere og forebygge risiko, samt hvordan utnyttelse kan avdekkes.

Denne rapporten handler om migrantarbeideres vilkår, utfordringer og rettigheter innenfor matproduksjon i Norge. Rapporten har til hensikt å gi innsikt i risiko og utfordringer som migrantarbeidere kan møte når de tar arbeid i sektorer med stort behov for manuelt arbeid, samt å identifisere årsaker som kan muliggjøre at uanstendige arbeidsforhold får grobunn.

Norgesgruppen jobber kontinuerlige med sine leverandører og samarbeidspartnere for å forsikre seg best mulig om at alle arbeidere i deres verdikjeder får rettighetene sine innfridd, og at lover og regler overholdes. Å ha best mulig innsikt i migrantarbeideres arbeidsforhold er viktig for å sikre anstendige arbeidsforhold i hele verdikjeden. Norgesgruppen ønsket derfor å samle mer dybdekunnskap om migrantarbeidere som jobber i matproduksjon i Norge.

Rapporten består av tre deler. Del 1 gir et overblikk over hvilke migrasjonskategorier migrantarbeiderne i matproduksjon tilhører; risiko og utfordringer arbeidere kan møte på; relevante lover og tiltak; og rammeverket som skal beskytte arbeidere.

Del 2 er en kartlegging av migrantarbeidere i matproduksjon som består av intervjuer og en spørreundersøkelse utført blant fem store norske matleverandører og et utvalg av deres matprodusenter.

Del 3 består av konklusjon; anbefalinger til bedrifter i matverdikjeden; og anbefalinger til videre initiativ og forskning og beste praksis tiltak. Bak i del 3 er det inkludert en sjekkliste med forslag til skritt bedrifter kan ta for å sikre at migrantarbeidere har trygge og gode arbeidsforhold, samt en oversikt over hjelpetiltak for migrantarbeidere i Norge.

Rapporten er et samarbeid mellom Norgesgruppen og Coretta & Martin Luther King Institute for Peace (King Instituttet). Rapporten er basert på deskstudier av eksisterende kilder, en kvantitativ spørreundersøkelse av 665 bedrifter i matproduksjon, og intervjuer med representanter fra fem store matleverandører, fagforeninger og hjelpeapparatet. Spektrum-modellen er utviklet av Tina Davis basert på vitenskapelig forskning om utnyttelse av migrantarbeidere i verdikjeder for matproduksjon.

Kartleggingsarbeidet er utført i løpet av våren 2020 da Norge og verden ble rammet av korona-pandemien. Rapporten er utført innenfor en begrenset tidsperiode, og den er ikke uttømmende. Utvalget av leverandører og underleverandører inkluderer et tilfeldig utvalg produsenter hvor noen har ansatt et stort antall migrantarbeidere, mens andre kun har en utenlandsk ansatt. Vi har ikke hatt anledning til å intervju migrantarbeidere eller myndighetsapparatet på feltet på grunn av Covid-19 situasjonen.

En stor takk til alle som har bidratt til denne rapporten fra: Lofotprodukter, Gartnerhallen, Lerum, Fatland og Lerøy som har latt seg intervjuer og som har distribuert spørreundersøkelsen til et solid utvalg av sine leverandører; Norges Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund som har distribuert spørreundersøkelsen til sine medlemmer, latt seg intervjue, og bidratt med gode innspill i prosessen; og til Fellesforbundet for verdifulle innspill i prosessen, nyttig kildemateriale og intervju. Stor takk også til advokat Silje Elisabeth Stenvaag for intervju og faglig innspill, og Mildrid Mikkelsen fra Rosa for intervju.

Oslo, 25.06.2020

Tina Davis

Coretta & Martin Luther King Instituttet for fredsarbeid



Bjart Thorkil Pedersen

Norgesgruppen



Takk til øvrige samarbeidspartnere

Lofotprodukter, Gartnerhallen, Lerøy, Fatland, Lerum, Fellesforbundet og Norges Næring-og Nytelsesmiddelarbeiderforbund.



Utenlandske arbeidere har blitt en viktig og nødvendig del av arbeidsstyrken i norske sektorer som landbruk og fiskeri slik situasjonen er i dag. Behovet for ufaglært arbeidskraft gir arbeidere fra land med lavt lønnsnivå mulighet til å komme til Norge og tjene penger og innhente kunnskap. I så måte er arbeidsmigrasjonen positiv for alle parter så lenge den ikke undergraver arbeidernes rettigheter, og muligheter for den lokale arbeidskraften.

Innhold

Forord	2
Innhold	5
1. Innledning	6
2. Migrantarbeidere	8
3. Menneskerettigheter og rammeverk som omhandler migrantarbeid	11
Internasjonalt og nasjonalt rammeverk.....	11
Relevante norske tiltak, lover og regler	12
Tiltak mot arbeidslivskriminalitet.....	13
Kontroll og oppfølging.....	13
4. Kjente utfordringer for migrantarbeidere	15
Rekruttering og bemanning	15
Sosial dumping	16
Tvangsarbeid.....	17
Fra anstendig arbeid til tvangsarbeid – et spektrum.....	19
Moderne slaveri	21
Migrantarbeidere og Covid-19	22
5. Beste praksis tiltak	24
FNs Bærekraftsmål.....	24
De tre prioriterte industriprinsippene	25
Dhaka-prinsippene for verdig migrasjon	25
Veileder for aktsomhetsvurderinger (OECD).....	26
Oslomodellen.....	27
Etisk handel Norge	27
Bransjeprogrammer	27
Gangmasters and Labour Abuse Authority (GLAA)	28
Fair Food Program.....	28
6. Kartlegging av Migrantarbeidere i Norske verdikjeder for matvareproduksjon	30
7. Konklusjon og anbefalinger	35
8. Sjekkliste for bedrifter	39
9. Sentrale aktører som bistår migranter	41

1. Innledning

Prinsippet om at alle arbeidere skal behandles likt uten noen form diskriminering eller forskjellsbehandling er grunnfestet i norsk lov og arbeidslivspraksis. Denne rapporten undersøker forholdene til migrantarbeidere, som er en av de mest sårbare gruppene i norsk arbeidsliv.

De fleste arbeidere i Norge har gode arbeidsvilkår. Allikevel er det ikke slik at spillereglene alltid følges i arbeidslivet. Selv med gode lover, regler og rammevilkår som skal sikre at alle arbeidere jobber under trygge og anstendige forhold, så har det skjedd en utvikling de senere årene som vi ønsker å rette søkelyset mot.

Med høyt lønnsnivå har Norge blitt et ettertraktet land å migrere til for å jobbe. Hendelser som utvidelsen av EU til Øst-Europa i 2004 og 2007 har ført til at arbeidsmigrasjonen til Norge har økt betraktelig. Det har også vært behov for mer arbeidskraft, særlig i sektorer hvor mye av arbeidet foregår manuelt og dermed ikke krever faglærte arbeidere. Derfor er migrantarbeidere blitt et viktig tilskudd til norsk verdiskaping.

Med denne utviklingen har det også vokst frem noen negative tendenser i arbeidslivet som undergraver de lovlydige bedriftenes etiske og ansvarlige arbeidspraksis. Selv om dette mest sannsynlig ikke er et utbredt problem, så er det viktig at det ikke får større grobunn.

De negative forholdene kan utspille seg på ulikt vis. Lovlydige bedrifter konkurrerer i et marked hvor selskaper med en seriøs fremtoning kan utnytte utenlandsk arbeidskraft i form av underbetaling og lønnstyveri uten at det avdekkes. Virksomheter kan leie inn arbeidskraft fra bemanningsbyråer som i det skjulte krever deler av arbeidernes lønn tilbakebetalt, eller pålegger arbeiderne å bo i utvalgte boliger med veldig lav standard til altfor høy pris.

Det fremgår fra forskning at ufaglærte migrantarbeidere som jobber i sektorer hvor det er stort etterspørsel etter manuelt arbeid er mer sårbare. Ulike faktorer som manglende språkkunnskap og kunnskap om rettigheter, samt eksterne årsaker som binding til arbeidsgiver gjennom oppholdstillatelse eller at man må bo hos arbeidsgiver bidrar til at arbeidere kan befinne seg i en utsatt situasjon når de kommer til Norge.

Næringslivet spiller en viktig rolle i arbeidet med å sikre at utenlandske arbeidere har anstendige arbeidsforhold og får innfridd sine rettigheter når de deltar i det norske arbeidslivet. Norske bedrifter er også pålagt å respektere menneskerettighetene. Bedre kunnskap om risiko, vilkår, rettigheter, rammeverk og de mindre synlige årsakene til at utnyttelse av utenlandske arbeidere kan oppstå er derfor et viktig kontinuerlig arbeid som det er verdt at bedrifter investerer i.

Denne rapporten omhandler i hovedsak migrantarbeidere fra land innenfor og utenfor EU/EØS som jobber i verdikjeder i norsk matvareproduksjon.



DEL 1

Migrantarbeideres situasjon
og ivaretagelse av deres
rettigheter

2. Migrantarbeidere

Internasjonal migrasjon

Arbeidstakere som holder til utenfor sine hjemland blir ofte betegnet som migrantarbeidere. De reiser til et annet land for å jobbe i en begrenset periode. Noen blir boende i mottakerlandet. Ifølge FN er en 'migrantarbeider' en person som er i ferd med å bli engasjert i, er engasjert i, eller har vært engasjert i lønnet aktivitet i en stat hvor han eller hun ikke er statsborger¹

Ifølge IOM ble det estimert at det var 272 millioner internasjonale migranter i 2019, noe som utgjør 3,5 % av verdens befolkning. Med en global populasjon på 7.7 milliarder, så betyr det at en av hver tredevevte person er migrant. Årsaken til at noen forlater hjemstedene sine for å jobbe et annet sted kan være en kombinasjon av faktorer på individnivå og samfunnsnivå, som for eksempel arbeidsledighet, mangel på muligheter, fattigdom, konflikt, eller ønske om en bedre livsstil samt etterspørsel etter arbeidskraft i en annen by eller i et annet land. Det er estimert at rundt 164 millioner av det totale antallet migranter rundt om i verden migrerer på grunn av arbeid².

Migrantarbeidere representerer ulike grupper innen arbeidslivet. De kan besitte fagkompetanse som er spesielt etterspurt, bidra med nødvendig arbeidskraft for å dekke midlertidige toppler i arbeidsmarkedet, eller utføre jobber som ikke er så populære blant innenlandske arbeidere³.

Utenlandske arbeidere i Norge

Statistikken under viser antall migranter som har ankommet Norge av ulike årsaker som arbeid, familie, flukt, utdanning og annet i perioden 1990 til 2018. Alle de ulike kategoriene av utenlandske arbeidere er inkludert, det vil si både faglærte og ufaglærte som kan jobbe i Norge på ulikt oppholdsgrunnlag. Polakker utgjør den største gruppen arbeidsinnvandrere i 2018 med 3600 bosatte arbeidsinnvandrere. Litauere utgjør 2000 registrerte arbeidere i samme år, og indere er den tredje største gruppen migrantarbeidere i 2018 med 800 personer⁴.

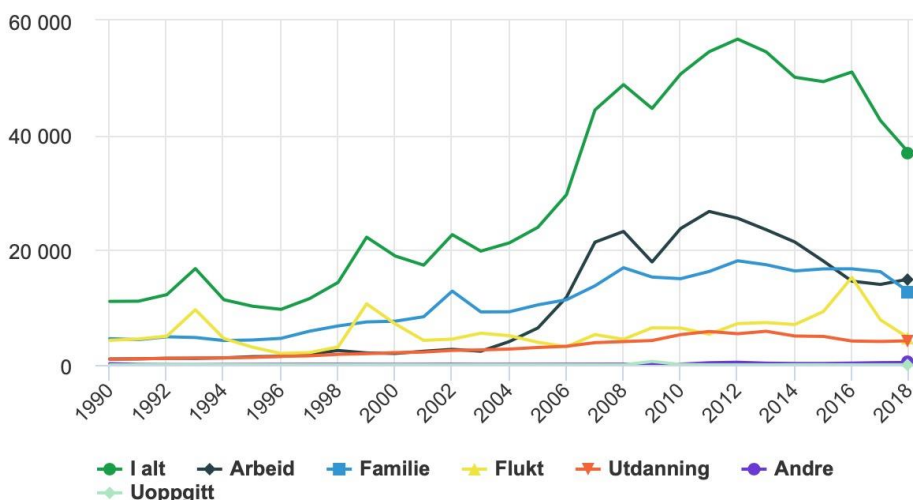
¹ FN Sambandet (2020) Den internasjonale migrasjonsdagen. Hentet fra: <https://www.fn.no/Om-FN/FN-dager/Kalender/Den-internasjonale-migrasjonsdagen>.

² IOM (2020) World Migration Report. Hentet fra: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2020>.

³ NHO (2020) Migrasjon. Hentet fra: <https://www.nho.no/publikasjoner/p/naringslivets-perspektivmelding/migrasjon/>.

⁴ SSB (2019) Arbeidsinnvandringen øker igjen. Hentet fra: <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/flest-innvandrere-pa-grunn-av-arbeid>.

Figur 1. Innvandringer, etter innvandringsgrunn og innvandringsår



Kilde: Innvandrere etter innvandringsgrunn, Statistisk sentralbyrå.

Utenlandske arbeidere har blitt en viktig og nødvendig del av arbeidsstyrken i norske sektorer som landbruk og fiskeri slik situasjonen er i dag. Behovet for ufaglært arbeidskraft gir arbeidere fra land med lavt lønnsnivå mulighet til å komme til Norge og tjene penger og innhente kunnskap. I så måte er arbeidsmigrasjonen positiv for alle parter så lenge den ikke undergraver arbeidernes rettigheter og muligheter for den lokale arbeidskraften.

Ifølge en nasjonal spørreundersøkelse benyttet 9 % av norske bønder seg av migrantarbeidere i 2004, mens tallet økte til 16-17 % i 2016⁵. De fleste arbeidsgiverne som har benyttet utenlandske arbeidere i landbrukssektoren har gitt uttrykk for at de ikke vil klare seg uten, noe som viser at migrantarbeidere dekker et stort behov for arbeidskraft i landbruket⁶. I 2017 utgjorde andelen utenlandske arbeidere i denne sektoren over 20 % ifølge Ruralis, men det antas at tallet er høyere i dag⁷. I Sverige er 80 % av arbeiderne i samme sektor migrantarbeidere⁸.

Det fremgår i spørreundersøkelsen i del 2 av rapporten at nærmere 40 % av de norske bedriftene benytter seg av utenlandsk arbeidskraft.

Utover å dekke behovet for arbeidskraft i sektorer som landbruk og fiskeri, jobber mange ufaglærte migrantarbeidere i bygg- og anlegg, hotell- og restaurant, renhold, dagligvare, skips- og verftdrift, transport, bilpleie, fiskeri, steinlegging, og i private hjem⁹.

Arbeidere fra EU/EØS land i Norge

Etter at Norge gikk inn i EØS i 1994 og ble en del av EUs indre marked har antall migrantarbeidere som kommer til Norge økt vesentlig. Særlig etter at EU utvidet østover i 2004 har man sett betydelig økning i arbeidsinnvandringen. Norge har et lønnsnivå som ligger høyt i europeisk målestokk og er derfor et attraktivt mottakerland for utenlandsk arbeidskraft¹⁰. Denne utviklingen har påvirket arbeidslivets organisering og gitt norske

⁵ Ruralis (2017) Stabil bruk av utenlandsk arbeidskraft i norsk landbruk. Hentet fra: <https://ruralis.no/2017/01/30/stabil-bruk-av-utenlandsk-arbeidskraft-i-norsk-landbruk/>.

⁶ N. Banino-Rokkones (2006) utenlandsk sesongarbeidskraft i norsk landbruk. Hentet fra: <https://ruralis.no/wp-content/uploads/2017/05/147ab0eb395267-1.pdf>.

⁷ Ruralis (2017) Stabil bruk av utenlandsk arbeidskraft i norsk landbruk. Hentet fra: <https://ruralis.no/2017/01/30/stabil-bruk-av-utenlandsk-arbeidskraft-i-norsk-landbruk/>.

⁸ Open Society (2020) Are Agri-Food Workers Only Exploited in Southern Europe? Case studies on migrant labour in Germany, The Netherlands and Sweden. Brussels: Open Society Foundation.

⁹ T. Davis (2018) En norsk moderne slaverilov. Bergen: Raftostiftelsen.

¹⁰ P.A. Dyste (2016) Markedsanalyse for innkvartering av sesongarbeidere. Norges miljø- og biovitenskapelige universitet. Hentet fra: <https://docplayer.me/25804213-Markedsanalyse-for-innkvartering-av-sesongarbeidere-i-norge-market-analysis-on-accommodation-of-seasonal-workers-in-norway.html>.

arbeidsgivere sterkere forhandlingsposisjon. Forskning viser at utenlandske arbeidere som jobber i lavere sjikt i Norge ofte forblir der og har liten mulighet for mobilitet¹¹.

Arbeidere som kommer hit fra EU/EØS-land for å jobbe behøver ikke oppholdstillatelse. De kan være i Norge i tre måneder uten å registrere seg. Deretter må de dokumentere at de er arbeidstakere, selvstendig næringsdrivende, tjenesteyter, eller har egne midler til å forsørge seg¹². Migrantarbeidere fra EU/EØS utgjør den største gruppen av arbeidsinnvandrere i Norge. De som jobber i matproduksjon fra EU/EØS blir ofte betegnet som 'sesongarbeidere' fordi de kommer og jobber i denne perioden, men myndighetene klassifiserer dem som EU/EØS arbeidere¹³.

Sesongarbeidere fra tredjeland utenfor EØS

Gruppen som norske myndigheter klassifiserer som sesongarbeidere kommer til Norge fra såkalte tredjeland utenfor EØS på sesongarbeidstillatelse. Arbeiderne kommer fra land som Vietnam, Ukraina, Thailand og Filippinene og behøver ikke å ha fagutdanning for å jobbe i Norge, men de må søke om oppholdstillatelse før de kommer til landet. Krav til å søke om opphold er at du må ha fylt 18 år, betale et søknadsgebyr og ha konkret tilbud om heltidsarbeid. I innhøstingssesongen er det større behov for manuell arbeidskraft, og da jobber sesongarbeidere i landbruksnæringen med oppgaver som innhøsting av frukt, bær og grønnsaker¹⁴. I 2019 kom 3700 migrantarbeidere til Norge på sesongarbeidstillatelse hovedsakelig for å jobbe i landbruket og skogsbruksbransjen. De fleste sesongarbeiderne kommer i sesongen mellom april og august¹⁵. Normalt kan sesongarbeidere være i Norge i opptil 6 måneder, men regelverket har blitt endret midlertidig for 2020 på grunn av Covid-19¹⁶.

Bruk av sesongarbeidere som fleksibel arbeidskraft har lang tradisjon i landbruket i Norge. Behovet for en større arbeidsstyrke følger produksjonssyklusen og øker i innhøstingsperioden i sommerhalvåret. Dette behovet for arbeidskraft ble i etterkrigsårene dekket av norske deltidsansatte, hjemmевærende, studenter, arbeidsledige og trygdede. Med samfunnsutviklingen og rekonstruksjonen av den nasjonale økonomien i årene som fulgte ble mange fra denne rekrutteringsgruppen en del av det ordinære arbeidsmarkedet eller de søkte seg til langtidsstudier, noe som førte til at den nasjonale strømmen av migrantarbeidere i langt større grad beveget seg fra bygdene inn til byene¹⁷.

Praktikanter

Utenlandske studenter mellom 18 – 30 år kan komme til Norge og jobbe som praktikanter i utvalgte sektorer som landbruket mellom 2 og 6 måneder, og i spesielle tilfeller kan praktikanter få oppholdstillatelse i 12 måneder. Kandidatene må studere fag som er relevante for landbruket i hjemlandet, og skal ha opplæring av faglærte under oppholdet i Norge. Praktikantene bor hos en vertsfamilie og skal ha innføring i norsk landbruk, kultur og levestett i løpet av perioden de er i landet¹⁸. Selv om praktikantene ikke er klassifisert som arbeidere i henhold til oppholdstillatelsen, så er de allikevel en gruppe som også er sårbar for å bli utnyttet når de er på jobbopphold i Norge.

¹¹ J.H. Friborg (2016) Arbeidsmigrasjon: Hva vet vi om konsekvensene for norsk arbeidsliv, samfunn og økonomi? FAFO. Hentet fra: <https://www.faf.no/images/pub/2016/20564.pdf>

¹² Regjeringen (2020) Hvem kan jobbe i Norge? Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-syssetsetting/innsikt/arbeidsinnvandring/hvem-kan-jobbe-i-norge/id2339920/>.

¹³ Utenlandske arbeidere fra EU/EØS behøver ikke oppholdstillatelse, men må registrere seg etter 3 måneder.

¹⁴ N. Banino-Rokkones (2006) utenlandsk sesongarbeidskraft i norsk landbruk. Hentet fra: <https://ruralis.no/wp-content/uploads/2017/05/147ab0eb395267-1.pdf>.

¹⁵ UDI (2020) Fakta om behovet for sesongarbeidere. Hentet fra: <https://www.udi.no/aktuelt/fakta-om-behovet-for-sesongarbeidere/>.

¹⁶ UDI (2020) Sesongarbeidere i Norge kan få fornyet oppholdstillatelse for mer enn seks måneder i 2020. Hentet fra: <https://www.udi.no/viktige-meldinger/sesongarbeidere-i-norge-kan-fa-forny-opp-holdstillatelse-for-mer-enn-seks-maneder-i-2020/>.

¹⁷ J.F Rye og S. Frisvoll (2007) Regulering av utenlandsk arbeidskraft i landbruket, Rapport 5/07, Trondheim: Bygdeforskning.

¹⁸ UDI (2018) Nye regler for praktikanter fra 1. september. Hentet fra: <https://www.udi.no/viktige-meldinger/nye-regler-for-praktikanter-fra-1.-september/>.

3. Menneskerettigheter og rammeverk som omhandler migrantarbeid

Uanstendige arbeidsforhold og brudd på menneskerettigheter oppstår ofte på tvers av landegrensener og sektorer. Denne praksisen kan finne sted i ulike deler av en verdikjede som i råvareleddet, på produksjonsstedet, i distribusjonsfasen, eller i utsalgseleddet. Utnyttelse til arbeid kan være knyttet til et produkt eller en tjeneste. Det er derfor nødvendig å kjenne til rammeverket for alle parter i arbeidslivet for å kunne sikre at migrantarbeidere har anstendige arbeidsvilkår.

INTERNASJONALT OG NASJONALT RAMMEVERK

ILOs kjernekonvensjoner

Stater er forpliktet til å beskytte menneskerettighetene når de ratifiserer konvensjoner. Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) er FNs trepartsorganisasjon for arbeidslivet som jobber for å sikre arbeideres rettigheter og sosial rettferdighet over hele verden. Dette gjøres gjennom konvensjoner og rekommandasjoner. ILOs mest sentrale konvensjoner utgjør åtte kjernekonvensjoner som dekker minimumet av menneskerettigheter som skal overholdes i arbeidslivet. Kjernekonvensjonene deles gjerne inn i fire hovedkategorier: forbud mot barnarbeid; forbud mot tvangsarbeid; forbud mot diskriminering; og rett til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger 19 .

Generaldirektør i ILO Guy Rider sier:

'ILOs hovedmål i dag er å skape muligheter for menn og kvinner slik at de kan skaffe seg anstendig og produktivt arbeid under vilkår av frihet, rettferdighet, trygghet og menneskelig verdighet'²⁰

FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP)

I 2011 ble FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) enstemmig vedtatt av FNs menneskerettighetsråd. Introduksjonen av dette rammeverket var banebrytende. Det fastslår 3 hovedpunkter: 1) Staters ansvar for å beskytte menneskerettighetene ('beskytte') 2) Næringslivets ansvar for å respektere menneskerettighetene ('respektere') og 3) Tilgang til effektive klage- og oppreisningsmekanismer for berørte ('tilgang til oppreisning'). Ved å introdusere UNGP ble det tydelig at næringslivet har et ansvar for å respektere menneskerettighetene.²¹

OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper

OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper er anbefalinger for ansvarlig næringsliv fra regjeringer til flernasjonale selskaper innenfor en global ramme. Retningslinjene er grunnlaget for tillitt mellom selskapene og samfunnene der de opererer, og målet er blant annet å styrke selskapenes bidrag til en bærekraftig utvikling²². Sentralt i OECDs retningslinjer er prinsipper og standarder for ansvarlig næringsliv, som for eksempel et kapittel om menneskerettigheter i samsvar med UNGP. Norge har et eget nasjonalt kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv som ivaretar norske forpliktelser i henhold til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og ILOs erklæring

¹⁹ F. Arnesen og H.K. Ellingsen (2018) ILOs kjernekonvensjoner i menneskerettsloven. Universitetet i Oslo. Hentet fra: https://www.lo.no/contentassets/73c1dfa46412427b9366374fdbae6b84/ilos_kjernekonvensjoner_i_menneskerettsloven.pdf.

²⁰ ILO

²¹ Etikkinformasjonsutvalget (2019) Åpenhet om leverandørkjeder. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/6b4a42400f3341958e0b62d40f484371/195794-bfd-etikkrapport-web.pdf>.

²² Regjeringen (2020) OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Hentet fra: https://nettsteder.regjeringen.no/ansvarlignaringliv2/files/2013/11/OECD_retningslinjer_web.pdf.

om flernasjonale selskapers sosiale ansvar. ²³ Kontaktpunktet bidrar med å gjøre retningslinjene kjent, og løser saker som angår etterlevelse av OECD sine retningslinjer²⁴.

På regjeringens hjemmeside står følgende:

‘Regjeringen forventer at alle norske selskaper opptrer ansvarlig, kjenner til og etterlever FNs veiledende prinsipper om næringsliv og menneskerettigheter (UN Guiding Principles for Business and Human Rights – UNGP) og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper uavhengig av om de er privat eller offentlig eid, og uavhengig av om de har sin virksomhet i Norge eller i andre land’²⁵.

RELEVANTE NORSKE TILTAK, LOVER OG REGLER

De sentrale rettsreglene som angår menneskerettigheter, anstendig arbeidsforhold og migrantarbeidere i Norge er arbeidsmiljøloven, allmenngjøringsloven, straffeloven §§257 og 258, og utlendingsloven. Forskriften om informasjon- og påseplikt og innsynsrett er også viktig. Den følgende oversikten er ikke uttømmende.

Utlendingsloven

Utlendingsloven sikrer utlendinger krav på beskyttelse etter alminnelig folkerett og internasjonale avtaler som Norge er bundet av. Opphold i Norge kan tillates for eksempel hvis lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med gjeldende tariffavtale eller bransjeregulativ ²⁶.

Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven er den sentrale loven som har som målsetning å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Loven dekker de fleste forhold i privat og offentlig sektor, og forskriftene gir detaljerte regler for hvordan man skal ha det på norske arbeidsplasser²⁷. Brudd på arbeidsmiljøloven eller pålegg som er gitt av Arbeidstilsynet kan straffes med bøter eller fengsel i ett år, eller begge deler. Under veldig spesielle omstendigheter kan det gis fengselstraff i maksimum tre år.

Allmenngjøringsloven

I henhold til allmenngjøringsloven skal en hovedleverandør sørge for at lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandørene er i overensstemmelse med de gjeldende allmenngjøringsforskriftene. Brudd på forskriftene kan straffes med bøter eller fengsel i inntil ett år, og tre år ved grove brudd ²⁸.

Straffeloven §§257 og 258

Straffeloven §§257 og 258 rammer menneskehandel og grov menneskehandel hvor tvangsarbeid inngår. Brudd på §257 kan straffes med fengsel inntil 6 år, og grov menneskehandel kan i henhold til straffeloven §258 straffes med fengsel inntil 10 år²⁹.

Allmenngjøring av tariffavtaler

I forbindelse med inngåelse av EØS avtalen i 1994 ble det introdusert en lov om allmenngjøring av tariffavtaler. Hensikten med allmenngjøringsforskriften er at utenlandske arbeidstakere skal ha like lønns- og arbeidsvilkår som norske arbeidstakere for å beskytte dem mot urimelige forhold³⁰. Selv om det ikke er nasjonal minstelønn i Norge,

²³ Regjeringen (2020) Mandat for Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv. Hentet fra: https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/naringsliv/mandat_kontaktpunkt.pdf.

²⁴ Norges OECD Kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv (2020) Norges OECD-kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv. Hentet fra: <https://www.responsiblebusiness.no>.

²⁵ Regjeringen (2019) Næringslivets samfunnsansvar. Hentet fra: https://www.regjeringen.no/no/tema/utenriksaker/naringslivssamarbeid-i-utlandet/innsikt/naringslivets_samfunnsansvar/id2076260/.

²⁶ M.S Faanes (2017) Tiltak mot sosial dumping i norsk byggebransje. NTNU. Hentet fra: https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2453839/17169_FULLTEXT.pdf?sequence=1.

²⁷ Etikkinformasjonsutvalget (2019) Åpenhet om leverandørkjeder. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/6b4a42400f3341958e0b62d40f484371/195794-bfd-etikkrapport-web.pdf>.

²⁸ Brunovskis og A.M. Ødegård (2019) Menneskehandel i arbeidslivet. FAFO. Hentet fra: <https://www.faf.no/images/pub/2019/20732.pdf>.

²⁹ Etikkinformasjonsutvalget (2019) Åpenhet om leverandørkjeder. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/d79463fe215046b1b6d70deee28870b3/apenhet-om-leverandorkjeder---endelig-rapport-fra-etikkinformasjonsutvalget-pdf.pdf>.

³⁰ NHO (2020) Hva er allmenngjøring av tariffavtaler? Hentet fra: <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lonn-og-tariff/tariff/artikler/hva-er-allmenngjoring-av-tariffavtaler/>.

er det innført minstelønn gjennom allmenngjorte tariffavtaler i enkelte bransjer som for eksempel landbruk, gartneri og fiskeri for å hindre at migrantarbeidere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn vanlig³¹.

Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett

Informasjonsplikten innebærer at oppdragsgiver i kontrakter med entreprenører eller leverandører skal informere om at arbeidstakerne skal ha lønns- og arbeidsvilkår etter gjeldende allmenngjøringsforskrifter når de setter bort eller leier inn arbeidskraft. Den samme informasjonsplikten gjelder for entreprenører eller leverandører som inngår kontrakter med underleverandører³².

Påseplikten vil si «at hovedleverandør skal påse at lønns- og arbeidsvilkår hos virksomhetens underleverandører er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrifter», jf. §6 første ledd. Tilsvarende gjelder også for bestiller ovenfor sine leverandører når underleverandører ikke benyttes.

Innsynsretten innebærer at hovedleverandøren plikter å samle inn opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår fra underleverandører og bemanningsforetak i kontraktskjeden, og videreformidle dette til tillitsvalgte i bedriften som har rett til innsyn i de allmenngjorte vilkårene³³.

TILTAK MOT ARBEIDSLIVSKRIMINALITET

Solbergregjeringen introduserte i 2015 en strategi mot arbeidslivskriminalitet etter dialog med hovedorganisasjonene i arbeidslivet. Strategien ble revidert i 2017 og 2019, og den kan sees på som en fortsettelse av arbeidet mot sosial dumping som den forrige regjeringen igangsatte. Arbeidslivskriminalitet er handlinger som bryter med norske lover om trygde, skatter, avgifter og lønns- og arbeidsforhold. Eksempler på disse forholdene er skatteunndragelse, svart arbeid, sosial dumping, tvangsarbeid og hvitvasking av penger.

Bruken av underleverandører i flere ledd av verdikjeden kan for eksempel føre til dårligere oversikt over forhold knyttet til arbeidstakere og drift, noen som igjen muliggjør pulverisering av ansvar og utnyttelse³⁴. Lovbruddene gir aktørene fortrinn i konkurranse med andre virksomheter³⁵. I så måte rammer arbeidslivskriminalitet virksomheter, arbeidstakere og samfunnet som helhet ved at det svekker verdiskapingen som danner grunnlaget for velferdsstaten.

Arbeidslivskriminalitet er ikke et juridisk begrep. Hovedområder for strategien innebærer blant annet samarbeid med partene i arbeidslivet; forebygging av arbeidslivskriminalitet i offentlige og private leverandørkjeder; målrettet informasjon til migrantarbeidere og utenlandske virksomheter som utfører oppdrag i Norge; og tverretattlig samarbeid mellom Politiet, Arbeidstilsynet, Skatteetaten, Arbeids- og velferdsetaten og andre offentlige etater³⁶.

KONTROLL OG OPPFØLGING

Det finnes i dag en tverretattlig samarbeidsstruktur for å bekjempe arbeidslivskriminalitet hvor politiet, Skatteetaten, Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, tollvesenet og andre etater samarbeider på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå³⁷. Det er etablert sju enheter, såkalte A-krim sentre, i Oslo, Bergen, Trondheim, Stavanger, Kristiansand, Bodø og Tønsberg som jobber i førstelinje med å avdekke brudd på lover og regelverk, inkludert arbeidsmiljøloven, allmenngjøringsloven, og svart arbeid. Økt oppmerksomhet ovenfor mulig tvangsarbeid er også inkludert i dette arbeidet fra 2019 i henhold til regjeringens reviderte strategi mot arbeidslivskriminalitet³⁸. A-krim sentrene spiller en viktig rolle ovenfor migrantarbeidere ved å utføre kontroller på arbeidsplasser og benytte

³¹ Arbeidstilsynet (2020) Minstelønn. Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/lonn/minstelonn/>.

³² M.S Faanes (2017) Tiltak mot sosial dumping i norsk byggebransje. NTNU. Hentet fra: https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2453839/17169_FULLTEXT.pdf?sequence=1.

³³ Etikkinformasjonsutvalget (2019) <https://www.regjeringen.no/contentassets/6b4a42400f3341958e0b62d40f484371/195794-bfd-etikkrapport-web.pdf>.

³⁴ ROSA (2019) utfordringer på menneskehandel – feltet i Norge. Hentet fra: <http://rosa-help.no/rosa-page-wp/wp-content/uploads/2019/02/Utfordringer-pa-menneskehandelfeltet-i-Norge-erfaringer-og-anbefalinger-fra-konferanse-2018.pdf>.

³⁵ Politiet (2020) Arbeidslivskriminalitet. Hentet fra: <https://www.politiet.no/rad/arbeidslivskriminalitet/>.

³⁶ Regjeringen (2019) Strategi mot arbeidslivskriminalitet (2019). Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-mot-arbeidslivskriminalitet-2019/id2628152/?ch=1>.

³⁷ Regjeringen (2019) Strategi mot arbeidslivskriminalitet (2019-). Se referansen over.

³⁸ A. Brunovski og A.M. Ødegård (2019) Menneskehandel i arbeidslivet. FAFO. Hentet fra: <https://www.faf.no/images/pub/2019/20732.pdf>.

verktøy som kan sikre oppfyllelsen av deres rettigheter. Etterforskningsprosjekter for å avdekke mulig utnyttelse av utenlandske arbeidere i utsatte risikosektorer er også en viktig del av deres arbeid³⁹.

I 2016 ble det etablert et nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES) for å bedre politiets og kontrollstatens innsats mot arbeidslivskriminalitet. Senteret er lokalisert hos ØKOKRIM og består av medarbeidere fra politiet, Skatteetaten, Toll, NAV og Arbeidstilsynet. Deres jobb er å utarbeide nasjonale risiko- og trusselvurderinger som også inkluderer tvangsarbeid⁴⁰.

Arbeidstilsynet har som mål å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle. Arbeidstilsynets oppgave når de inspiserer arbeidssteder er i hovedsak å sjekke at forhold er i overensstemmelse med arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven. Dette inkluderer forhold som arbeidstid, arbeidskontrakt, arbeidssikkerhet- og miljø samt boligforhold hvis det er inkludert i arbeidsforholdet. Andre relevante etater kobles inn hvis det foreligger mistanke om brudd på norske lover og regler, og i noen tilfeller arrangeres det felles av a-krimsentrene.

Arbeidstilsynet veileder og informerer også migrantarbeidere om rettigheter og plikter i den grad det lar seg gjøre når de er ute på inspeksjon⁴¹. Arbeidstilsynets oppgaver er ikke å utføre politiets arbeid og de skal derfor heller ikke oppfattes som at de utfører politiets jobb av migrantarbeidere. Hvis det er mistanke om brudd på straffeloven, så skal politiet kobles inn. Her kan gråsoneproblematikk oppstå fordi det kan være vanskelig å vite grensegangen i en sak, noe som igjen kan ha innvirkning på om saken anmeldes og etterforskes.

Av sakene som avdekkes, så løser politiet det enten som en forvaltningssak i henhold til utlendingsloven ved for eksempel å bortvise eller utvise, eller så blir det anmeldelse til politiet og deretter eventuell påtale og straff ved mer alvorlige saker som etterforskes som tvangsarbeid. Mangel på erfaring med avdekking av tvangsarbeidssaker kan føre til at de behandles som brudd på arbeidsmiljøloven eller utlendingsloven i stedet, noe som kan gjenspeiles i det lave antallet tvangsarbeidssaker som avdekkes i Norge⁴².

³⁹ Arbeidstilsynet, NAV, Politiet og Skatteetaten (2019) Sammen mot kriminalitet i arbeidslivet. Felles årsrapport for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet. Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/7ec576afb75a45b69f8a74705e9c18/felles-arsrapport-2018---arbeidslivskriminalitet.pdf>.

⁴⁰ Økokrim (2020) NTAES. Hentet fra: <https://www.okokrim.no/ntaes.447592.no.html>.

⁴¹ A. Brunovskis og A.M. Ødegård (2019) Menneskehandel i arbeidslivet. FAFO. Hentet fra: <https://www.fafo.no/images/pub/2019/20732.pdf>.

⁴² A. Brunovski og A.M. Ødegård (2019) Menneskehandel i arbeidslivet. FAFO. Hentet fra: <https://www.fafo.no/images/pub/2019/20732.pdf>.

4. Kjente utfordringer for migrantarbeidere

Migrantarbeidere er blant de mest sårbare arbeidstakere i verden. De kan være i risiko for ulike former for utnyttelse og tvang knyttet til rekrutteringsfasen og under arbeid i ankomstlandet⁴³.

Migrantarbeidere som jobber i sektorer med stort innslag av lav formell utdanning beveger seg innenfor et arbeidsmarked som kan kjennetegnes gjennom midlertidige og tidvis mangelfulle arbeidskontrakter, usikre arbeidsforhold, lav lønn, høyt produksjonspress, ekstrem overtid, og begrenset tilgang til sosiale rettigheter⁴⁴. Utenlandske arbeidere som kommer til Norge for å jobbe i bransjer hvor det er stor etterspørsel etter ufaglært arbeidskraft er mer utsatt for å bli utnyttet.

Faktorer som kjønn, utdanningsnivå, nasjonalitet, manglende kjennskap til språk og kunnskap om rettigheter, usikre oppholdstillatelser og tilknytningsformen til arbeidslivet er faktorer som spiller inn på migrantarbeideres sårbarhet i en arbeidssituasjon⁴⁵.

Migrantarbeidere, asylsøkere og irregulære migranter (papirløse) er mest utsatt for å bli utnyttet i arbeidslivet⁴⁶.

Ansettelse gjennom en utenlandsk tredjepart som leier ut arbeidere til norske arbeidsgivere øker sårbarheten til migrantarbeiderne. Det kan være vanskeligere å ha kontroll over hvorvidt lønns- og arbeidsforhold samt boforhold er i samsvar med lover og regler. Og hvis arbeiderne er rekruttert i hjemlandet kan det være faktorer som binder arbeiderne til arbeidsgiveren på en risikofylt måte. Migrantarbeidere er også mer sårbare når deres oppholdstillatelse er på vertskapet eller arbeidsgiverens premisser.

REKRUTTERING OG BEMANNING

Bemanningsbransjen er kjent for å være nært knyttet til internasjonal arbeidsmigrasjon. Faktorer som sesongbasert behov for arbeidskraft og konsentrasjon av produksjon gjør at sektorer som jordbruk og fiskeri tiltrekker seg private utleiefirma⁴⁷. Bemanningsbransjen består av en rekke ulike typer virksomheter fra store flernasjonale selskaper som Manpower til små bedrifter og enkeltpersonforetak. Bransjen består i hovedsak av seriøse aktører, men sektorer hvor det er større behov for manuell- og fleksibel arbeidskraft og lav fagkompetanse er også kjent for å tiltrekke seg mindre seriøse bemanningsaktører⁴⁸. Uanstendig arbeid og utnyttelse kan forekomme i form av at migrantarbeidere får lav lønn, har usikre kontraktsforhold, jobber ekstremt lange dager, og bindes til innkvartering med dårlige boforhold til altfor høy pris. Arbeids- og boforholdene kan også vise seg å være annerledes enn hva arbeiderne ble lovet på forhånd⁴⁹. Bruk av doble kontrakter, gjeld som må tilbakebetales og som trekkes av fra lønn, og uklare avtaler hvor gjeld brukes som et pressmiddel er kjente metoder som gjør migrantarbeidere ekstra sårbare for utnyttelse og gjeldsslaveri.

Risikoen for at arbeidere kan utnyttes øker som nevnt når de er ansatt av en tredjepart, og det kan være vanskeligere å avdekke brudd på arbeideres rettigheter i disse arbeidsforholdene. Rekruttering av utenlandsk

⁴³ T. Arnegaard og T. Davis (2019) Kartlegging av modern slaveri og anbefalinger til norsk innsats for bekjempelse av moderne slaveri i utviklingssamarbeidet. Norad. Hentet fra: https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/dokumenter/utvpolitikk/slaveri_rapport.pdf.

⁴⁴ T. Davis (2016) Exploitation and Forced Labour Practices of Working holiday-makers in the Australian Fresh Food Supply Chain: A Structural Approach. University of Sydney. Hentet fra: <https://ses.library.usyd.edu.au/handle/2123/17850>.

⁴⁵ T. Arnegaard og T. Davis (2019) Kartlegging av modern slaveri og anbefalinger til norsk innsats for bekjempelse av moderne slaveri i utviklingssamarbeidet. Norad. Hentet fra: https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/dokumenter/utvpolitikk/slaveri_rapport.pdf.

⁴⁶ T. Davis (2018) En norsk moderne slaverilov. Raftostiftelsen. Bergen: Raftostiftelsen.

⁴⁷ S. Barrientos (2013) 'Labour Chains': Analysing the Role of Labour Contractors in Global Production Networks. *The Journal of Development Studies*. Vol. 49, 8. Hentet fra: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00220388.2013.780040>.

⁴⁸ K. Strauss (2015) The role of labour market intermediaries in driving forced and unfree labour. Hentet fra: <https://www.opendemocracy.net/en/beyond-trafficking-and-slavery/role-of-labour-market-intermediaries-in-driving-forced-and-unfree-labour/>.

⁴⁹ T. Davis (2016) Exploitation and Forced Labour Practices of Working holiday-makers in the Australian Fresh Food Supply Chain: A Structural Approach. University of Sydney. Hentet fra: <https://ses.library.usyd.edu.au/handle/2123/17850>.

arbeidskraft forekommer ofte i transnasjonale nettverk hvor aktørene kommer fra arbeidernes opprinnelsesland. Forskning viser at arbeidere fra de nyere EU landene som er ansatt og utsendt av utenlandske rekrutteringsbyråer er i en mer sårbar situasjon enn andre migrantarbeidere i Norge⁵⁰. Risikoen for utnyttelse er også større der det benyttes flere underleverandører. Utgifter knyttet til jobben, som reise, kost og losji kan sette en migrantarbeider i et gjeldsforhold til sin arbeidsgiver. Dette medfører at de er i en langt mer sårbar situasjon hvor de blir bundet til arbeidsforholdet og kan dermed miste kontroll over egen livssituasjon. I noen tilfeller får arbeiderne utbetalt en lønn i Norge som er i overensstemmelse med det de har krav på, men så må de betale tilbake deler av lønnen når de er tilbake i hjemlandet som et premiss for at de skal kunne returnere til jobb i Norge senere. Ytelser som reise, kost og losji skal ikke regnes som lønn⁵¹.

Alle virksomheter som leier ut arbeidskraft i Norge skal være registrert som bemanningsforetak av Arbeidstilsynet, og det er ikke lov å kjøpe tjenester fra foretak som ikke er oppført i registeret.⁵² Alle bemanningsforetak er pliktig til å følge allmenngjorte lønns- og arbeidsvilkår.

Det er viktig å nevne at ikke all utnyttelse av utenlandske arbeidere i Norge er tilknyttet bemanningsforetak. Og rekruttering skjer ikke kun gjennom bemanningsbyrå, men kan også forekomme gjennom egne sosiale nettverk, gjennom formidlere på nettsider i hjemlandet, annonser i Nationen, på Facebook og andre sosiale medier, annonser fra arbeidsgivere for eksempel på NAV sin arbeidsplass-nettside, gjennom norske landbrukstjenester og byråer som Atlantis Utveksling. En del bønder benytter også de samme sesongarbeiderne flere år på rad som bidrar til å formidle nye arbeidere gjennom sine private nettverk. Dette er en vanlig rekrutteringskanal for norske matprodusenter slik det fremgår av spørreundersøkelsen i del 2.

SOSIAL DUMPING

Begrepet sosial dumping dreier seg om arbeidstakernes rettigheter. Det brukes gjerne relatert til konkurranse hvor utenlandske arbeidsgivere og arbeidstakeres tilstedeværelse kan føre til konkurransevidning, forringelse av lønns- og arbeidsvilkår, og svekket rekruttering til utsatte bransjer. Sosial dumping-begrepet ble i hovedsak tatt i bruk i Norge etter at EU/EØS-området ble utvidet østover i 2004 som gjorde at migrantarbeidere fra disse landene kom og tok seg arbeid her.

Den første handlingsplanen mot sosial dumping ble introdusert av Stoltenberg-regjeringen i 2006 og ble senere revidert i 2008 og 2013⁵³. Det finnes ikke en juridisk definisjon av sosial dumping, og begrepet benyttes i dag som et samlebegrep. Ulike variasjoner i definisjoner og forståelse av begrepet kan gjøre det vanskeligere å diskutere hvordan sosial dumping bør håndteres, og mangel på ensbetydende forståelse kan også ha innvirkning på hvordan enkeltsaker behandles⁵⁴. Sosial dumping kjennetegnes ofte gjennom forhold som lave lønninger, lange arbeidsdager, dårlige HMS-standarder og kummerlige boforhold. I den første handlingsplanen beskriver regjeringen det slik:

‘Etter Regjeringens vurdering er det sosial dumping av utenlandske arbeidstakere både når de utsettes for brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, herunder regler om arbeidstid og krav til bostandard, og/eller når de tilbys lønn og andre ytelser som er uakseptabelt lave sammenliknet med hva norske arbeidstakere normalt tjener eller som ikke er i tråd med allmenngjøringsforskrifter, der slike gjelder’⁵⁵

Det behøver ikke å foreligge straffbare forhold knyttet til sosial dumping selv om det innebærer brudd på regelverket⁵⁶. En fiskeprodusent og et innleiefirma ble avslørt i en sosial dumping-sak i 2019. Virksomhetene

⁵⁰ J.H. Friberg og L. Eldring (2011) Polonia i Oslo 2010: Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden. FAFO. Hentet fra: https://www.faf.no/media/com_netsukii/20218.pdf.

⁵¹ E. Lønnå (2019) Ny minstelønn i syv bransjer: Sjekk hva satsene er fra 1. juni. Hentet fra: <https://frifagbevegelse.no/arbeidsmanden/ny-minstelonn-i-syv-bransjer-sjekk-hva-satsene-er-fra-1-juni-6.158.630134.7bbc4575e1>

⁵² Arbeidstilsynet (2020) Registrerte bemanningsforetak. Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/registre/registrerte-bemanningsforetak/>.

⁵³ A.M. Ødegård (2013) Ny tiltaksplan mot sosial dumping. Hentet fra: <https://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Arbeidsinnvandring/Ny-tiltaksplan-mot-sosial-dumping/>.

⁵⁴ M.S. Faanes (2017) Tiltak mot sosial dumping i norsk byggebransje. NTNU. Hentet fra: https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmllui/bitstream/handle/11250/2453839/17169_FULLTEXT.pdf?sequence=1.

⁵⁵ Store norske leksikon (2020) Sosial dumping. Hentet fra: https://snl.no/sosial_dumping.

⁵⁶ C. Lingaas, B. Haugland og E. Skjeggstad (2020) Menn utsatt for tvangsarbeid i Norge. VID. Hentet fra: <https://vid.brage.unit.no/vid-xmllui/bitstream/handle/11250/2636555/Menn%20utsatt%20for%20tvangsarbeid%20i%20Norge%20%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.

hadde betalt innleide arbeidere fra Litauen en timelønn på mellom 60 – 80 kroner og de var nødt til å jobbe opptil 32 timer i strekk uten overtidstillegg. Arbeiderne ble bedt av lederne om å lyve til politi og Arbeidstilsynet om lønnsnivået de fikk under kontroll.

Ifølge fiskeprodusenten skal bemanningsbyrået i dette tilfellet ha fungert som en underleverandør til fiskemottaket hvor de skal ha hatt ansvar for deler av produksjonen og dermed ifølge dem også ha arbeidsgiveransvar. Men etter Arbeidstilsynets vurdering er saken derimot et eksempel på bruk av innleid arbeidskraft fordi arbeiderne fikk opplæring av fiskebruket, formannen på bruket styrte arbeidet deres, og fordi arbeidstøyet ble skaffet av fiskebruket. I tillegg hadde lederen av bemanningsbyrået ingen spesiell kunnskap om behandling av fisk. Fiskemottaket opererte med doble arbeidsavtaler (en formell utgave og en uformell variant med dårligere vilkår), ulovlig lange arbeidsdager, manglende overtidsbetaling og brudd på påseplikt⁵⁷. Fiskeprodusenten fikk to pålegg fra Arbeidstilsynet i saken⁵⁸.

Det er i dag lov for et moderselskap å kjøpe tjenester fra et datterselskap eller eksternt selskap. Det vil si at produksjonen settes ut til såkalt enterprise som har ansvar for ansettelsesforhold. Denne forretningsmodellen kan misbrukes ved at moderselskapet leier inn arbeidere fra et eksternt selskap og gir dem dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er lovpålagt i Norge. Moderselskapet styrer driften, men står ikke til ansvar for hvordan det eksterne selskapet som opererer innenfor de samme veggene behandler de ansatte.

Det var denne forretningsmodellen fiskeprodusenten benyttet seg av da de forsøkte å overbevise Arbeidstilsynet om at de drev legitimt. En virksomhet som benytter denne forretningsmodellen er innenfor rammene av loven, men den kan utnyttes ved at den interne driften pågår i gråsonen, og sosial dumping kan dermed foregå 'under radaren' og forbli uoppdaget⁵⁹.

Gjeldsforhold til arbeidsgiver

Som nevnt tidligere er gjeldsforhold mellom migrantarbeider og arbeidsgiver en av hovedveiene til at arbeidere kan utnyttes, og det medfører derfor høy risiko. Gjeld er en av faktorene i den mye omtalte Lime-saken. Det kan være uproblematisk å sette seg i gjeld til arbeidsgiveren hvis det er en seriøs aktør. For en del arbeidere kan det være den eneste muligheten de har til å komme seg til Norge fordi de ikke har penger til å dekke reisekostnader, visum og lignende i forkant.

I henhold til arbeidsmiljøloven kan visse ting trekkes fra lønn, men det kan bare gjøres hvis det på forhånd avtales med skriftlig avtale, hvilket i seg selv ikke er vanskelig å utføre. Dette gir rom for at useriøse og kriminelle aktører binder arbeidere til seg gjennom et gjeldsforhold som kan føre til at arbeiderne mister kontroll over egen situasjon, og blir bundet til arbeidssituasjonen og et gjeldsforhold de ikke vet når tar slutt. I så måte muliggjør loven i dag gjeldsslaveri (bonded labour) fordi det ikke er laget tydelige bestemmelser om i hvilke sammenhenger trekk i lønn og feriepenger ikke er tillatt⁶⁰.

TVANGSARBEID

Tvangsarbeid er den grovste formen for utnyttelse og brudd på arbeideres rettigheter. I Norge er tvangsarbeid en form for menneskehandel slik det defineres i straffelovens § 257 (menneskehandel) og 258 (grov menneskehandel), og det betegnes som menneskehandel til tvangsarbeid. I §257 første ledd står det at 'en som ved vold, trusler, misbruk av sårbar situasjon eller annen utilbørlig atferd, tvinger utnytter eller forleder en person til for eksempel arbeid straffes for menneskehandel'.

⁵⁷ E. Haakaas (2019) Ned mot 60 kroner i timen og opp til 32 timers arbeidsdag. Hentet fra: <https://www.dagbladet.no/nyheter/ned-mot-60-kroner-i-timen-og-opp-til-32-timers-arbeidsdag/71805347>.

⁵⁸ E. Haakaas (2019) Lovbruddene på Andenes er alvorlige. Hentet fra: <https://www.dagbladet.no/nyheter/lovbruddene-pa-andenes-er-alvorlige/71819410>.
T.M. Martinussen (2019) Dagbladet: Arbeidstilsynet mener Andenes fiskemottak har brutt arbeidsmiljøloven. Hentet fra: <https://fiskeribladet.no/nyheter/?artikkel=70025>.

⁵⁹ Ræder (2018) Selskaper flytter ansatte til datterselskap. Hentet fra: <https://www.raeder.no/aktuelt/selskaper-flytter-ansatte-til-datterselskap/>.

⁶⁰ Intervju med Advokat Silje Elisabeth Stenvaag og jf. Arbeidsmiljøloven.

Tvangsarbeid inngår i mandatet til FNs spesialrapportør for moderne former for slaveri, som rapporterer at det er høyere risiko for menneskehandel til tvangsarbeid i sektorer som landbruk, fiskeri, skogsbruk, husholdning, bygg og produksjon⁶¹.

ILO har utarbeidet 11 indikatorer for tvangsarbeid med bakgrunn i definisjonen som er spesifisert i tvangsarbeidskonvensjonen (29), 1930. Tvangsarbeidsindikatorene er: utnyttelse av sårbarhet; bedrageri; begrenset bevegelsesfrihet; isolasjon; fysisk eller seksuell vold; trusler; fratakelse av identifikasjonspapirer; tilbakeholdelse av lønn; gjeldsslaveri; dårlige arbeids- og boforhold; og mye overtidarbeid. Indikatorne ble utviklet som verktøy for å identifisere og etterforske tvangsarbeidssaker. I enkelte tilfeller kan et forhold være tvangsarbeid basert på kun en av indikatorne, mens i andre tilfeller vil flere indikatorer tilsammen peke på et mulig forhold av tvangsarbeid⁶².

I tilleggsprotokollen til ILO konvensjon nr. 29 om tvangsarbeid fra 2014 (gjeldende fra 2016) stadfestes det at tvangsarbeid har endret seg de senere årene. Sårbare grupper som migrantarbeidere rammes i økende grad, og skal beskyttes mot utnyttelse og bedrageri under rekrutterings- og arbeidsprosessen.⁶³ Det kan som nevnt tidligere være vanskelig å vite hvor avgrensningen går mellom grov utnyttelse (sosial dumping) og tvangsarbeid. Denne avklaringen skjer i hovedsak gjennom en rettslig prosess⁶⁴.

Manglende ressurser medfører at mulige tvangsarbeidssaker oftest ikke følges opp som det, men som arbeidslivskriminalitet i form av ulovlig bruk av arbeidskraft, trusler og lignende. Dette fører til at personene som står bak de kriminelle forholdene oftest ikke straffes⁶⁵. På grunn av den store gevinsten og lave risikoen for å bli dømt, er utnyttelse til arbeid en lukrativ forretningsmodell for kriminelle og useriøse aktører.

For å forebygge og avdekke saker hvor migrantarbeideres rettigheter krenkes i arbeidslivet, er det viktig at myndighetsapparatet og bistandsaktørene samarbeider tett med andre sentrale aktører som fagforeningene og næringslivet⁶⁶.

Gartnerisaken er den første dommen for tvangsarbeid i Norge som har blitt behandlet i Høyesterett. To menn ble dømt for menneskehandel ved tvangsarbeid i 2017 fordi de hadde fått relativt fattige indere til Norge for å jobbe som sesongarbeidere ved et gartneri i Lier⁶⁷. Sesongarbeiderne kom frivillig tilbake til samme arbeidsgivere i Norge i årene mellom 2008 og 2011 hvor de jobbet rundt 14 timer om dagen syv dager i uka. De bodde under kummerlige forhold på arbeidsplassen, ble fratatt passene sine, fikk ikke utbetalt lønn i perioden de var her, og måtte signere papirer de ikke forsto. Migrantarbeiderne snakket heller ikke språket, og hadde liten reell frihet til å bevege seg fritt og leve som de selv ville mens de jobbet i Norge selv om de ikke var fysisk innesperret. De fikk utbetalt en lønn på totalt 18 000 – 20 000 kroner etter endte seks måneders arbeid som utgjør cirka 8 kroner i timen⁶⁸.

Selv om det ikke var tegn til vold, tvang eller innesperring, så anså Høyesterett allikevel saken som tvangsarbeid fordi arbeiderne hadde liten reell mulighet til å forlate arbeidsgiverne i og med at de var bundet til dem gjennom arbeidstillatelsen, bo-arrangement og fordi de fikk utbetalt lønn først etter endt arbeidsperiode i Norge. Arbeidsgiverne oppbevarte også returbillettene til migrantarbeiderne. Høyesterett mente det var en makt-ubalanse i dette arbeidsforholdet som til nå er ukjent i norsk arbeidsliv, og selv om arbeiderne ikke ble holdt tilbake ved

⁶¹ FN (2019) Current and emerging forms of slavery. Report on the Special Rapporteur of contemporary forms of slavery, including its causes and consequences. Hentet fra: https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/HRC/42/44.

⁶² ILO (2020) ILO Indicators of Forced Labour. Hentet fra: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm.

⁶³ ILO (2014) PO29 – Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930. Hentet fra: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:PO29.

⁶⁴ A.M. Ødegård (2013) Ny tiltaksplan mot sosial dumping. Hentet fra: <https://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Arbeidsinnvandring/Ny-tiltaksplan-mot-sosial-dumping/>.

⁶⁵ NTAES (2017) Arbeidslivskriminalitet i Norge – Situasjonsbeskrivelse 2017. Hentet fra: https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/f674ff98062c43759df34b157a5232f6/arbeidslivskriminalitet-i-norge.-situasjonsbeskrivelse-2017_.pdf.

⁶⁶ ROSA (2019) Utfordringer på menneskehandel-feltet i Norge. Hentet fra: <http://rosa-help.no/rosa-page-wp/wp-content/uploads/2019/02/Utfordringer-pa-menneskehandelfeltet-i-Norge-erfaringer-og-anbefalinger-fra-konferanse-2018.pdf>.

⁶⁷ A. Brunovskis og A.M. Ødegård (2019) Menneskehandel i arbeidslivet. FAFO. Hentet fra: <https://www.fafo.no/images/pub/2019/20732.pdf>.

⁶⁸ T. Davis (2018) En norsk moderne slaverilov. Bergen: Raftostiftelsen.

fysisk tvang så konkluderte Høyesterett med at det var et 'press i systemet som gjorde at de ikke frivillig kunne komme ut av arbeidsforholdet'⁶⁹.

Dommen er et eksempel på at det er situasjonen som skal vurderes og ikke arbeiderens subjektive opplevelse av situasjonen. Videre viser dommen at en arbeider kan gå frivillig inn i et arbeidsforhold uten å bli lurt og det kan allikevel defineres som tvangsarbeid. Igjen er det viktig å påpeke at hver sak er individuell og må derfor vurderes deretter. Terskelen for at menneskehandelsaker som anmeldes blir sendt til domstolen i Norge er høy, noe som gjør at få saker har vært prøvd for retten. I gartnerisaken hadde både utlendingsmyndigheter og politi sammen med arbeidstilsynet vært og inspisert arbeidsplassen uten at forholdene ble avdekket og anmeldt. Det var først da en av sesongarbeiderne selv oppsøkte politiet i etterkant på anbefaling fra en venn at saken ble anmeldt⁷⁰.

På landsbasis er det som oftest offeret selv eller offerets bistandsadvokat som anmelder menneskehandelsaker. Før 2010 var det få saker som ble anmeldt av tredjeparter som sivilsamfunnsorganisasjoner eller privatpersoner, mens dette har økt til opp mot 28 prosent av sakene i senere år. I perioden 2003 – 2013 spilte politiet en mindre rolle i identifisering av offer selv om antall rapporterte saker økte. Saker som er anmeldt av politiet har større reell sjans for å sendes til domstolen enn saker som anmeldes av andre aktører⁷¹.

Det foreligger kun to rettskraftige dommer på menneskehandel til tvangsarbeid i Norge. I praksis blir ofte mulige tvangsarbeidssaker ført etter andre paragrafer enn menneskehandel fordi det er kompliserte og ressurskrevende saker å etterforske, og påtalemyndighetene kan vurdere det dithen at de ikke har tilstrekkelig bevis til å ta ut tiltale for menneskehandel. Dette har svært alvorlige konsekvenser for de mulig fornærmede i saken som dermed kan miste tilgang til beskyttelse og rettigheter de har krav på ut ifra hvordan en sak vurderes av myndighetsapparatet, noe som igjen har konsekvens for rettssikkerheten og velferdsmodellen vår. Det er i dag derfor noe uklart hva som er terskelen for menneskehandel til tvangsarbeid i Norge, og det anslås at det innrapporterte tallet for personer som er utsatt for tvangsarbeid sannsynligvis er lavere enn det reelle tallet⁷².

ANDRE RISIKORFORHOLD

Som tidligere nevnt, så kan det være risiko knyttet til arbeidskontrakt, arbeidssikkerhet- og miljø og boligforhold. Dårlig HMS standard på arbeidsplassen eller i bolig formidlet av arbeidsgiveren er en indikasjon på at arbeiderne kan være fratatt rettigheter og utsatt for utnyttelse i form av sosial dumping eller grovere. Derfor er dette forhold som bør undersøkes nærmere. Arbeidstilsynet har ansvar for å holde tilsyn med at bestemmelser knyttet til disse forholdene overholdes. I henhold til KSL-standarden skal alle norske virksomheter ha et internkontrollsystem for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid⁷³.

FRA ANSTENDIG ARBEID TIL TVANGSARBEID – ET SPEKTRUM

Den økte arbeidsmigrasjonen har vært positiv for det norske arbeidsmarkedet, men det har også ført til noen negative konsekvenser. Norske virksomheter har fått økt tilgang til arbeidskraft. Samtidig har det oppstått en situasjon hvor økt arbeidsinnvandring har satt press på lønns- og arbeidsvilkår og skapt konkurransevridning i det norske arbeidsmarkedet⁷⁴. Brudd på regelverk avdekkes oftest innen bransjer hvor det er få formalkrav til kompetanse, hvor fysisk arbeid er hovedinnsatsen, og hvor det er lav organisasjonsgrad⁷⁵.

⁶⁹ A. Brunovskis og A.M. Ødegård (2019) Menneskehandel i arbeidslivet. FAFO. Hentet fra: <https://www.fafo.no/images/pub/2019/20732.pdf>.

⁷⁰ Rosa (2019) Utfordringer på menneskehandel feltet i Norge. Hentet fra: <http://rosa-help.no/rosa-page-wp/wp-content/uploads/2019/02/Utfordringer-pa-menneskehandelfeltet-i-Norge-erfaringer-og-anbefalinger-fra-konferanse-2018.pdf>.

⁷¹ H.F. Bjelland (2019) Facing Complexity: Police officers' reasoning and responses to human trafficking. Politihøyskolen. Hentet fra: <https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/handle/11250/2583289>.

⁷² C. Lingaas, B. Haugland og E. Skjeggstad (2020) Menn utsatt for tvangsarbeid i Norge. VID. Hentet fra: <https://vid.brage.unit.no/vid-xmlui/bitstream/handle/11250/2636555/Menn%20utsatt%20for%20tvangsarbeid%20i%20Norge%20%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.

⁷³ Matmerk (2018) KSL-Standarden 2018. Hentet fra: <https://ksl.matmerk.no/no/ksl-standarder/ksl-standarder-bokmaal>.

⁷⁴ A.M. Ødegård og L. Eldring (2016) Nordiske arbeidstilsyn med utenlandsk arbeidskraft i bygg og transport. <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:950737/FULLTEXT01.pdf>.

⁷⁵ Politiet (2018) Sammen mot kriminalitet i arbeidslivet – felles årsrapport for styrket innsats mot arbeidslivskriminalitet. Hentet fra: <https://www.politiet.no/globalassets/04-aktuelt-tall-og-fakta/arbeidslivskriminalitet/felles-arsrapport-2018---arbeidslivskriminalitet.pdf>.

For å forstå kompleksiteten og de glidende overgangene som ofte assosieres med utnyttelse til arbeid, så er det nyttig å vurdere dette ut ifra et spektrum av brudd på rettigheter hvor anstendig arbeid og tvangsarbeid er på motsatt ytterpunkt av en akse⁷⁶.

Det finnes et spekter av ulike erfaringer som beveger seg langs akse fra anstendig arbeid som et ytterpunkt, til mindre lov- og regelbrudd og videre til mer ekstreme lovbrudd i form av grov sosial dumping og tvangsarbeid. Håndteringen av lov- og regelbrudd kan innebære tiltak ovenfor arbeidsgiver som pålegg om utbedring, bot, politianmeldelse og straffeforfølgelse. Ved å vurdere dette ut ifra forhold som oppstår på et spektrum, så kan man se tilfellene i en sammenheng. Enkelt saker kan utvikle seg i ulike faser, ha glidende overganger, og representere ulike brudd på rettigheter og grad av utnyttelse.

Risikofaktorene er i hovedsak de samme for sosial dumping og tvangsarbeid.

Et arbeidsforhold kan utvikle seg over tid fra å være et anstendig forhold til å bli sosial dumping. Det kan også utvikle seg fra å være sosial dumping til å bli tvangsarbeid hvis forholdet ikke avdekkes i tide. Diskriminering kan også være en del av bildet. Derfor er arbeidet med å forebygge alle forhold som er avvik fra anstendig arbeid viktig for å bekjempe spekteret av utnyttelsesforhold og brudd på rettigheter⁷⁷. Forebygging av tvangsarbeid forekommer kun ved å ramme forholdene for brudd på rettigheter og utnyttelse generelt⁷⁸.

Det kan være vanskelig å identifisere alvorlighetsgraden av individuelle utnyttelsessaker. Fagmiljøet snakker ofte om gråsonen mellom sosial dumping og tvangsarbeid, og utfordringer med å vite hvor avgrensningen går mellom de ulike forholdene. Der hvor sosial dumping avdekkes bør det derfor tilrettelegges for nærmere etterforskning for å se om ytterligere forhold kan foreligge som indikerer grovere utnyttelse.

Hjelpeapparatet bør i større grad kobles på i en tidlig fase når innledende samtaler utføres av politiet eller andre etater da de kan oppnå en annen form for tillitt og dermed få tilgang til annen informasjon som utfyller og gir et mer helhetlig bilde av situasjonen. Migrantarbeidere kan bære på en generell mistillit til myndigheter basert på erfaringer fra hjemlandet. Utenlandske arbeidere som utnyttes kan også ha blitt skremt av arbeidsgiver til å tro at de ikke kan stole på for eksempel norsk politi. Informasjon og systematisk kompetanseheving i ulike etater og blant partene i arbeidslivet er avgjørende for å sikre bedre avdekking av brudd på migrantarbeideres rettigheter og utnyttelse langs hele spekteret⁷⁹.

Samarbeid mellom myndighetsapparatet, hjelpeapparatet og andre aktører i arbeidslivet som næringslivet og fagforeninger er også vesentlig for å styrke identifiseringsarbeidet. I dag er det mørketall knyttet til omfanget av ofre for utnyttelse i Norge. Det skyldes flere årsaker, blant annet feilidentifisering fra faginstansene⁸⁰.

⁷⁶ Anstendig arbeid refereres til i henhold til ILO sin anstendig arbeid-agenda.

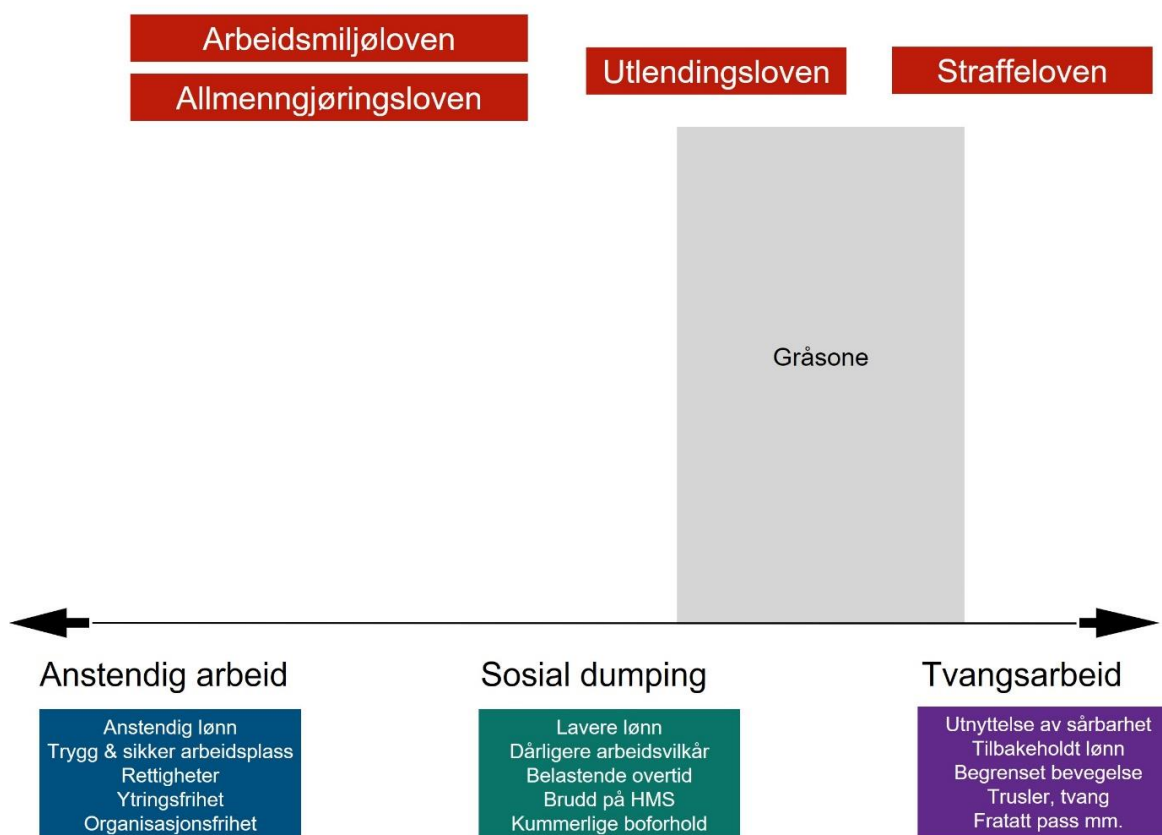
⁷⁷ T. Davis (2016) Exploitation and Forced Labour Practices of Working holiday-makers in the Australian Fresh Food Supply Chain: A Structural Approach. University of Sydney. Hentet fra: <https://ses.library.usyd.edu.au/handle/2123/17850>.

⁷⁸ Rosa (2019) Utfordringer på menneskehandel-feltet i Norge. Hentet fra: <http://rosa-help.no/rosa-page-wp/wp-content/uploads/2019/02/Utfordringer-pa-menneskehandelfeltet-i-Norge-erfaringer-og-anbefalinger-fra-konferanse-2018.pdf>.

⁷⁹ A. Brunovski og A.M. Ødegård (2019) Menneskehandel i arbeidslivet. Hentet fra: <https://www.faf.no/images/pub/2019/20732.pdf>.

⁸⁰ P. Smiragina-Ingelström (2019) Challenges to Masculinity in Human Trafficking Assistance Programs. Hentet fra: <https://cbss.org/2019/03/02/human-trafficking-a-crime-with-too-few-convictions-and-too-many-victims/>.

Spektrum av utnyttelsesforhold og intervensjon



Kilde: Spektrum av utnyttelsesforhold, Tina Davis

MODERNE SLAVERI

Moderne slaveri refererer til en rekke alvorlige menneskerettighetsbrudd som er kriminelle i Norge. Begrepet benyttes til å beskrive situasjoner hvor tvang, trusler, bedrag, vold og maktmisbruk brukes for å utnytte en person slik at det ikke er en reell mulighet for personer å si nei eller å forlate situasjonen⁸¹.

Moderne slaveribegrepet inkluderer menneskehandel, tvangsarbeid, de verste former for barnearbeid og tvangsekteskap, og disse forholdene kan være overlappende⁸². Noen saker som omfattes av begrepet moderne slaveri vil kunne hjemles som menneskehandel etter kriteriene i straffeloven §§ 257 og 258⁸³.

I 2017 ga ILO ut rapporten *Global Estimates of Modern Slavery* hvor de estimerer at det er 40.2 millioner mennesker i moderne slaveri. Av disse er 25 millioner i tvangsarbeid. Det anslås av ILO at tvangsarbeid årlig genererer 150 billioner USD i ulovlig fortjeneste⁸⁴. Begrepet moderne slaveri er juridisk bindende kun i enkelte land

⁸¹ ILO (2017) Global Estimates of Modern Slavery. Hentet fra:

<https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=ilo+global+estimates+of+modern+slavery&ie=UTF-8&oe=UTF-8>. Den australske regjering (2020) Commonwealth Modern Slavery Act 2018, Guidance for Reporting Entities: Hentet fra: <https://www.homeaffairs.gov.au/criminal-justice/files/modern-slavery-reporting-entities.pdf>.

⁸² Ecpat Norway, King Institute and Rafto Foundation (2020) Expert meeting with the UN Special Rapporteur on Contemporary Forms of Slavery, including its causes and consequences. Oslo: ECPAT Norge.

⁸³ Bergen Kommune (2020) Et liv i frihet! Plan mot menneskehandel 2019 – 2023. Hentet fra: <https://www.bergen.kommune.no/politikere-utvalg/api/fil/1730516/Et-liv-i-frihet-Plan-mot-menneskehandel-2019-2023->

⁸⁴ ILO (2014) Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour. Hentet fra: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_243391/lang--en/index.htm.

som Storbritannia og Australia, men ikke i Norge. Moderne slaveri er inkludert i FNs bærekraftsmål-agenda under mål 8.7⁸⁵.

I *Business Actions Against Forced Labour* sier tidligere FNs høykommisær for menneskerettigheter Zeid Ra'ad Al Hussein følgende:

'Tvangsarbeid er et utbredt problem i globale verdikjeder. Omtrent hvert land er i en eller annen form berørt av denne moderne formen for slaveri. Med 21 millioner individer som lider som offer for tvangsarbeid i dag, så kan ikke et problem av dette omfanget løses uten essensielt tverr-sektoralt samarbeid mellom næringslivet, myndigheter, sivilsamfunn og arbeidsorganisasjoner'⁸⁶

Næringslivet spiller en viktig rolle i arbeidet med å sikre at tvangsarbeid ikke forekommer knyttet til deres operasjoner og verdikjeder⁸⁷. Flere store norske virksomheter som opererer for eksempel i Storbritannia og Australia er juridisk forpliktet til å følge landenes moderne slaverilover. En rekke norske selskaper er også medlemmer av internasjonale bransjeorganisasjoner hvor arbeid med å bekjempe moderne slaveri er et integrert fokus, og hvor de samarbeider om felles initiativ over landegrensene for å bekjempe at disse menneskerettsbruddene forekommer.

Et eksempel er Consumer Goods Forum (CGF)⁸⁸ som har 400 medlemmer av de største grossister, produsenter og tjenesteleverandører fra 70 land inkludert Norgesgruppen. Consumer Goods Forum samarbeider nært med en rekke internasjonale organisasjoner som International Organization for Migration (IOM) og FNs høykommisær for menneskerettigheter⁸⁹.

Andre eksempler på store bransjeorganisasjoner som har moderne slaveri inkorporert som en del av deres arbeid er den FN forankrede organisasjonen Principles for Responsible Investment (PRI). PRI har 7000 medlemmer fra 135 land inkludert en rekke norske aktører som Statens Pensjonsfond Utland (Oljefondet)⁹⁰.

Regjeringen har trappet opp sin innsats for å bekjempe moderne slaveri i tråd med internasjonal utvikling de senere årene knyttet til introduksjonen av FNs Bærekraftsmål i 2015. I 2017 ble *A Call to Action to end forced labour, modern slavery and human trafficking* lansert under FNs Generalforsamling for å drive frem sterkere politisk vilje til å nå Bærekraftsmål 8.7. Initiativet er signert av 87 land inkludert Norge så langt, og det beskriver praktiske skritt som land kan ta for å innfri Bærekraftsmål 8.7⁹¹.

I 2019 vedtok Regjeringen i Granavolden-plattformen at det skal utredes en moderne slaverilov etter modell fra Storbritannia, noe som langt på vei har blitt utført av Etikkinformasjonsutvalget i deres utredning av en norsk lov om åpenhet som regjeringen nå vurderer. Regjeringen utarbeider også en overordnet strategi for styrket norsk innsats mot moderne slaveri. Som en del av dette arbeidet lanserer regjeringen et eget bistandsprogram i 2020 for å bekjempe moderne slaveri⁹².

MIGRANTARBEIDERE OG COVID-19

Den økonomiske og sosiale effekten av Covid-19 vil bidra til at flere ser seg nødt til å migrere for å skaffe seg arbeid. Samtidig er behovet for utenlandsk arbeidskraft større i enkelte sektorer som en konsekvens av

⁸⁵ UNODC (2020) Sustainable Development Goals. Hentet fra: <https://www.unodc.org/southeastasiaandpacific/en/sustainable-development-goals.html>.

⁸⁶ Consumer Goods Forum (2017) Business Actions Against Forced Labour. Hentet fra: <https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2017/12/The-Consumer-Goods-Forum-Social-Sustainability-Business-Actions-Against-Forced-Labour-Booklet.pdf>.

⁸⁷ T. Arnegaard og T. Davis (2019) Kartlegging av moderne slaveri og anbefalinger til norsk innsats for bekjempelse av moderne slaveri i utviklingssamarbeidet. Hentet fra:

⁸⁸ 400 medlemmer fra 70 land inkl. Norge, og ansetter 10 millioner mennesker direkte, har estimerte 90 millioner flere jobber i deres verdikjeder, og har et kombinert salg på 3.5 trillioner Euro.

⁸⁹ Consumer Goods Forum () Business Action Against Forced Labour. Hentet fra: <https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2018/03/Business-Actions-Against-Forced-Labour-Booklet.pdf>.

⁹⁰ B. Reinboth (2019) What's the investor role in combating modern slavery. Hentet fra:

⁹¹ T. Arnegaard og T. Davis (2019) Kartlegging av moderne slaveri og anbefalinger til norsk innsats for bekjempelse av moderne slaveri i utviklingssamarbeidet. Hentet fra: https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/moderne_slaveri/id2670039/.

⁹² G. Zachrisen (2019) Ropstad lekket fra budsjettet: 150 mill til slaveri-satsning. Hentet fra: <https://bistandsaktuelt.no/nyheter/2019/budsjettekkasje-om-norsk-slaverisatsing-ropstad-ulstein-hoybraten/>.

helsekrisen som har påvirket arbeidsmarkeder globalt. Migrantarbeideres risiko for å bli utnyttet øker også på grunn av den økonomiske effekten pandemien har på mange bedrifter. FNs menneskerettskontor (OHCHR) sier at 'Covid-19 diskriminerer ikke, og det må heller ikke responsen gjøre hvis den skal ha mulighet for å lykkes'⁹³.

I den nye og uforutsigbare situasjonen samfunnet står ovenfor på grunn av koronaviruset, er det viktig at migrantarbeideres rettigheter ikke svekkes, og at de får lønns- og arbeidsvilkårene som de har krav på. Utenlandske arbeidere må få tilgang til offentlig informasjon på sitt språk om situasjonen, nødvendig helsehjelp, beskyttelsesutstyr, og den sosiale beskyttelsen de har krav på. Arbeidsgivere må gjøre en risikovurdering av smittefare ved arbeidsplassen og innføre tiltak deretter. Migrantarbeidere må få praktisk mulighet til å følge myndighetenes retningslinjer for Covid-19, for eksempel knyttet til sosial distansering og isolasjon.

Boforhold må også tilpasses slik at de ikke bor for trangt hvis det strider mot myndighetenes tiltak. Hvis ikke dette tilrettelegges av arbeidsgiver, så kan arbeiderne stå i økt fare for å smittes og for å bli smittespredere i befolkningen.

Økt økonomisk press i enkelte sektorer og blant noen virksomheter kan gjøre at utenlandske arbeidere blir mer sårbare ovenfor utnyttelse. Og økt behov for rask tilgang til arbeidskraft kombinert med raskt behov for å skaffe seg arbeid kan også føre til en eskalering av uetisk rekrutteringspraksis og større risiko for at migrantarbeidere utnyttes. Det kan også forekomme press på migrantarbeidere fra arbeidsgivere om å jobbe delvis eller helt gratis i en periode mot kost og losji under påskudd av at det er frivillighetsarbeid eller dugnad i en vanskelig tid. Diskriminering og fremmedfrykt ovenfor utenlandske arbeidere i denne situasjonen kan også trigge økt risiko for utnyttelse. Det vil være behov for å kartlegge i hvilken grad pandemien og dens konsekvenser bidrar til økt sårbarhet, utnyttelse og brudd på migrantarbeideres rettigheter i Norge.

⁹³ OHCHR (2020) Covid-19 does not discriminate; nor should our response. Hentet fra: <https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25730&LangID=E>.

5. Beste praksis tiltak

Det finnes en rekke gode eksempler på beste praksis tiltak som har blitt initiert etter hvert som det avdekkes forhold som kan og må adresseres. Noen initiativ er globale og omfattende som FNs Bærekraftsmål, mens andre tiltak er rettet mot ett tema eller en sektor. Det de har til felles er å gi verktøy og en plan for å utrydde forhold som undergraver menneskerettigheter, klima og miljø.

FNS BÆREKRAFTSMÅL

I 2015 vedtok FNs medlemsland 17 mål for bærekraftig utvikling for å oppnå en bedre verden for alle innen 2030. Bærekraftsmålene (UN Sustainable Development Goals – SDG) er et felles rammeverk for internasjonalt samarbeid med en tidsramme frem til 2030. Målet er å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stanse klimaendringene. Agendaen krever felles innsats fra myndigheter, privat sektor og sivilsamfunn, og gjelder for alle land og deler av samfunnet. I norsk sammenheng er bærekraftsmålene det politiske hovedsporet for å jobbe med vår tids største utfordringer på nasjonalt, regionalt og globalt plan⁹⁴. Et sentralt prinsipp er at de mest sårbare og marginaliserte skal inkluderes, og at ingen skal utelates.



Bærekraftsmålene ser miljø, økonomi og sosial utvikling i sammenheng. De relevante målene for migrantarbeiders situasjon er bærekraftsmål 8 om anstendig arbeid og økonomisk vekst, og bærekraftsmål 10 om å redusere ulikhet. Delmål 8.7 adresserer tvangsarbeid og menneskehandel, delmål 8.8 fokuserer på å beskytte og promotere trygge og sikre arbeidsmiljø for alle arbeidere, inkludert migrantarbeidere, og delmål 10.7 handler om å tilrettelegge for trygg, regulær og ansvarlig migrasjon og mobilitet av mennesker, inkludert gjennom implementeringen av planlagte og velstyrte migrasjon policies⁹⁵.

Regjeringen skal introdusere en nasjonal handlingsplan for bærekraftsmålene våren 2021 slik at den norske innsatsen blir mest mulig samkjørt og målrettet frem til 2030⁹⁶.

Bærekraftsmål 8 – Anstendig arbeid og økonomisk vekst: Fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, sysselsetting og anstendig arbeid for alle.

Bærekraftsmål 8.7 – Treffe umiddelbare og effektive tiltak for å avskaffe tvangsarbeid, få slutt på moderne slaveri og menneskehandel og sikre at de verste formene for barnearbeid forbyes og avskaffes, herunder rekruttering og bruk av barnesoldater, samt avskaffe alle former for barnearbeid innen 2025.

Bærekraftsmål 8.8 – Beskytte arbeidsrettigheter og fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere, herunder arbeidsinnvandrere og særlig kvinnelige innvandrere, samt arbeidstakere i vanskelige forhold.

Bærekraftsmål 10 – Mindre ulikhet: Redusere ulikhet i og mellom land.

Bærekraftsmål 10.7 – Legge til rette for migrasjon og mobilitet i ordnede, trygge, regelmessige og ansvarlige former, blant annet ved å gjennomføre en planmessig og godt forvaltet migrasjonspolitik.

⁹⁴ Etikkinformasjonsutvalget (2019) Åpenhet om leverandørkjeder. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/d79463fe215046b1b6d70deee28870b3/apenhet-om-leverandorkjeder---endelig-rapport-fra-etikkinformasjonsutvalget-pdf.pdf>.

⁹⁵ ILO (2020) Relevant SDG Targets related to Labour Migration. Hentet fra: https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/migration/WCMS_558577/lang--en/index.htm.

⁹⁶ Regjeringen (2020) Ny nasjonal handlingsplan for bærekraftsmålene. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-nasjonal-handlingsplan-for-barekraftsmalene/id2700508/>.

DE TRE PRIORITERTE INDUSTRIPRINSIPPENE

Bransjeorganisasjonen Consumer Goods Forum (CGF) har identifisert de tre mest problematiske og samtidig vanligste forholdene som kan lede til tvangsarbeid. Basert på dette har de introdusert tre prinsipper som kan bidra til å utrydde tvangsarbeid på konkret og praktisk vis globalt. De tre prinsippene er:


1. Enhver arbeider skal ha bevegelsesfrihet
2. Ingen arbeider skal måtte betale for en jobb
3. Ingen arbeider skal måtte sette seg i gjeld eller bli tvunget til å jobbe

Målet med CGF sin innsats mot tvangsarbeid er at deres innflytelsesrike medlemsbase ikke kun forplikter seg til å bekjempe tvangsarbeid på papiret, men at de jobber praktisk og løsningsorientert med dette problemområdet. Det gjør de ved å vise lederskap gjennom å ta del i den globale bevegelsen av næringslivsaktører som jobber for å utrydde tvangsarbeid, ved å praktisk implementere de tre prinsippene, og gjennom å delta i åpen dialog med andre aktører globalt.

EVERY WORKER
SHOULD HAVE
FREEDOM OF MOVEMENT



NO WORKER
SHOULD PAY
FOR A JOB



NO WORKER SHOULD
BE INDEBTED OR
COERCED TO WORK

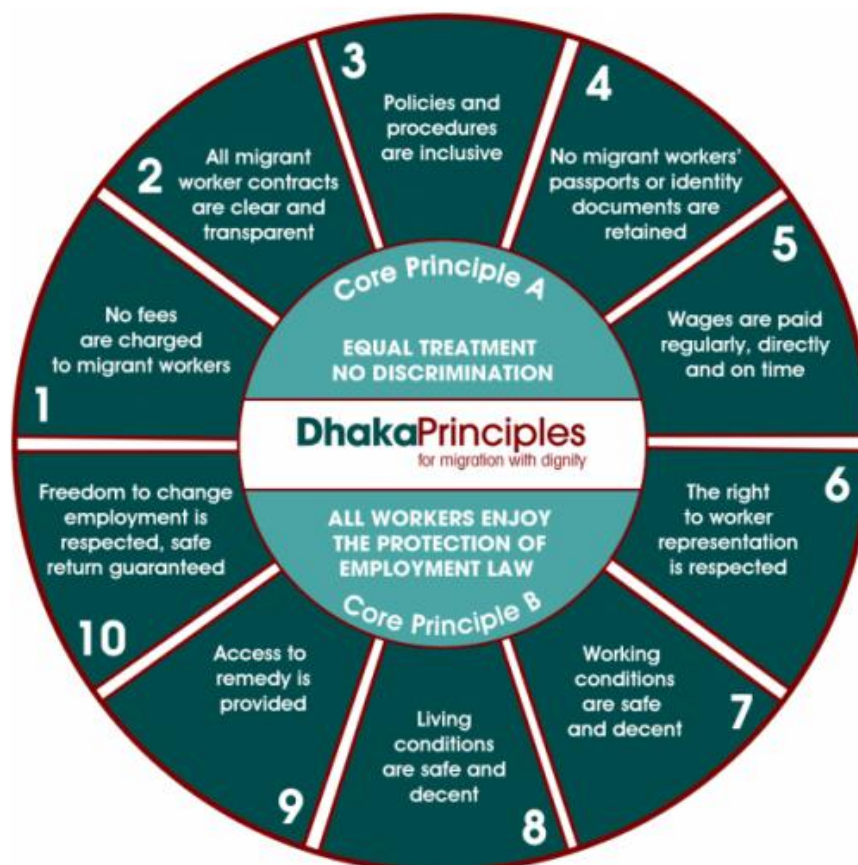


DHAKA-PRINSIPPENE FOR VERDIG MIGRASJON

I 2011 ble Dhaka prinsippene for verdig migrasjon (Dhaka-prinsippene) lansert som et sett menneskerettighetsprinsipper med fokus på migrantarbeideres rettigheter som arbeidsgivere og bemanningsforetak/rekrutteringsbyrå skal respektere. Prinsippene presenteres gjennom et veikart som følger en migrantarbeider fra rekruttering, gjennom arbeidsforholdet, og frem til endt kontrakt hvor ti forhold fremheves. Målet med Dhaka-prinsippene er å styrke respekten for migrantarbeideres rettigheter fra det øyeblikket de er rekruttert, under ansettelse i utlandet og til videre ansettelse eller trygg retur tilbake til hjemlandet. Dhaka-prinsippene ble etablert fordi næringslivet selv så behovet for å introdusere et overordnet sett internasjonale prinsipper knyttet til migrantarbeideres situasjon. Dhaka-prinsippenes to kjernepunkter sier at alle arbeidere skal behandles likeverdig og uten diskriminering, og alle arbeidere skal motta beskyttelse under arbeidslover⁹⁷. Det første av de ti prinsippene er at ingen arbeider skal måtte betale for en jobb, og alle rekrutteringskostnader skal betales av arbeidsgiver. Dette prinsippet har i økende grad blitt implementert av selskaper i ulike sektorer og geografiske områder, og underbygger arbeidet til The Leadership Group for Responsible Recruitment som er et samarbeid mellom ledende selskaper og ekspertgrupper med mål om å utrydde all bruk av rekrutteringsgebyr ovenfor arbeidere innen 2026 i tråd med bærekraftsmål 8 om anstendig arbeid⁹⁸.

⁹⁷ IHRB (2017) Migration with Dignity: A Guide to Implementing the Dhaka Principles. Hentet fra: https://www.ihrb.org/uploads/member-uploads/IHRB%2C_Migration_with_Dignity_-_Implementing_the_Dhaka_Principles.pdf.

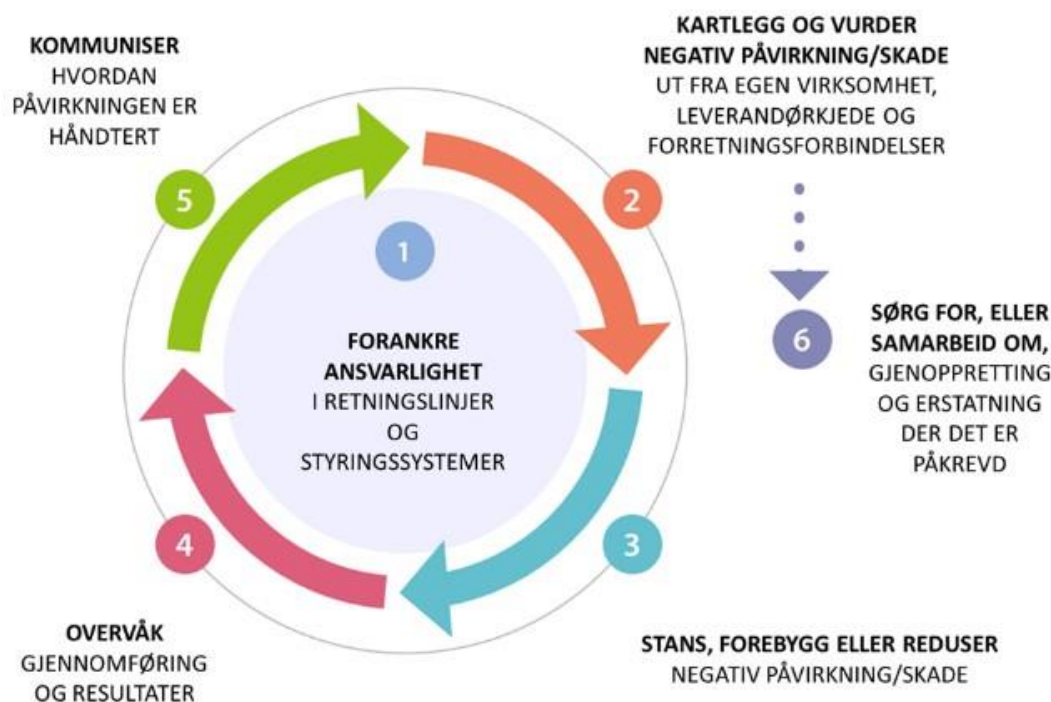
⁹⁸ IHRB (2020) The Leadership Group for Responsible Recruitment. Hentet fra: <https://www.ihrb.org/employerpays/leadership-group-for-responsible-recruitment>.



VEILEDER FOR AKTSOMHETSVALDERINGER (OECD)

OECD sin veileder for aktsomhetsvurderinger er et ledende internasjonalt verktøy som skal hjelpe virksomheter i arbeidet med å identifisere risikoen for negativ innvirkning og skade på mennesker, samfunn og miljø. Verktøyet skal fremme ansvarlig næringsliv ved å hjelpe bedrifter med å identifisere risiko for skade, og avdekke skade forårsaket av eget selskap, i verdikjeden eller hos forretningsforbindelser. Sentrale prinsipper for aktsomhetsvurderinger er blant annet at de er forebyggende, risikobasert og innebærer prioriteringer, er dynamiske, og styrkes gjennom involvering av interessenter. Noen hovedtrinn som virksomheter kan ta er; å forankre ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemer; kartlegge og vurdere negativ påvirkning/skade ut fra egen virksomhet, verdikjede, og forretningsforbindelser; stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning/skade; overvåke gjennomføring og resultater av aktsomhetsvurderingene; kommunisere hvordan påvirkningen er håndtert; og sørge for gjenoppretting og erstatning der hvor det er påkrevd⁹⁹.

⁹⁹ Regjeringen (2019) Innføring til OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Hentet fra: https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/veileder_oecd/id2625621/.



OECD modell.

OSLOMODELLEN

I 2017 innførte Oslo Kommune den såkalte Oslomodellen som et tiltak for å bekjempe arbeidslivskriminalitet, og for å sikre et anstendig arbeidsliv. Offentlig sektor kjøper inn varer, tjenester, og bygg- og anleggsarbeid for rundt 520 milliarder i året i Norge¹⁰⁰. Med Oslomodellen har kommunen innført en rekke krav til sine leverandører: forbud mot kontantutbetaling av lønn; lønn skal være etter allmenngjøringsforskriften; det skal i hovedsak benyttes faste ansatte i utførelsen av oppdrag; minimum 50 prosent av arbeidstimene innenfor bygg- og anlegg skal utføres av fagarbeidere; det skal være minimum 10% lærlinger på kontrakt der krav om lærlinger er aktuelt; det skal kun benyttes ett ledd underleverandører i vertikal kjede; leverandøren skal være registrert i StartBank¹⁰¹; og det er språkkrav for nøkkelpersoner i prosjektet. Lignende modeller er også innført i andre kommuner og fylkeskommuner.

ETISK HANDEL NORGE

Etisk handel Norge er en medlemsorganisasjon og et ressurscenter for bærekraftig handel. Deres formål er å bidra til ansvarlig forretningspraksis i leverandørkjeder og til at internasjonal handel ivaretar menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, miljø og samfunn. Deres metode for aktsomhetsvurderinger som de gir kurs i er basert på OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger¹⁰².

BRANSJEPROGRAMMER

Det finnes i dag treparts bransjeprogrammer i sektorer som renhold, uteliv, transport og bilbransjen som gir en felles ramme til partenes og myndighetenes innsats i de deler av bransjene hvor det er utfordringer med arbeidsforhold og arbeidsmiljø. Programmene er operative og har ulik form basert på utfordringene i den enkelte bransje. Målet er å utvikle felles forståelse, strategi og effektive tiltak. Fellesforbundet og Norges Bilbransjeforbund (NBF) tok i 2017 initiativ ovenfor myndighetene for å etablere et bransjeprogram i bilbransjen hvor parter i bransjen

¹⁰⁰ FriFagbevegelse (2019) Hva er Oslomodellen, Skiensmodellen, Telemarkmodellen, og Seriositetsbestemmelsene? Hentet fra: <https://frifagbevegelse.no/nyheter/hva-er-oslomodellen-skiensmodellen-telemarkmodellen-og-seriositetsbestemmelsene-her-far-du-svar-6.158.632484.83d7c18ca1>.

¹⁰¹ StartBank er et felles leverandørregister for bygg og anleggsbransjen.

¹⁰² Etisk Handel Norge (2020) Ressurscenter for bærekraftig handel. Hentet fra: <https://etiskhandel.no>.

som Handel og Kontor, LO og Virke, samt Arbeidstilsynet, Statens Vegvesen og Samferdselsdepartementet også deltok. Programmet som ble etablert for å få grep om useriøse aktører i bransjen startet opp høsten 2018¹⁰³

GANGMASTERS AND LABOUR ABUSE AUTHORITY (GLAA)

Gangmasters Licencing Act (2004) ble innført som respons på en tragisk ulykke hvor 23 irregulære arbeidsmigranter fra Kina døde mens de plukket hjerteskjell ved Morecambe Bay i Storbritannia. Det viste seg at de var holdt i tvangsarbeid av utleier, og loven ble etablert for å regulere rekrutteringsforetak og bemanningsbyråer i enkelte sektorer som jordbruk og matproduksjon hvor det av ulike årsaker var høyere fare for utnyttelse av utenlandske arbeidere. Samtidig ble Gangmaster and Labour Abuse Authority (GLAA) etablert for å implementere loven ved å regulere bemanningsbransjen innenfor de gjeldende sektorene og gi lisens til godkjente 'gangmasters' (innleiefirma). Etter at Storbritannia introduserte UK Modern Slavery Act i 2015, så ble GLAA sitt mandat utvidet og de er nå en selvstendig offentlig etat som jobber med å beskytte sårbare arbeidere og arbeidere som utnyttes. GLAA utfører inspeksjoner og etterforsker hele spekteret av brudd på arbeidsrettigheter og utnyttelse. GLAA samarbeider tett med politiet, arbeidstilsynet og den nasjonale enheten for bekjempelse av organisert og alvorlig kriminalitet, og de har mandat til å håndheve loven.

FAIR FOOD PROGRAM

Fair Food Programmet er utformet av arbeidere selv og ivaretar arbeidernes rettigheter. Programmet er initiert av The Coalition of Immokalee Workers (CIW) som primært består av meksikanske arbeidere i landbrukssektoren i Florida, USA. CIW har skapt en samarbeidsmodell med bønder og dagligvarekjeder for å sikre anstendig lønn og arbeidsforhold i bransjen. Fjorten dagligvarekjeder og hurtigmatkjeder i USA er med i programmet inkludert de største som Walmart og McDonald's. Alle har signert en avtale om å kun samarbeide med leverandører fra landbrukssektoren som deltar i Fair Food Programmet og som garanterer rettferdig lønn, null toleranse for tvangsarbeid, og har etablert en uavhengig klage- og oppreisningsmekanisme¹⁰⁴. Programmet hylles som det viktigste arbeidsplassprogrammet i USA¹⁰⁵.

¹⁰³ Fellesforbundet (2018) Tar grep mot useriøse aktører i bilbransjen. Hentet fra: <https://www.fellesforbundet.no/aktuelt/nyheter/2018/tar-grep-mot-useriøse-aktører-i-bilbransjen/>.

¹⁰⁴ T. Davis (2016) Exploitation and Forced Labour Practices of Working holiday-makers in the Australian Fresh Food Supply Chain: A Structural Approach. University of Sydney. Hentet fra: <https://ses.library.usyd.edu.au/handle/2123/17850>.

¹⁰⁵ CIW (2020) About CIW. Hentet fra: <https://ciw-online.org>.



DEL 2

**Kartlegging av
migrantarbeideres situasjon i
norsk matproduksjon**

6. Kartlegging av Migrantarbeidere i Norske verdikjeder for matvareproduksjon

Kartleggingen er basert på intervjuer av fem store norske matvareprodusenter: Lerøy, Gartnerhallen, Lofotprodukter, Fatland og Lerum. De har videre distribuert en spørreundersøkelse til et utvalg av sine primærprodusenter. Vi har innhentet svar fra 623 primærprodusenter som driver innen frukt, grønt og kjøttproduksjon. Norges Næring-og Nytelsesmiddelarbeiderforbund har også distribuert spørreundersøkelsen til sine medlemmer, og vi har innhentet data fra 42 produksjonsbedrifter gjennom dette leddet, samt hatt samtaler med representanter fra Norges Nærings-og Nytelsesmiddelarbeiderforbund og Fellesforbundet. Til sammen har vi kartlagt 670 bedrifter av ulik størrelse som driver innen frukt, grønt, kjøtt-og fiskeproduksjon for å få bedre forståelse av hvordan migrantarbeideres arbeidsforhold og rettigheter ivaretas i matvareproduksjon. Vi har også forsøkt å identifisere eventuelle strukturelle svakheter som kan muliggjøre uanstendig arbeidspraksis i jordbruk og fiskeri.

Spørsmålene i undersøkelsen kartlegger hvordan bedriftene har strukturert oppfølgingen av migrantarbeidere internt i organisasjonen; i hvilken grad organisasjonen har utført risikovurdering for å identifisere hvor brudd på migrantarbeideres rettigheter kan forekomme; i hvilken grad bedriften deltar i samarbeid eller initiativ som fokuserer på migrantarbeideres rettigheter; hvilke interne klagemekanismer bedriften har for migrantarbeidere, og hvordan de jobber med kunnskapsbygging om migranternes rettigheter internt og til sine underleverandører; og hva slags ansettelsesforhold migrantarbeiderne har i bedriften.

Omfang av utenlandske arbeidere

Rundt 50 % har migranter i arbeid i sin bedrift, og nærmere 40% har planer om å ansette migrantarbeidere i løpet av 2020. Innen kjøttproduksjon fremkommer det at utenlandske arbeidere som jobber her gjerne er i Norge i ett år eller mer. De er i hovedsak arbeidere fra EU/EØS land som kan jobbe fritt i Norge under forutsetning av at de registrerer seg når de har vært i landet mer enn tre måneder.

Funn fra kartleggingen:

A. Aktsomhetsvurderinger

Bedriftene mener selv de har god kunnskap om risiko knyttet til migrantarbeidere, men svært få har gjennomført en systematisk aktsomhetsvurderingsprosess i egen bedrift eller blant deres underleverandører for å identifisere mulig risiko.

Mange av virksomhetene har derimot en intern plan for hvordan de håndterer arbeidsforhold, kontrakter og lignende for å sikre gode vilkår for migrantarbeiderne. De færreste har konkrete initiativ eller samarbeid som omhandler å sikre migrantarbeidernes rettigheter.

De fleste bedriftene har god kunnskap om vilkår knyttet til lønn, overtidsgjøring og boforhold. Derimot er det begrenset kunnskap om betingelser som kan være inngått med en tredjepart (bemanningsbyrå) i rekrutteringsforløpet. Det kan foreligge skjulte betingelser som forventning om tilbakebetaling av utbetalt lønn, gjeld inngått ved start av rekrutteringsprosessen, eller betaling for å få en jobb. Bedriftene har iverksatt få prosesser for å identifisere denne formen for risiko som ofte er gjeldende i arbeidsforhold hvor migrantarbeidere utnyttes.

En indikator på at det kan foreligge utnyttelse er når arbeidsgiver eller bemanningsbyrå oppbevarer arbeidernes pass eller andre verdipapirer som billetter. Av bedriftene som deltar i undersøkelsen, så har 202 besvart på spørsmål om de sjekker at arbeiderne til enhver tid har tilgang til egne verdipapirer, og at disse ikke er beslaglagt

av andre. Av disse så opplyser 66.3% av virksomhetene at de har oversikt over at migrantarbeiderne selv besitter verdipapirene sine, mens 33.7% av bedriftene ikke har kontroll på dette.

B. Rekruttering

Migrantarbeidere som kommer til Norge for å jobbe i matvareproduksjon skaffer seg jobb gjennom en rekke ulike kanaler, og det er som tidligere nevnt manglende kunnskap om hvilke avtaler arbeidere gjør med personen og/eller byrået de rekrutteres av. Det er en rekke utenlandske rekrutteringsbyråer som tilbyr arbeidere til landbruket og fiskerisektoren fra eksempelvis Litauen og Ukraina, og det fremkommer at migrantarbeiderne fra disse landene må betale visse kostnader og avgifter for å komme til Norge. Hva kostnadene og avgiftene helt konkret dekker besvares ikke i undersøkelsen. Det fremkommer heller ikke i hvilken grad de norske virksomhetene dekker alt eller deler av utleggene for de utenlandske arbeiderne.

Vi vet fra forskning at gruppen av utsendte arbeidere til Norge som er rekruttert av utenlandske byråer er i en mer sårbar situasjon enn andre migrantarbeidere.

Det er mangelfull informasjon fra de norske virksomhetene som har deltatt i undersøkelsen om hvordan utenlandske rekrutteringsbyråer i jordbruk- og fiskerisektorene opererer i praksis. Det fremgår ikke om arbeidere må betale for å få en jobb, må sette seg i gjeld ved inngåelse av en arbeidsavtale, hva slags kostnader de må tilbakebetale, og om det opereres med to kontrakter (en formell og en uformell som ikke møter norske vilkår). Det foreligger heller ingen informasjon knyttet til om utenlandske arbeidere må tilbakebetale en andel av selve lønnen til rekrutteringsbyrået når de har returnert til hjemlandet.

Svært få av bedriftene som deltar i undersøkelsen har spesifisert om de ansetter gjennom norske eller utenlandske rekrutteringsbyråer. Av de 36 bedriftene som har gitt opplysninger om dette, så ansetter 91% fra norske bemanningsbyråer og 9% fra utenlandske byråer. Samme antall bedrifter har også besvart om de gjennomfører revisjon hos bemanningsbyråer for å sjekke om de overholder lover og regler, og av de 36 virksomhetene så svarer 75% nei til om de gjennomfører revisjon og 25% svarer ja.

En rekrutteringskanal som bedriftene i stor grad fremhever er 'gjennom en annen eksisterende arbeider'. Det er vanlig å rekruttere gjennom migrantarbeideres sosiale nettverk i hjemlandet hvor en venn, et familiemedlem eller en person fra migrantarbeiderens lokalmiljø rekrutteres. De norske bedriftene vurderer dette som trygt og praktisk, men vet lite om hva slags avtaler som inngås mellom allerede ansatt arbeider og nykommer hvor det kan være skjulte betingelser i form av gjeld, betaling for jobb, eller at en prosent av inntekten må betales til den som sto for rekrutteringen.

C. Diskriminering

Mange av bedriftene har iverksatt tiltak knyttet til diskriminering og sikkerhet for kvinnelige arbeidere, mens det også er en del virksomheter som ikke har gjort noe konkret på dette området.

D. Kunnskap og opplæring om migrantarbeideres rettigheter

Bedriftene har god kunnskap om migrantarbeideres rettigheter, og lover og regler de er forpliktet til å overholde i forbindelse med ansettelse av utenlandske arbeidere. De mangler derimot som nevnt kunnskap om forhold i rekrutteringsleddet som kan føre til mulige brudd på rettigheter og utnyttelse av arbeiderne.

E. Mangel på dialog med migrantarbeidere

Norske bønder og produsenter ansetter tusenvis av migrantarbeidere hvert år, og de utenlandske arbeiderne er en viktig kilde til verdiskapingen. Mange får sine rettigheter innfridd og har gode arbeidsforhold under oppholdet i Norge. Derfor er det også mange utenlandske arbeidere som returnerer til Norge og til samme arbeidsgiver år etter år. Det fremgår at en betydelig del av produsentene har ansatt samme utenlandske arbeidere i sesongen i

over ti år. Noen av bedriftene betaler også over allmengjøringsstariffen i lønn for å sikre at de samme arbeiderne kommer tilbake.

Samtidig fremgår det i undersøkelsen at det i liten grad innhentes opplysninger om arbeidernes egne erfaringer med å jobbe hos de norske bedriftene direkte fra arbeiderne selv. Dermed er det lite kunnskap om hvordan arbeiderne vurderer sin arbeidssituasjon og opplevelse av å jobbe i Norge. Det fremkommer heller ikke at det er etablert interne klagesystem hos bedriftene, noe som gjør at arbeiderne ikke har et sted å henvende seg hvis de har behov for å ta opp en problemstilling med arbeidsgiveren.

F. Arbeidstid

På spørsmål om hvilke krav bedriften synes er mest utfordrende å overholde i forbindelse med å ha utenlandske arbeidere, så peker en del på arbeidstid. De opplever det som krevende å forholde seg til rammene for arbeidstid.

G. Språk

Språk nevnes av noen bedrifter som en utfordring, men det er mest gjeldende i starten av arbeidsforholdet. Og en gruppe av bedriftene synes det er vanskelig å overholde lover og regelverk.

H. Lønn og kontrakt

Det er vanlig praksis hos de fleste bedriftene å betale lønn direkte inn på bankkonto til den ansatte. Av de rundt 225 bedriftene som har besvart dette spørsmålet, så opplyser kun 4.5% at de ikke utbetaler lønn direkte inn på deres konto.

Størsteparten av bedriftene opplyser at de trekker skatt og husleie fra lønnen. Noen få opplyser at de også trekker i lønn for billetter, bemanningsbyrå, visum, regntøy, internett og ved bruk av bil.

En god del bedrifter utsteder kontrakt enten på engelsk eller på arbeiderens morsmål. Noen få utsteder kun kontrakt på norsk. Mange virksomheter opererer med kontrakter som inneholder informasjon om lønn, overtid, feriebetaling, sykepenger med mer. Det varierer noe blant produsenter om de opplyser om andre rettigheter utover lønn, overtid og ferie i kontrakten. Det er ganske vanlig at de utenlandske arbeiderne mottar kontrakt og relevant informasjon før de reiser til Norge. Migrantarbeidere som er sesongarbeidere og som kommer fra tredjeland utenfor EU/EØS får standardkontrakt utformet av UDI.

I. Bolig

Mange migrantarbeidere bor enten i brakker eller campingvogner på bedriftens eiendom eller i bedriftens bygg. De kan bo i kårboligen eller i en leilighet i kjelleren til våningshuset. En del arbeidere leier bolig på egenhånd i nærområdet. Noen bor i hytter. Og noen arbeidere har fått bolig gjennom bemanningsbyrå eller annen tredjepart involvert i rekrutteringen, men dette er et mindretall. Enkelte bedrifter har selv bygd nye leiligheter som de leier ut gjennom eget eiendomsselskap til fast døgnpris. En stor del av bedriftene opplyser at de utfører jevnlig HMS kontroll av bostedene hvor de sjekker at brannforskrifter følges, at det er renslige forhold med mer. Når arbeiderne bor på gården, så følges dette ofte opp fra bedriftens side i det daglige.

J. Oppfølging av hygienestandard

Nesten alle bedriftene oppgir at de følger standard krav for hygiene, og veldig mange har intensivert kravene i forbindelse med Covid-19 pandemien. De fleste har gjort håndsprit og såpe og vann mer tilgjengelig på arbeidsplassen. Vaskerutiner er intensivert. Mange vasker fellesareal, pauserom og toaletter hyppigere. Smittevern anbefalinger fra FHI følges. Noen virksomheter har hengt opp plakater med informasjon på arbeidernes språk, og enkelte bedrifter har egen renholdinstruks mens andre har hygienekrav inkludert i kontrakten. Det fremkommer også at noen av bedriftene opplever arbeiderne som renslige og ryddige i utgangspunktet. Enkelte bedrifter nevner at de gir arbeiderne enerom, sjekker jevnlig at de er ved god helse og har gjort klar egne fasiliteter

til hvis noen av arbeiderne blir syke. Noen opplyser også at de har kontakt med kommunelegen, mens andre har ansatt eget renholdspersonell.

Oppsummering

Funnene viser at de fleste bedriftene ivaretar utenlandske arbeidere på en god måte, og i overenkomst med lover og regler. En del er opptatt av å få de samme arbeiderne tilbake år etter år, og er dermed ekstra bevisst på å opprettholde gode vilkår. Et område hvor virksomhetene selv mangler kunnskap er i forhold til å ha identifisert hvor i virksomhetens operasjoner og partnerskap det kan foreligge eventuell risiko for utenlandske arbeidere. Det fremkommer også lite informasjon om hva slags betingelser arbeiderne har inngått med rekrutterer enten det være seg et bemanningsbyrå eller gjennom en bekjent. Her kan det være forhold som gjør migrantarbeiderne ekstra sårbare for utnyttelse. Det er derfor behov for nøyere undersøkelse av hele rekrutteringsleddet for å få bedre innsikt i de ulike praksisene og hvordan de påvirker arbeidernes situasjon. Det er også behov for plattformer hvor migrantarbeiderne og bedriftsledelsen deltar sammen hvor arbeiderne har en egen stemme og får mulighet til å uttrykke seg om forhold på arbeidsplassen.



DEL 3

Anbefalinger
og verktøy

7. Konklusjon og anbefalinger

Vi har i rapporten gitt et bilde av arbeidsforhold og problemstillinger knyttet til migrantarbeidere som kan utsettes for uanstendige og ulovlige arbeidsforhold i norske sektorer med stor etterspørsel etter manuell arbeidskraft. Selv om dette mest sannsynlig ikke er et utbredt problem i Norge, så er det viktig at dette ikke får større grobunn.

Rapporten viser at det er risiko knyttet til utenlandske arbeidere i norsk matproduksjon, og at det kan oppstå situasjoner hvor arbeiderne er sårbare ovenfor utnyttelse. Utfordringene er som oftest ikke synlige og krever derfor god kunnskap om underliggende årsaker og drivere som muliggjør brudd på lover og regler.

I kartleggingen i del 2 fremgår det at norske bedrifter generelt sett har god kunnskap om lover og regler de er forpliktet til å overholde når de har utenlandske arbeidere i jobb. Noen bedrifter betaler mer en tariff-lønn for at arbeiderne skal være så fornøyde at de returnerer året etter. Samtidig er det også funn som viser at det er rom for en mer strukturert tilnærming til identifisering og avdekking av risikoforhold som kan undergrave migrantarbeideres rettigheter og trygghet.

Et område hvor det fremgår at det er behov for mer kunnskap er i rekruttering- og bemanningsleddet. Det er i dette leddet at brudd på rettigheter og utnyttelse ofte kan oppstå.

Bedriftene i norsk matproduksjon har en nøkkelrolle i forhold til å sørge for gode arbeidsforhold for migrantarbeidere i Norge, samt å avdekke mulige avvik. Virksomhetene er leddet som er tettest på arbeiderne. Derfor er deres innsikt i problemstillinger knyttet til utenlandske arbeidere, samt kunnskap om rettigheter og relevante rammeverk ekstra viktig. Prinsippet om at alle arbeidere skal behandles likt uten noen form for diskriminering eller forskjellsbehandling realiseres når næringslivet og andre sentrale aktører fortsetter å finne samarbeidsformer som sikrer anstendig arbeid i alle ledd knyttet til matproduksjon.

Anbefalinger til bedrifter:

1. Ha en egen **policy** hvor bedriften forplikter seg til å respektere menneskerettighetene (i henhold til FNs veiledende prinsipper for menneskerettigheter – UNGP).
2. Gjennomføre **aktsomhetsvurdering** for å identifisere, forebygge, minske og redegjøre for mulige risiko knyttet til menneskerettighetsbrudd i hele bedriftens verdikjede. Denne prosessen inkluderer:
 - a. Risikovurdering basert på kartlegging av bedriftens operasjoner og verdikjeder, og å identifisere og prioritere de mest alvorlige risikoene.
 - b. Iverksette tiltak basert på funnene i risikovurderingen som for eksempel opplæring, klage- og oppreisningssystem, dialogmøter med samarbeidspartnere.
 - c. Følge risikotiltakene som er iverksatt og rapportere på progresjon, for eksempel i virksomhetens årsrapport

3. Oppreisning av menneskerettighetsbrudd (for eksempel mulig tvangsarbeid) som virksomheten direkte eller indirekte har medvirket til. Der hvor virksomheten ikke forårsaker eller bidrar til skade, men allikevel er knyttet til skaden gjennom et leverandørforhold bør virksomheten benytte sin innflytelse til å forebygge og minimere muligheten for at skaden kan skje igjen, samt forsikre om at offeret får oppreisning.

Effektive oppreisningstiltak for offer inkluderer:

- Å respondere på identifiseringen av et mulig tilfelle av tvangsarbeid på en måte som ikke setter offerets sikkerhet i fare. Det kan lønne seg å samarbeide med en ekspertrådgiver for eksempel fra en sivilsamfunnsorganisasjon med spesialkompetanse på utnyttelse til arbeid (se oversikt i siste del).
- Å ha et tillitsvekkende og konfidensielt klage- og oppreisningssystem hvor migrantarbeideres bekymringer blir tatt på alvor, og forsikre om at deres leverandører også har et slikt system. Denne mekanismen vil også kunne være et advarselssystem for å avdekke potensiell risiko for tvangsarbeid.

Det henvises til kapittel 8 hvor det foreligger en sjekklister som bedrifter kan benytte for å kontrollere egne rutiner i hele bedriftens verdikjede.

ANBEFALINGER FOR NASJONALE TILTAK OG SAMARBEID:

1. Nasjonale initiativ og rammeverk for aktsomhetsvurderinger

Bedriftene som deltok i spørreundersøkelsen hadde generelt god kunnskap om hvor utnyttelse av migrantarbeidere kan oppstå, men ingen hadde utført en systematisk og skriftlig aktsomhetsprosess i henhold til beste praksis.

Opplæring må forbedres ytterligere slik at bedriftens nøkkelpersoner har best mulig forutsetning for å kunne avdekke skjulte negative arbeidsforhold og sørge for at beste praksis knyttet til anstendig arbeid opprettholdes. Forbedring av rammeverket vil også være en trygghet for arbeidsgiver.

Det foreslås å inkludere informasjon om aktsomhetsvurderinger i eksisterende relevante ordninger og etablerte standarder eller at det etableres nye ordninger hvor aktsomhetsvurderinger står sentralt.

2. Flerpartssamarbeid og sektor dialog om rekrutteringspraksis av migrantarbeidere

Vi ønsker særlig å fremheve behovet for dypere og mer detaljert kunnskap om negativ dynamikk og mekanismer som kan oppstå i rekrutteringsprosessen. Rapporten viser at det er en rekke måter for arbeidere å komme til Norge på, og det er manglende kunnskap om hvilken risiko de ulike kanalene kan medbringe.

Rapporten peker også på at Arbeidsmiljøloven ikke har en tydelig bestemmelse for når trekk i lønn av arbeidsgiver er greit, og når det ikke er det. Dette er et viktig punkt som bør forbedres.

Videre så viser rapporten at det er mange ulike aktører involvert i arbeidet med å sikre anstendige forhold for utenlandske arbeidere. Samtidig ser vi behovet for at næringslivet, myndighetsapparatet, hjelpeapparatet, fagforeningene og relevante aktører jobber enda tettere sammen slik at innsatsen mot sosial dumping og tvangsarbeid styrkes og koordineres bedre.

Det foreslås etablering av et flerpartsinitiativ for bærekraftig rekrutteringspraksis.

3. Migrantarbeidere må i større grad inkluderes i dialog

Det praktiseres i liten grad dialog direkte med migrantarbeidere internt i bedrifter og i flerparts-sammenheng. Direkte dialog er viktig for å bygge tillit, avdekke alvorlige brudd, og for generell informasjonsutveksling. Dette er ekstra viktig i primærproduktledet i matproduksjon hvor tilknytningen til fagforeningene er lav.

Det foreslås etablering av strukturert dialog med migrantarbeidere og bedrifter sammen med interessenter som fagforeninger og organisasjoner i eller utenfor et flerpartsinitiativ for bærekraftig rekrutteringspraksis.

4. Det er behov for å revidere Regjeringens handlingsplan mot menneskehandel

Regjeringens handlingsplan mot menneskehandel 2016 er noe mangelfull i forhold til dagens situasjonsbilde i Norge og internasjonalt. Handlingsplanen mangler et verdikjede-perspektiv. Verdikjede-perspektivet knyttet til menneskehandel er i tråd med internasjonal utvikling på feltet blant annet illustrert i FNs bærekraftsmål, ILO-protokollen, og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Fokus på utnyttelse i verdikjeden er også relevant i lys av senere års rettssaker på feltet. Verdikjede-perspektivet viser næringslivets viktige rolle i arbeidet mot menneskehandel og arbeidslivskriminalitet. Videre er det behov for en revidert handlingsplan med sluttdato slik at det er mulig å måle i hvilken grad handlingsplanen gir effektive og ønskede resultat.

Det foreslås en revidering av Regjeringens handlingsplan mot menneskehandel.

5. utfordringer fra mindre avvik til moderne slaveri krever ytterligere undersøkelse.

Vi har avdekket mangelfull informasjon om flere forhold som kan påvirke i hvilken grad uanstendige forhold avdekkes og identifiseres riktig i det norske arbeidslivet. Evidensbasert forskning vil gi bedre forståelse for strukturelle svakheter knyttet til følgende problemstillinger:

uanstendig rekrutteringspraksis; tilgang til rettshjelp; tilstrekkelig beskyttelse av og oppreisning til offer; og i hvilken grad oppfatningen av hvem som er 'verdige' og 'uverdige' offer kan påvirke om migrantarbeidere som utnyttes får innfridd rettighetene og beskyttelsen de har krav på i møte med myndighets- og rettsapparatet.

Det er behov for mer forskning på de nevnte områdene.



Vedlegg

8. Sjekkliste for bedrifter

Forslag til punkter som del av aktsomhetsvurdering for å sikre migrantarbeideres rettigheter.

Sjekkliste:

1. Vi har skriftlig dokumentasjon og krav for hvordan bedriften sikrer migrantarbeideres arbeids- og levevilkår
2. Vi har gjort en skriftlig risikovurdering (aktsomhetsvurdering) fortrinnsvis i henhold til OECDs retningslinjer, Etisk handel Norge eller tilsvarende, som inneholder hvordan vi identifiserer, forebygger og minsker risiko for brudd, og hvordan vi arbeider med oppreisning for de ansatte dersom noe uønsket skulle skje.
3. Vi har kartlagt kostnader, gjeld og forpliktelser arbeidere pådrar seg i forbindelse med rekrutteringsprosessen.
4. Vi har strukturert og har jevnlig dialog med tillitsmannsapparatet om migrantarbeideres rettigheter
5. Vi har spesifikk dialog med underleverandører for å kartlegge egen verdikjede og hvordan underleverandørene jobber med aktsomhetsvurderinger og regelmessig oppfølging av dette arbeidet.
6. Vi har en varslingsordning eller rutine for at arbeidere kan snakke med tillitsmannsapparatet tilrettelagt på et språk de forstår, og at dette er gjort tilgjengelig for migrantarbeidere i hele vår verdikjede.
7. Det gjennomføres egen risikovurdering, og godkjenning av rekrutteringsprosessen og eventuelle rekrutteringsbyråer vi benytter oss av. Vi forstår hvilke forpliktelser arbeidstaker binder seg til for å få arbeid hos oss.
8. Arbeidere har rett og mulighet til å reise fra arbeidsstedet når de ønsker. Dette er noe som er kontrollert og risikovurdert.
9. Arbeidere mottar kontrakt og betingelser på et språk de forstår før vedkommende begynner arbeidsforholdet og reiser fra hjemlandet.
10. HMS. Egen plan for migrantarbeidere både på og utenfor arbeidsplass (inkludert bolig) er utarbeidet på et språk de forstår.
11. Kost og losji. Boliger er i samsvar med kravene i arbeidsmiljøloven, f.eks. at boligen har alminnelig god standard. Hvis bedriften tilbyr bolig har vi særlig ansvar, men vi kjenner uansett til migrantarbeidernes boforhold. Bo-kostander er vurdert og oppleves som anstendige.
12. Arbeidstaker har rett til privatliv og beskyttelse for seg selv og essensielle eiendeler som for eksempel pass. Særlig hensyn er tatt for å sikre god beskyttelse av kvinner.
13. Vi har sjekket at arbeidstaker har gyldig opphold i Norge. Borgere fra EØS-land kan jobbe i Norge i tre måneder før de må registrere seg.
14. Skriftlig arbeidskontrakt. Vi har sjekket at alle arbeidstakere er meldt inn i Arbeidsgiver-og arbeidstakerregisteret. Melding skal gå til registeret senest fredag i uken etter at arbeidsforholdet starter, endres eller avsluttes.

15. Lønnen er minimum tilsvarende minstelønn i jordbruks- og gartnerioverenskomsten mellom NHO Mat og landbruk og Fellesforbundet eller annen relevant overenskomst. Alle arbeidsgivere må følge minstelønnssetningene. Selv om det er inngått avtale om akkordlønn er det alltid minimum minstetimelønn som gjelder.
16. Arbeidstakere får feriepengene.
17. Arbeidstakere har skattekort. Alle arbeidstakere må møte opp på skattekontoret eller UDIs servicesentre og søke om skattekort, og om å få tildelt ID-nummer (nødvendig for bankkort). Skattekortet er elektronisk og arbeidsgiver må laste det ned fra skatteetaten.no.
18. Vi har betalt arbeidsgiveravgift. Arbeidsgiver har plikt til å betale arbeidsgiveravgift av lønnskostnadene, samt å innberette forskuddsskatt. Alle som arbeider i Norge skal som hovedregel være medlem av Folketrygden.
19. Forsikringer/pensjon. Yrkesskadeforsikring skal tegnes. Yrkesskadeforsikring er en forsikring som skal dekke tap, utgifter og eventuell erstatning i samband med sykdom eller skade påført i arbeidssammenheng. Vilåret for å ha rett til yrkesskadeforsikring er at skaden har skjedd på arbeidssted, i arbeidstid, og gjelder for den ansatte.
20. Permisjon og oppsigelse. Arbeidsmiljøloven har klare formelle krav som må oppfylles i tilfelle permisjon og oppsigelser. De viktigste prinsippene for slike prosesser er at alt gjøres skriftlig og at beslutningene gjøres på saklig grunnlag.
21. All dokumentasjon og opplæring er på et språk som arbeideren forstår.
22. Vi har riktige timelister og lønnsutbetaling. Timelister skal vise klokkeslett for start og slutt av hver arbeidsdag, og om det er jobbet overtid. Det føres timelister over all jobbing.
23. All utbetaling av lønn skal skje til arbeiders private bankkonto (Dersom ikke godkjent rekrutteringsbyrå benyttes.)

9. Sentrale aktører som bistår migranter

Arbeidet for å sikre at migrantarbeidere får innfridd rettighetene og beskyttelsen de har krav på går på tvers av statlige, kommunale og sivile tiltak. Det finnes en rekke aktører som jobber for å sikre at utenlandske arbeidere får informasjon, juridisk veiledning og bistand. Her er en liste over noen sentrale aktører.

Det finnes fem **Servicesenter for utenlandske arbeidere (SUA)** i Oslo, Stavanger, Bergen, Trondheim og Kirkenes. Her samarbeider Arbeidstilsynet, Politiet, Skatteetaten, og Utlendingsdirektoratet (UDI) om å gi god veiledning og informasjon, samt søknadsbehandling til utenlandske arbeidere som kommer til Norge.

Caritas har ressursenter for migranter hvor de tilbyr veiledning, rådgivning om arbeidsrelaterte problemer, juridisk rådgivning, jobbsøkeraktiviteter, språkopplæring og andre aktiviteter som arbeidslivfadderordning. De tilbyr også gratis veiledning på telefon, og de veileder på norsk, engelsk, spansk, rumensk, polsk, russisk samt flere språk. Caritas har ressursenter for migranter i Oslo, Drammen, Stavanger, Bergen, og Trondheim.

ROSA (Reetablering, Oppholdssteder, Sikkerhet og Assistanse) er et landsdekkende tilbud som tilbyr trygge oppholdssteder på krisesentrene rundt om i hele Norge, og som gir ofre tilgang til juridisk rådgivning, helsetjenester, utdanningstilbud og aktiviteter. De administrerer også den nasjonale hjelpetelefonen mot menneskehandel som kan benyttes av alle som har mistanke om utnyttelsessaker eller som selv opplever å bli utnyttet.

Kirkens Bymisjon har ulike tiltak som rettes mot migranter som lever i prekære og marginaliserte situasjoner etter norsk målestokk, og som er prisgitt usikker og midlertidig inntekt i kortvarige jobber som kan være underbetalte og utbytende. Ett av tiltakene deres er Møtestedet - en kafe for mennesker i gatemiljøet i Oslo som også tilbyr informasjon, omsorg og spesialfaglig assistanse til blant annet arbeidssøkende fra EØS-land i nød. Initiativ FRI i Bergen har en sentral rolle i oppfølging av ofre for menneskehandel i byen. Kirkens Bymisjon har også en rekke gatenære tilbud i andre byer rundt om i landet som gir støtte til migranter og andre i sårbare situasjoner.

Den internasjonale organisasjonen for migrasjon (IOM) er FNs migrasjonsbyrå. IOM assisterer sårbare migranter i Norge som ønsker å returnere til hjemlandet sitt, og de kan tilby personlig tilrettelagt støtte før, under og etter retur til hjemlandet. IOM tilbyr blant annet informasjon om frivillig assistert retur og risikovurdering for ofre for menneskehandel.

Røde Kors har et tilbud for ofre for menneskehandel som heter Rett til å bli sett. Dette er et helhetlig tilbud som tilbyr oppfølging og aktiviteter til menn og kvinner i alle aldre som blir utnyttet. Rett til å bli sett kartlegger og identifiserer mulige ofre for menneskehandel, og gir dem informasjon om deres rettigheter og tilbud om bistand.

Safe House Filemon er et nasjonalt bo- og oppfølgingstilbud for menn over 18 år som har vært utnyttet i tvangsarbeid. Tilbudet drives av Frelsesarmeen og ligger i Oslo.

Koordineringsenheten for ofre for menneskehandel (KOM) er en instans under Politidirektoratet som samordner arbeidet på menneskehandelfeltet mellom myndigheter og organisasjoner. KOM bidrar med metoder knyttet til identifisering og beskyttelse av ofre, samt informasjonsutveksling og kompetanseheving.

www.menneskertilsalgs.no er en nettportal driftet av **Ressursenter for vold, traumatisk stress, og selvmordsforebygging (RVTS)**. Nettportalen har tilgjengelige ressurser om menneskehandel for alle som jobber med sårbare mennesker i vanskelige livssituasjoner, og som dermed er i posisjon til å avdekke om en person kan være et mulig offer for menneskehandel.