

# *Riktlinjer*

*Liliana Sorrentino*

*Anniina Jokinen*

## ***RIKTLINJER FÖR ATT FÖRHINDRA***

*att migrantarbetare  
i Östersjöregionen  
utsätts för utnyttjande  
rekryteringsmetoder,  
exploatering och  
människohandel*

ADSTRINGO



*Liliana Sorrentino*

*Anniina Jokinen*

***RIKTLINJER FÖR ATT FÖRHINDRA  
att migrantarbetare i Östersjöregionen  
utsätts för utnyttjande rekryteringsmetoder,  
exploatering och människohandel***

***ADSTRINGO***

*Addressing Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation  
through Partnership, Enhanced Diagnostics and Improved  
Organizational Approaches*



With the financial support of the Prevention of and Fight against Crime Programme  
European Commission – Directorate – General Home Affairs

This project has been funded with the support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the European Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

© Council of the Baltic Sea States Task Force against Trafficking in Human Beings/Östersjöstaternas Råds Aktionsgrupp mot Människohandel – Sekretariatet, juni 2014

**Anna Ekstedt**

© The European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations (HEUNI)

Riktlinjerna har utarbetats på uppdrag av European Institute for Crime Prevention and Control, som är knutet till FN (HEUNI), under ledning av ADSTRINGO-projektet (Addressing trafficking for labour exploitation through improved partnerships, enhanced diagnostics and intensified organisational approaches). ADSTRINGO-projektet är ett transnationellt projekt som fokuserar på människohandel för tvångsarbete och utnyttjande av arbetskraft i nio länder i Östersjöregionen. Ansvarig projektkoordinator är HEUNI och projektpartner i Sverige är Östersjöstaternas Råds Aktionsgrupp mot Människohandel (Council of the Baltic Sea States Task Force against Trafficking in Human Beings – CBSS TF-THB). CBSS TF-THB ansvarar för genomförandet av projektet ADSTRINGO i Polen och Ryssland med finansiering av Svenska Institutet.

Projektet genomförs med ekonomiskt stöd från Programmet för förebyggande och bekämpande av brott vid Europeiska kommissionen – Generaldirektoratet för inrikes frågor.

Riktlinjerna har översatts till svenska från den engelska originalversionen. CBSS TF-THB ger inga garantier avseende riktigheten eller fullständigheten av informationen i denna publikation. De åsikter, rekommendationer, tolkningar och slutsatser som uttrycks här är författarnas egna och inte nödvändigtvis den officiella ståndpunkten av CBSS TF-THB.



# *Innehållsförteckning*

---





13	<i>Förord</i>
15	<i>Inledning</i>
<b>23</b>	<b><i>Kapitel 1</i></b> <i>Huvudprinciper och standarder</i>
24	1.1 Ett synsätt grundat på mänskliga rättigheter
25	1.2 Stater ska slå vakt om att respektera, skydda och uppfylla de mänskliga rättigheterna. Stater har också ett särskilt ansvar för att förhindra människohandel, att utreda dessa brott och åtala människohandlare samt att hjälpa och skydda dem som fallit offer för människohandel
26	1.3 Alla arbetstagare ska behandlas lika och utan diskriminering
27	1.4 Migrerande arbetstagare ska skyddas genom arbetsrättslagstiftning
28	1.5 Företag, inbegripet privata arbetsförmedlingar, ska utföra konsekvensanalyser gällande mänskliga rättigheter
29	1.6 Samarbete och samordning mellan flera intressenter
<b>31</b>	<b><i>Kapitel 2</i></b> <i>Riktlinjer för stater: att förebygga utnyttjande och exploatering vid rekrytering och anställning</i>
33	2.1 Reglering av privata arbetsförmedlingar
34	2.1.1 Ge institutioner tydliga ansvarsområden
34	2.1.2 Sätt upp transparenta och tydliga efterlevnadskrav
35	2.1.3 Ge företagen incitament för att följa reglerna
37	2.2 Allvarligare konsekvenser för regelbrott genom riktade sanktioner
37	2.2.1 Förbjud rekryteringsavgifter

- 38** 2.2.2 Inför effektiva och proportionerliga sanktioner för att minska olaglig och oetisk rekrytering
- 39** 2.2.3 Gör bedräglig rekrytering olaglig
- 39** 2.2.4 Inför effektiva och proportionerliga sanktioner mot anställningsmetoder som främjar exploatering
- 41** 2.3 Företagsansvar för människohandelsbrott
- 42** 2.4 Övervakning och genomdrivande av rekryterings- och anställningsstandarder för att bekämpa utnyttjande och exploatering
- 42** 2.4.1 Prioritera skydd av migrerande arbetstagares rättigheter framför invandringskontroll
- 43** 2.4.2 Inför åtgärder före avresa och efter ankomst för att upptäcka exploatering
- 44** 2.4.3 Ge yrkesinspektionsmyndigheter en viktigare roll och utökat mandat
- 44** 2.4.4 Investera i aktiviteter som ökar kapaciteten och medvetenheten bland relevanta tjänstemän och yrkesgrupper
- 45** 2.4.5 Utforma specialinriktade inspektions- och övervakningsinsatser
- 48** 2.5 Krav på att företag tar sitt ansvar för de mänskliga rättigheterna
- 48** 2.5.1 Främja företagets självreglering genom etiska standarder vid gränsöverskridande rekrytering
- 49** 2.5.2 Stöd företag, särskilt privata arbetsförmedlingar, i deras konsekvensanalyser gällande mänskliga rättigheter vid rekrytering och förmedling
- 49** 2.5.3 Få branschorganisationer att verka för etiska standarder vid gränsöverskridande rekrytering och anställning

- 50 2.6 Etiska offentliga upphandlingar för att hindra exploatering och människohandel
- 54 2.7 Främjande av öppenhet: tydliga ansvarsregler för rekryterare och arbetsgivare i hela leverantörskedjan
- 58 2.8 Tillsyn över revisionsföretag

---

**61** ***Kapitel 3***

*Råd till företag: konsekvensanalys (due diligence) för att förhindra missförhållanden och utnyttjande vid rekrytering och anställande av migrantarbetare*

- 65 3.1 Konsekvensanalys (due diligence) för att förhindra missförhållanden och utnyttjande
- 68 3.2 Självreglering kring etiska standarder för rekrytering och anställande av migrerande arbetstagare
- 72 3.3 Främjande av självreglering bland företagen för att förhindra missförhållanden och utnyttjande på arbetsplatsen och i leverantörskedjan

---

**77** ***Kapitel 4***

*Vägledning för stater, företag, fackföreningar och det civila samhället: gemensamma ansträngningar för att skydda migrerande arbetstagares rättigheter*

- 79 4.1 Skydd och främjande av rätten till information
- 79 4.1.1 Vägledning och information om säker och legal migration i ursprungs- och destinationsländer
- 80 4.1.2 Riktade utbildningar före utplacering och efter ankomst

- 83 4.2 Garantera rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden, rättsligt bindande anställningserbjudanden och skriftliga
- 85 4.3 Upprätta ett nätverk av arbetsmarknadsattachéer i viktiga destinationsländer
- 86 4.4 Värna och främja migrerande arbetstagares rätt till föreningsfrihet och till kollektiva avtalsförhandlingar
- 87 4.4.1 Stöd migrerande arbetstagares självorganisering för att övervaka arbetsförhållanden
- 87 4.4.2 Utvidga fackföreningskyddet till migrerande arbetstagare i en irreguljär situation
- 88 4.4.3 Bygg upp eller förstärk den uppsökande verksamheten genom partnerskap med relevanta aktörer
- 88 4.4.4 Garantera att civilsamhällets organisationer som hjälper irreguljära migranter inte blir bestraffade
- 91 4.5. Värna och främja rätten till rättsmedel
- 92 4.5.1 Inför mekanismer för konfidentiell rapportering av utnyttjande och för inlämnande av anonyma klagomål
- 93 4.5.2 Erbjud rättshjälp och stödtjänster för tillgång till rättsmedel, särskilt ersättning
- 93 4.5.3 Gör det möjligt för utnyttjade arbetstagare att byta arbetsgivare
- 94 4.5.4 Uppehållstillstånd för migrerande arbetstagare som har utsatts för exploatering och människohandel, samt anstånd för att söka ersättning
- 94 4.5.5 Vidta särskilda skyddsåtgärder för arbetstagare som har utsatts för exploatering och människohandel
- 98 4.6 Garantera rätten för arbetstagare som har utsatts för människohandel och exploatering att inte bestraffas för lagöverträdelser som de begick när de utsattes för människohandel eller som en följd av att ha utsatts för människohandel

99	4.7 Andra åtgärder för skydd av migranternas rättigheter
99	4.7.1 Främja tolerans och icke-diskriminering
100	4.7.2 Engagera nationella rapportörer eller motsvarande mekanismer i förebyggandet av människohandel för arbetskraftsexploatering
100	4.7.3 Se över politiken för arbetskraftsinvandring för att skapa politisk konsensus för att förhindra människohandel

---

## **103**    ***Kapitel 5***

### *Tvärsektoriellt samarbete och samordning på internationell nivå*

104	5.1 Inrätta eller förstärk nationella samordningsmekanismer som främjar offentligt-privat partnerskap
105	5.2 Ingå eller förstärk bilaterala arbetsskyddsavtal för låg- och medelkvalificerade migrantarbetare
105	5.3 Stärk det gränsöverskridande samarbetet mellan fackföreningar och frivilligorganisationer
106	5.4 Stärk det regionala gränsöverskridande samarbetet mellan arbetsgivarorganisationer, privata arbetsförmedlingar och företag
107	5.5 Inrätta tvärsektoriella samarbetsmekanismer mellan ursprungs- och destinationsländer
107	5.6 Inrätta samarbetsmekanismer för informationsutbyte och kring sanktioner mot arbetsgivare

---

## **111**    ***Referenslitteratur***

---

## **122**    ***Annex 1 Lista över deltagare i expertmöten***



# Förord

Dessa Riktlinjer för att Förhindra att Migrantarbetare i Östersjöregionen Utsätts för Olämpliga Rekryteringsmetoder, Exploatering och Människohandel är slutresultatet av projektet Adstringo (Addressing Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation through Improved Partnerships, Enhanced Diagnostics and Intensified Organisational Approaches). Projektet genomfördes av the European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations (HEUNI) tillsammans med Litauens inrikesministerium, universitetet i Tartu i Estland och Östersjöstaternas Råds Aktionsgrupp mot Människohandel (CBSS TF-THB).

Målet med riktlinjerna är att ge information och råd om hur man kan hantera de olika former av exploatering och människohandel som migrerande arbetstagare utsätts för i Östersjöregionen, och som tidigare identifierats i den gemensamma forskningsrapporten från Adstringoprojektet med titeln *Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania. Uncovering the Links between Recruitment, Irregular Employment Practices and Labour Trafficking*. Människohandelsproblematiken i Östersjöregionen identifierades och diskuterades också vid de möten för nationella experter som organiserades inom ramen för Adstringo i Danmark, Estland, Finland, Tyskland, Island, Lettland, Litauen, Norge, Sverige, Polen och Ryssland. Riktlinjerna utarbetades först på engelska och översattes därefter till de övriga fyra projektspråken finska, svenska, estniska och litauiska. Det är vår förhoppning att de kan komma till användning inom insatser för att förebygga människohandel för tvångsarbete och för att skydda migrerande arbetstagares rättigheter i länderna i Östersjöregionen. För att riktlinjerna ska få största möjliga genomslagskraft har också en kortare och mer lättanvändbar version utarbetats, *Riktlinjer / Sammanfattning*, och också kortversionen finns tillgänglig på samtliga fem projektspråk.

Författarna och Adstringos partner vill tacka alla de nationella och internationella aktörer som tagit del i de aktiviteter, evenemang och nationella och

internationella expertmöten som anordnats under projektets gång. Vi är också mycket tacksamma gentemot ledamöterna i aktionsgruppen mot människohandel inom Östersjöstaternas Råd, för deras insatser för att genomföra projektet i rådets medlemsländer. Vi vill även tacka de experter som deltog i de två expertmötena som anordnades i Stockholm och Vilnius för att diskutera riktlinjerna. De kom med insiktsfulla idéer och förslag vid utformandet av detta dokument (bilaga 1 innehåller en förteckning över dessa experter). Slutligen vill vi särskilt tacka Aimée Comrie, Mike Dottridge, Astrid Ganterer, Katharine Jones, Natalia Ollus, Klara Skrivankova och Neill Wilkins för deras tänkvärda kommentarer och deras hjälp med att sammanställa riktlinjerna, och Matti Joutsen som redigerade dokumentet.

HEUNI vill också uttrycka sin tacksamhet gentemot alla projektpartner, för deras insatser och mycket goda samarbete. Tack Anna Markina, Reda Sirgediene, Vineta Polatside, Anna Ekstedt och Anthony Jay för ert arbete för att förverkliga projektets mål.





# *Inledning*

---



## Bakgrund

Under de senaste årtiondena har arbetsmarknaden förändrats i de flesta länder i världen, så även i Europa och Östersjöregionen. Ökad konkurrens och nya produktionsmönster har bl.a lett till pressade priser både nationellt och internationellt och även resulterat i krav på billigare och rörligare arbetskraft. Sättet att organisera och kontraktera ut arbete har också förändrats. I dag utförs särskilt lågkvalificerat och lågavlönat arbete av alltmer flexibel arbetskraft, som till stor del består av migrerande arbetstagare som tar de jobb ingen annan vill ha. Dessa arbetstagare kan vara särskilt sårbara för diskriminering och olika former av exploatering, t.ex. människohandel för tvångsarbete.

Internationella källor uppger att människohandeln för tvångsarbete ökar globalt sett, åtminstone om man räknar antalet offer som identifieras av myndigheter och andra organisationer.<sup>1</sup> Internationella arbetsorganisationen (ILO) uppskattar att 21 miljoner människor runtom i världen lever under slaveriliknande förhållanden, utför tvångsarbete eller är offer för människohandel. Av dessa är 610 000 tvångsarbetare i EU.<sup>2</sup> Dessa människor utnyttjas, exploateras eller tvingas av människohandlare att utföra oavlönat eller mycket lågavlönat arbete utan någon belöning och under förhållanden som inte är människovärdiga. Tvångsarbetarnas förlorade inkomster, i form av obetald lön och rekryteringsavgifter, uppgår till 21 miljarder USDollar, enligt ILO:s uppskattning för 2009.<sup>3</sup>

Runtom i världen kan man se ett starkt samband mellan undermåliga rekryterings- och anställningsvillkor och människohandel för tvångsarbete. Det

gäller också i Östersjöregionen. Ny forskning från Finland, Sverige, Estland och Litauen bekräftar att det inte är ovanligt att migrerande arbetstagare tvingas betala orimligt stora avgifter för rekrytering, resor och boende och får vilseledande information om arbetsförhållanden. Dessa människor, som i många fall anställs via bemanningsföretag, hamnar ofta i situationer där de utnyttjas, särskilt inom branscher med lågkvalificerade, lågavlönade säsong- eller deltidsjobb med undermåliga villkor (t.ex. inom städ-, bygg-, restaurang- eller jordbruksbranschen). De utsätts ofta för många olika sorters exploatering, från dåliga bostäder till långa arbetsskift med mycket låg lön, eller faller offer för ännu allvarigare former av exploatering såsom människohandel. För att förebyggande åtgärder ska vara effektiva måste de inriktas på de många olika lagbrott (särskilt när det gäller arbetsnormer) som är lättare att upptäcka och ofta utgör förstadier till människohandel.<sup>4</sup> Att främja jämlikhet och rättigheter för alla arbetstagare är det bästa sättet att förbättra de allmänna arbetsförhållandena, vilket också gör situationen bättre för de mest sårbara arbetstagarna.<sup>5</sup>

Dessa forskningsresultat ligger till grund för denna uppsättning av riktlinjer som syftar till att förhindra att migrerande arbetstagare utsätts för olämpliga rekryteringsmetoder, exploatering och människohandel. Riktlinjerna har utarbetats inom ramen för projektet Adstringo (Addressing trafficking in human beings for labour exploitation through improved partnerships, enhanced diagnostics and intensified organisational approaches).<sup>6</sup> Det är ett gränsöverskridande projekt som samordnas av *European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations* (HEUNI) och

1 UNODC (2012): *Global Report on Trafficking in Persons. December 2012. Wien: UNODC, IOM (2012): Counter Trafficking and Assistance to Vulnerable Migrants. Annual Report of Activities 2011. Genève: IOM.*

2 ILO (2012): *ILO 2012 Global estimate of forced labour. Regionalt faktablad, EU.*

3 ILO (2009): *The costs of coercion, Genève: ILO.*

4 David, Fiona (2010): *Labour Trafficking. AIC Reports Research and Public Policy Series 108. Canberra: Australian Institute of Criminology, 60.*

5 Ollus m.fl. (2013): *Exploitation of migrant workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking. HEUNI Publication Series No. 75.*

6 Europeiska kommissionens projekt HOME/2011/ISEC/AG/4000002202. Projektet genomförs med ekonomiskt stöd från Europeiska kommissionens program "Förebyggande och bekämpande av brott", under ledning av generaldirektoratet för inrikes frågor. Det är ett flaggskeppsprojekt inom EU:s strategi för Östersjöregionen, i linje med det prioriterade området för förhindrande av människohandel i regionen.

genomförs i nio länder i Östersjöregionen.<sup>7</sup> Projektets partner är Litauens inrikesministerium, universitetet i Tartu (Estland) och Östersjöstaternas Råds Aktionsgrupp mot Människohandel (Council of the Baltic Sea States Task Force against Trafficking in Human Beings – CBSS TF-THB) i Sverige, som samordnar ett parallellt projekt i Polen och Ryssland.<sup>8</sup>

## Mål

Riktlinjerna innehåller rekommenderade åtgärder och praktiska råd för att förebygga människohandel för tvångsarbete. De syftar särskilt till att ta itu med de specifika mekanismer som ligger till grund för exploateringen av migrerande arbetstagare i Östersjöregionen. Riktlinjerna är avsedda att

- främja arbete med anständiga villkor och skydda arbetstagares grundläggande rättigheter,
- förbättra tillämpningen av befintliga arbetsregler, särskilt i branscher där exploatering och anställning av migrerande arbetstagare är särskilt vanligt förekommande,
- skapa lika villkor för etiska rekryterare och arbetsgivare,
- främja strategiska partnerskap mellan offentliga myndigheter, företag, fackföreningar och frivilligorganisationer i avsikt att förhindra utnyttjande och exploatering på nationell, regional och internationell nivå.

## Metod: faktabaserade åtgärder

Riktlinjerna bygger på omfattande forskning och empiriska bevis som samlats in under två forsk-

ningsprojekt om exploatering av och människohandel med migrerande arbetstagare i Östersjöregionen genomförda av HEUNI<sup>9</sup> samt på annan forskning från regionen.<sup>10</sup> Genom denna forskning har man kunnat kartlägga luckor, faktorer, metoder och kanaler som kan öka riskerna för lagbrott och göra människor mer sårbara för utnyttjande och exploatering. Man har också fått insyn i hur arbetsrätts- och migrationsbestämmelser fungerar och tillämpas i praktiken, och i strafflagstiftningen för människohandel och relaterad brottslighet. Med hjälp av denna kunskap har man kunnat identifiera de viktigaste problemområdena och utforma praktiska åtgärder för att förhindra och ta itu med arbetskraftsexploatering och människohandel.

Riktlinjerna bygger också på en skrivbordsstudie av nyare litteratur om etisk rekrytering och människohandel med arbetstagare från ett antal forskningsinstitut, företag, internationella organisationer och ickestatliga organisationer, bl.a. *Dhaka Principles for Migration with Dignity* från Institute for Human Rights and Business (IHRB), Europeiska kommissionens publikation *Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights* och verktyget Fair Hiring Toolkit från Verité<sup>11</sup>. Ramverket "skydda, respektera och åtgärda" som ingår i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter ligger också till grund för dessa riktlinjer.

Dessutom anordnades två expertmöten med viktiga intressenter från Östersjöregionen och andra länder i Europa. Bland experterna fanns t.ex. yrkesinspektionsmyndigheter, tillståndsmyndigheter, brottsbekämpande myndigheter, representanter för

7 Estland, Finland, Danmark, Tyskland, Island, Lettland, Litauen, Norge och Sverige.

8 Projektet i Polen och Ryssland genomförs med stöd av Svenska institutet och Danmarks jämställdhets- och kyrkoministerium.

9 Jokinen m.fl. (2011a): *Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Finland, Poland and Estonia*. HEUNI Publication Series No. 68; Ollus m.fl. 2013, a.a.

10 Riazantsev, Sergei (2014): *Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation and Irregular Labour Migration in the Russian Federation: Forms, Trends and Countermeasures*. Moskva: Östersjöstaternas råd; Lasocik m.fl. (2014): *Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation in Poland: Legal Regulations, Trends and Countermeasures*, CBSS, kommande; Mygind Korsby, Trine (2011): *Menneskehandel i rengøringsbranchen? En kvalitativ undersøgelse af migrations- og arbejdsvilkårene for en gruppe migrantarbejdere i Danmark*. Servicestyrelsen; Lisborg, Anders (2011): *Menneskehandel i den grønne bransch? En undersøgelse af migrations- og arbejdsvilkårene for migrantarbejdere i landbrug og gartneri i Danmark*. Servicestyrelsen.

11 IHRB (2012): *The Dhaka Principles for Migration with Dignity*. Finns att hämta på internet på följande adress: <http://www.dhaka-principles.org> (hämtat den 22 april 2014); Europeiska kommissionen (2013): *Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. IHRB & Shift 2013; Verité (2011): *Fair Hiring Toolkit*. Finns att hämta på internet på följande adress: <https://www.verite.org/helpwanted/toolkit>. (hämtat den 22 april 2014).

bemanningsföretag och arbetsförmedlingar, arbetsgivarorganisationer och fackföreningar, ickestatliga organisationer, organisationer som tillhandahåller tjänster för migranter samt experter från internationella organisationer (se bilaga 1).<sup>12</sup> Dessa experter diskuterade ett utkast till riktlinjer och bidrog med exempel på relevanta åtgärder och initiativ.

## *Omfattning och tillämpningsområde*

Riktlinjerna utgör ett ramverk från vilket nationella aktörer kan välja, utveckla och stärka ett antal förebyggande åtgärder mot exploatering vid rekrytering och anställning av migrerande arbetstagare. De innehåller faktabaserade rekommendationer och råd om hur man kan genomföra olika åtgärder. Riktlinjerna är särskilt inriktade på utnyttjande och exploatering inom städ-, jordbruks- och restaurangbranschen, närmare bestämt s.k. etniska restauranger (dvs. restauranger som serverar utländsk mat).<sup>13</sup> De flesta av de problem som tas upp är emellertid relevanta även för andra sektorer där exploatering förekommer, t.ex. byggbranschen och hushållsnära tjänster.

Riktlinjerna är främst inriktade på utnyttjandesituationer vid **rekrytering och anställning av migrerande arbetstagare**, med särskilt fokus på privata arbetsförmedlingar och arbetsgivare inom ovannämnda branscher. Riktlinjerna tar upp både rekrytering av arbetare från utlandet och rekrytering av migrerande arbetstagare som redan befinner sig i landet. Trots att riktlinjerna främst gäller migrerande arbetstagare – både EU/EESinvånare och personer från tredjeländer – bör det noteras att de flesta åtgärder är relevanta och tillämpliga för alla arbetstagare.

Med tanke på de många olika sorters privata aktörer som är verksamma inom de berörda branscherna bör det påpekas att vi här med "privata arbetsförmedlingar" i enlighet med ILO:s standarder menar aktörer som väljer ut och rekryterar arbetare som

sedan anställs av ett företag, aktörer som rekryterar och anställer arbetare och placerar ut dem hos ett annat företag som har översyn med arbetet men inte har något kontrakt med arbetstagaren, samt aktörer som tillhandahåller andra tjänster för arbetssökande.<sup>14</sup> Åtgärderna mot utnyttjande och exploatering på arbetsplatsen som återfinns i dessa riktlinjer har utformats med dessa olika aktörer i åtanke.

Riktlinjerna är faktabaserade och fokuserar på de huvudsakliga problem som har påträffats under forskningens gång. Problemen i samband med människohandel med arbetstagare är komplexa och har många dimensioner, t.ex. människohandel med barn. I dessa riktlinjer finns inte utrymme att ta upp alla olika dimensioner. Trots att riktlinjerna inte innehåller könsspecifika åtgärder bör man vid deras tillämpning anlägga ett könsperspektiv. Här tar vi inte upp europeiska program för arbetskraftsrörlighet och fenomen som social dumpning, exploatering av utstationerade arbetstagare och falsk registrering som egenföretagare. Arbetarnas återvändande till ursprungslandet behandlas inte heller i detta dokument.

## *Målgrupp*

På samma sätt som med andra svåra problem krävs det insatser från många olika aktörer för att förhindra att migrerande arbetstagare utsätts för exploatering eller människohandel. Aktörerna kan vara stater, företag, arbetsgivarorganisationer, fackföreningar eller ickestatliga organisationer. Riktlinjerna är särskilt utformade för följande aktörer i Östersjöregionen:

- Politiker, beslutsfattare, myndigheter samt relevanta departement som t.ex. arbetsmarknads-, justitite-, social-, inrikes- och utrikesdepartement.
- Ledningen för privata arbetsförmedlingar och för deras branschorganisationer.
- Ledningen för företag inom städ-, jordbruks- och restaurangbranscherna samt för deras branschorganisationer.

<sup>12</sup> Expertmötena hölls i Stockholm den 11–12 december 2013 och i Vilnius den 12–13 mars 2014. Se bilaga 1 för en förteckning över de experter som deltog.

<sup>13</sup> Under Adstringoprojektet undersökte man särskilt dessa branscher.

<sup>14</sup> ILO:s konvention nr 181 om privat arbetsförmedling, artikel 1. Se definition i avsnittet med viktiga termer.

- Representanter för fackföreningar, särskilt de som är verksamma inom städ-, jordbruks-, restaurang- och bemanningsbranscherna.
- Representanter för frivilligorganisationer, särskilt föreningar som arbetar för migranternas rättigheter, tillhandahåller tjänster för migranter eller bekämpar människohandel.

Riktlinjerna är till för alla i denna breda grupp av intressenter, och kan användas som stöd för att fatta välgrundade beslut vid utvecklingen av nationella åtgärder och insatser mot exploatering och människohandel som berör migrerande arbetstagare. De syftar också till att främja mer effektiva åtgärder och öka samarbetet mellan de olika aktörerna.

### *Dokumentets uppbyggnad och innehåll i korthet*

Dessa riktlinjer är baserade på internationella standarder för människohandel och på FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. De består av ett antal huvudprinciper och är indelade i följande fyra avsnitt, som vänder sig till de viktigaste intressenterna och uppmanar till samarbete mellan dessa:

- Riktlinjer för stater: att förebygga utnyttjande och exploatering vid rekrytering och anställning.
- Råd till företag: konsekvensanalys (due diligence) för att förhindra missförhållanden och utnyttjande vid rekrytering och anställande av migrerande arbetstagare.
- Sektorsövergripande samarbete och samordning på internationell nivå.

Kapitlen är tematiskt indelade, och vart och ett innehåller ett antal riktlinjer och åtgärder för ett specifikt problem. Varje riktlinje åtföljs av ett avsnitt som tar upp bakgrunden till de föreslagna åtgärderna och sätter in dem i ett sammanhang. Dessutom har exempel på innovativa och/eller lovande åtgärder inkluderats, särskilt från länder i Östersjöregionen, med förhoppningen att detta ska främja utbyte av information och erfarenheter och uppmuntra nationella intressenter att vidareutveckla sina egna åtgärder.

*Kapitel 1* innehåller de huvudprinciper och standarder som bör tillämpas vid utformandet och genomförandet av alla politiska åtgärder och praktiska rekommendationer i riktlinjerna. Det finns sex grundläggande standarder som uppmanar till ett införlivande av ett människorätts- och könsbaserat perspektiv. De fungerar också som en påminnelse om att stater och företag har ett ansvar att slå vakt om de mänskliga rättigheterna. Standarderna införlivar vidare principen om jämlikhet och ickediskriminering och principen om att migrerande arbetstagare ska skyddas av arbetsrättsbestämmelser på den plats där arbetet utförs.

*Kapitel 2* består av råd till stater om hur de kan uppfylla sin skyldighet att förebygga människohandel av arbetstagare och hindra brott mot de mänskliga rättigheterna av tredje parter, inbegripet företag, på sitt territorium och/eller i sin jurisdiktion. Särskilda problemområden i arbetsmarknadspolitik och lagstiftning, som kan leda till exploatering och människohandel med migrerande arbetstagare, tas upp. I kapitlet behandlas fastställande av tydliga, transparenta och proportionerliga bestämmelser för arbetskraftsförmedlare, riktade, systematiska och grundliga fältbesök och inspektioner för att kontrollera efterlevnaden av lagstiftningen och genomdriva bestämmelser i branscher där exploatering är vanligt förekommande (jordbruk, särskilt bärplockning, städning och etniska restauranger) samt effektiva och proportionerliga sanktioner mot de lagbrott i hela spektrumet av arbetssituationer – från arbete med anständiga villkor till tvångsarbete/människohandel – som ofta utgör ett förstadium till människohandel.<sup>15</sup> Därefter diskuteras staters roll när det gäller att hjälpa företag att bekämpa exploatering och människohandel. I detta avsnitt tar vi upp etiska offentliga upphandlingar samt öppenhet och ansvar i hela kedjan för arbetskraftsförmedling, i syfte att främja etiska rekryterings- och anställningsvillkor.

**Kapitel 3** innehåller råd till företag om deras ansvar att respektera mänskliga rättigheter, särskilt när det gäller att se till att de inte deltar i människohandel eller medverkar till denna företeelse. Här behandlas åtgärder som företag bör överväga när de utarbetar sina egna bestämmelser om etisk rekrytering och anställning av migrerande arbetstagare, t.ex. att avskaffa rekryteringsavgifter för arbetsökande, öppen information om tjänster, skriftliga kontrakt, särskilda åtgärder för att hantera riskfaktorer för utnyttjande samt rutiner för överklagande. Kapitlet omfattar också åtgärder för självreglering för att förhindra utnyttjande och exploatering på arbetsplatsen och i kedjan för arbetskraftsförmedling, t.ex. kartläggning av risker och kontroll av underleverantörer, krav på att dessa respekterar arbetsnormer och uppförandekoder samt införande av särskilda klausuler för avslutande av en anställning om exploatering upptäcks.

**Kapitel 4** tar upp skydd av migrerande arbetstagares rättigheter. Riktlinjerna i detta kapitel vänder sig till flera aktörer på samma gång (t.ex. stater, företag, fackföreningar och ickestatliga organisationer). Med detta vill vi understryka att det behövs gemensamma insatser för att säkra arbete med anständiga villkor och hindra exploatering. Den första uppsättningen åtgärder syftar till att öka migranternas makt och egenbestämmande, genom att göra dem mer medvetna om sina rättigheter och skyldigheter och ge dem praktisk information om konkreta möjligheter, realistiska fördelar och potentiella risker med migration. Därefter presenteras åtgärder för att stärka skyddet av grundläggande rättigheter på arbetsplatsen, uppsökande arbete och stöd för migrerande arbetstagare i mottagarlandet. Åtgärder för att ge arbetarna tillgång till effektiva rättsmedel tas också upp. Kapitlet avslutas med ett avsnitt om mer systemiska problem som rör skydd av migranternas rättigheter och politisk konsekvens.

**Kapitel 5** innehåller råd för hur man kan vidareutveckla bilateralt, regionalt och internationellt samarbete för förebyggande av människohandel med arbetstagare. Åtgärderna gäller främst avtal om arbetsnormer för lågkvalificerad arbetskraft som sluts

mellan ursprungslandet och mottagarlandet samt stärkt gränsöverskridande samarbete mellan fackföreningar och frivilligorganisationer, mellan privata arbetsförmedlingar och deras branschorganisationer och mellan yrkesinspektionsmyndigheter och brottsbekämpande myndigheter.

# *Kapitel 1.*

---



# *Huvudprinciper och standarder*

---

Följande huvudprinciper och standarder bör genom-  
syra alla politiska åtgärder och insatser som har till  
syfte att förebygga exploatering av och människohan-

del med migrerande arbetstagare samt att skydda  
dessa arbetstagares rättigheter.

## 1.1

# *Ett synsätt grundat på mänskliga rättigheter*

De mänskliga rättigheternas allmänna giltighet är en princip som ska ligga till grund för alla insatser mot människohandel. De mänskliga rättigheter som personer som fallit offer för människohandel åtnjuter ska stå i centrum vid alla insatser för att förhindra och bekämpa människohandel, och även när det gäller att skydda och hjälpa offren och att ge dem tillgång till rättslig prövning.<sup>16</sup> Åtgärder mot människohandel ska inte inverka negativt på de inblandades mänskliga rättigheter eller värdighet. Detta gäller särskilt personer som har fallit offer för människohandel samt migranter, internflyktingar, andra flyktingar och asylsökande.<sup>17</sup>

Ett synsätt som baseras på de mänskliga rättigheterna ska också ligga till grund för utformningen av migrationsåtgärder, lagar, bestämmelser och organisatoriska ramar, så att respekt för migranternas mänskliga rättigheter garanteras och så att man främjar medvetenheten om att migranter, särskilt papperslösa personer, är särskilt sårbara när det gäller brott mot dessa rättigheter.<sup>18</sup> Detta synsätt ska också omfatta ett könsperspektiv. Vid utformningen av alla åtgärder ska man ta hänsyn till att män och

kvinnor påverkas på olika sätt av människohandel och migration. Man ska även ta hänsyn till de skillnader och likheter som finns när det gäller dessa gruppers utsatthet i sådana situationer och hur de påverkas av dem. Man ska dessutom undvika att förvärra befintliga ojämlikheter, och i stället sträva efter att möjliggöra och främja jämställdhet mellan män och kvinnor.

16 Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (2010): *Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking*. Kommentar, princip 1, 49–74.

17 Se ovan, princip 3, 83–94.

18 Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter förespråkar att mänskliga rättigheter bör ligga till grund för den internationella förvaltningen av migration, vilket beskrivs som en process där ett kombinerat ramverk av rättsliga normer och organisationsstrukturer reglerar och formar staters agerande när det gäller internationell migration, rättigheter och skyldigheter samt främjande av internationellt samarbete. Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (2012): *Migration and human rights. Improving Human Rights-Based Governance of International Migration*, 9.

## 1.2

*Stater ska slå vakt om att respektera, skydda och uppfylla de mänskliga rättigheterna.*

*Stater har också ett särskilt ansvar för att förhindra människohandel, att utreda dessa brott och åtala människohandlare samt att hjälpa och skydda dem som fallit offer för människohandel<sup>19</sup>*

Stater ska förhindra människohandel genom att anta lagstiftning som gör sådana handlingar brottsliga. De ska också se till att det finns effektiva rättsåtgär-

der och straff för människohandel<sup>20</sup> och på ett effektivt sätt skydda offrens rättigheter. Stater ska dessutom vidta ett flertal andra förebyggande åtgärder:

<sup>19</sup> Se ovan, 75. För en illustration av standarden för konsekvensanalyser (due diligence) se 75–82.

<sup>20</sup> Ett förbud mot människohandel föreligger bl.a. i tilläggsprotokollet om förebyggande, bekämpande och bestraffande av handel med människor, särskilt kvinnor och barn, till Förenta nationernas konvention mot gränsöverskridande organiserad brottslighet (artikel 5), konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (artikel 6), Europarådets konvention om bekämpande av människohandel (Europarådets fördragsserie nr 197, artikel 18), Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/36/EU av den 5 april 2011 om förebyggande och bekämpande av människohandel, om skydd av dess offer och om ersättande av rådets rambeslut 2002/629/RIF (artiklarna 2–5) samt i EUstadgan om de grundläggande rättigheterna (artikel 5). I artikel 4 i den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna förbjuds slaveri, trälldom och tvångsarbete. Trots att människohandel inte uttryckligen nämns har Europadomstolen genom sin rättspraxis tydligt visat att människohandel omfattas av artikel 4 (se Rantsev-målet, punkt 282). Det finns även många andra relevanta internationella fördrag, t.ex. NF:s slaverikonvention från 1926, FN:s tilläggskonvention om undertryckande av slaveri, slavhandel samt med slaveri jämförbara institutioner och sedvänjor (1956) samt ILO:s konventioner angående tvångs- eller obligatoriskt arbete (nr 29, 1930) och avskaffande av tvångsarbete (nr 105, 1957).

De ska ta itu med situationer som ökar risken för att personer faller offer för människohandel (t.ex. ojämlikhet, fattigdom och diskriminering), genomföra åtgärder för att minska efterfrågan samt arbeta mot korruption och medverka till brott.<sup>21</sup> Utöver detta har Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna nyligen fastställt att stater har följande positiva skyldigheter:

- Att utarbeta lagstiftning som garanterar ett praktiskt och effektivt skydd av rättigheterna hos offer och potentiella offer för människohandel.

- Att utreda misstänkta fall av människohandel, inbegripet rekrytering, på ett effektivt sätt.
- Att vidta åtgärder mot företag som används som täckmantel för människohandel eller som drar fördel av sådan verksamhet genom vårdslöst agerande.
- Att utforma sina immigrationslagar på ett sätt som tar hänsyn till problem som uppmuntran och underlättande av människohandel och tolerans för denna företeelse.<sup>22</sup>

## 1.3

# Alla arbetstagare ska behandlas lika och utan diskriminering<sup>23</sup>

Alla arbetstagare har rätt till likabehandling och ska inte utsättas för diskriminering grundat på t.ex. kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska drag, språk, religion eller trosuppfattning, politiska eller andra åsikter, tillhörighet till en nationell minoritet, egendom, födelseplats, funktionsned-

sättning, ålder, sexuell läggning, könsidentitet eller boställningsort.<sup>24</sup> Migrerande arbetstagare ska inte behandlas sämre än andra arbetstagare som utför samma eller liknande arbetsuppgifter.<sup>25</sup> Stater ska se till att migrerande arbetstagare inte blir diskriminerade på arbetsplatsen. Skydd av de grundlägg-

21 Tilläggsprotokollet om förebyggande, bekämpande och bestraffande av handel med människor, särskilt kvinnor och barn, till Förenta nationernas konvention mot gränsöverskridande organiserad brottslighet (människohandelsprotokollet), artiklarna 9–13. Europarådets föredragsserie nr 197, artiklarna 5–9. EU:s direktiv 2011/36/EU, artikel 18. Se även de rekommenderade principerna och riktlinjerna om mänskliga rättigheter och människohandel från kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (*Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking*), principerna 1–6 samt riktlinjerna 1, 3, 4, 5, och 7.

22 Europadomstolen, målet Rantsev mot Cypern och Ryssland, ansökan nr 25965/04, den 7 januari 2012, punkt 284, 306. Se även Piotrowicz, R (2012): States' Obligations under Human Rights Law towards Victims of Trafficking in Human Beings: Positive Developments in Positive Obligations. *International Journal of Refugee Law*, 24.2.

23 IHRB 2012, a.a., grundprincip A.

24 Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna (artikel 2), den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (artiklarna 2 och 26), den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (artikel 2.2), den internationella konventionen om avskaffande av alla former av rasdiskriminering (artiklarna 1 och 5), internationell konvention om skydd för alla migrerande arbetare och deras familjemedlemmar (artikel 7), konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (artikel 4.11), den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (artikel 14) samt EUstadgan om de grundläggande rättigheterna (artikel 21).

25 IHRB 2012, a.a.

gande rättigheterna på arbetsplatsen ska gälla alla migrerande arbetstagare i ett land utan undantag och oavsett deras status och rekryteringsort.<sup>26</sup>

## 1.4

# *Alla migrerande arbetstagare ska skyddas genom arbetsrättslagstiftning<sup>27</sup>*

Migrerande arbetstagare ska ha ett rättsligt erkänt anställningsförhållande med en identifierbar och legitim arbetsgivare i det land där arbetet utförs.<sup>28</sup> Med andra ord ska migrerande arbetstagare få ett skriftligt kontrakt där deras arbetsgivare tydligt anges, och de ska skyddas av grundläggande arbetsnormer och ha möjlighet till rättslig prövning i fall av utnyttjande och/eller exploatering, oavsett deras bosättningsstatus.<sup>29</sup>

26 Skydd mot diskriminering när det gäller anställning och yrkesutövning är en grundprincip i ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. Finns att hämta på internet på följande adress: <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm> (hämtad den 22 april 2014).

27 IHRB 2012, a.a., 9, huvudprincip B. Dessutom fastställs det i den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter att alla är lika inför lagen och har rätt till samma skydd av lagen utan diskriminering (artikel 26).

28 IHRB 2012, a.a., 9, grundprincip B.

29 ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet innehåller fyra grundläggande principer och rättigheter som ska gälla i arbetslivet: 1. Föreningsfrihet och organisationsrätt och erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar (ILO:s konvention nr 87 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, 1948; ILO:s konvention nr 98 angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, 1949). 2. Avskaffande av alla former av tvångsarbete (ILO:s konvention nr 29 angående tvångs- eller obligatoriskt arbete, 1930; ILO:s konvention nr 105 angående avskaffande av tvångsarbete, 1957). 3. Avskaffande av barnarbete (ILO:s konvention nr 138 om minimiålder för tillträde till arbete, 1973; ILO:s konvention nr 182 om förbud mot och omedelbara åtgärder för att avskaffa de värsta formerna av barnarbete, 1999). 4. Avskaffande av diskriminering i arbetslivet (ILO:s konvention nr 100 angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde, 1951; ILO:s konvention nr 111 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, 1958). Se även IHRB 2012, a.a., 9.

# 1.5

## *Företag, inbegripet privata arbetsförmedlingar, ska utföra konsekvensanalyser gällande mänskliga rättigheter*

Företag har ett ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna, och de bör utarbeta riktlinjer och processer för att uppfylla detta ansvar som är lämpliga med hänsyn till storlek, omständigheter och verksamhet, inbegripet

- "ett policyåtagande att fullgöra ansvaret att respektera de mänskliga rättigheterna.
- en process för att genomföra en konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna för att identifiera, förhindra, begränsa och redogöra för hur de åtgärdar en påverkan på de mänskliga rättigheterna.
- processer för att göra det möjligt att gottgöra en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna som de orsakar eller bidrar till."<sup>30</sup>

30 Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (2011): *Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter: tillämpning av Förenta nationernas ramverk "skydda, respektera och åtgärda"*. Princip 15.

## 1.6

# *Samarbete och samordning mellan flera intressenter*

Myndigheter, frivilligorganisationer, fackföreningar, organisationer och företag som arbetar för migranternas rättigheter samt andra relevanta intressenter ska samarbeta och samordna sin verksamhet på nationell och internationell nivå för att effektivt kunna ta itu med de många och komplexa utmaningar som exploatering av och människohandel med migrerande arbetstagare ger upphov till. Offentliga institutioner, det civila samhället och den privata sektorn – särskilt polis, åklagare, immigrations-, yrkesinspektions- och hälsovårdsmyndigheter, ickestatliga organisationer, fackföreningar, företag, branschorganisationer och privata arbetsförmedlingar – ska därför samarbeta på ett systematiskt sätt för att förebygga människohandel och skydda arbetstagare som exploaterats eller fallit offer för människohandel på nationell och lokal nivå. Med tanke på människohandelns regionala och globala natur är samarbete och samordning särskilt viktigt mellan ursprungs- och mottagarländerna.<sup>31</sup>

<sup>31</sup> Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter, *Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking*, den 20 maj 2002 E/2002/68/Add. 1, riktlinje 11.

# *Kapitel 2.*

---



*Riktlinjer för stater:  
att förebygga utnyttjande  
och exploatering  
vid rekrytering och  
anställning*

På senare år har arbetsmarknaden förändrats, och även i Östersjöregionen har vi sett en dramatisk ökning av flexibel arbetskraft från bemanningsföretag som rekryteras både i landet och utomlands.<sup>32</sup> Inom vissa branscher har antalet lågkvalificerade migrerande arbetstagare vuxit mycket snabbt.<sup>33</sup> Dessa arbetare är ofta anställda inom smutsiga, farliga, jobb med låg status och utsätts ofta för diskriminering, utnyttjande och exploatering, inbegripet den mer extrema företeelsen människohandel. Detta förekommer oftast inom jordbruket samt inom städ- och restaurangbranscherna.<sup>34</sup> Det finns empiriska bevis för ett tydligt samband mellan olämpliga rekryteringsmetoder, exploatering och människohandel för tvångsarbete.<sup>35</sup>

I detta kapitel tar vi upp åtgärder som stater kan och bör vidta som reaktion på den ökande människohandeln för tvångsarbete och i sitt arbete mot exploatering av migrerande arbetstagare mer allmänt, under både rekryterings- och anställningsfasen.

Åtgärderna som föreslås i detta kapitel följer internationella standarder om människohandel och FN:s vägledande principer för företag och mänsk-

liga rättigheter. De berör staters skyldighet att förebygga människohandel och brott mot mänskliga rättigheter av tredje parter, inbegripet företag, på sitt territorium och/eller i sin jurisdiktion. Dels har dessa riktlinjer som syfte att hantera en del särskilt viktiga problem och strukturella faktorer i arbetsmarknadspolitik och arbetsrättsbestämmelser som kan göra migrerande arbetstagare mer sårbara för exploatering och människohandel,<sup>36</sup> dels syftar de till att främja lika villkor för företag och understryka staters roll i att vägleda företag när det gäller att säkra respekten för mänskliga rättigheter och att förebygga exploatering och människohandel.<sup>37</sup>

I enlighet med dessa mål inleds kapitlet med råd för reglering av arbetskraftsförmedlares verksamhet, i syfte att förbättra riktlinjer och regler för förebyggande av utnyttjande, exploatering och människohandel med migrerande arbetstagare, både under rekryteringsprocessen och på arbetsplatsen. Därefter presenteras förslag på strategier för att upptäcka och hantera vanliga former av utnyttjande och exploatering under rekryteringsprocessen och på arbetsplatsen med hjälp av en kombination av

32 Enligt en rapport från Eurociett har antalet tillfälliga anställningar via bemanningsföretag ökat i alla länder i Europa under det senaste årtiondet, trots den ekonomiska nedgången i de flesta länder under krisen 2008–2009. Den största ökningen av denna sorts anställningar under 2000–2008 ägde rum i bl.a. Polen, Finland och Tyskland, p.g.a. förändringar och liberalisering av bestämmelserna för tillfällig anställning via bemanningsföretag. Voss m.fl. (2013): *The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue*. Eurociett/UNI Europa.

33 I Finland har antalet migrerande arbetstagare i lågavlönade jobb inom tjänstesektorn ökat de senaste åren. Asa & Muurinen (2010): *Maa-hanmuutto työvoiman tarpeen täyttäjänä? Finlands migrationsverk och det europeiska migrationsnätverket*. I Sverige beviljas ett växande antal arbetstillstånd till medborgare i tredjeländer som till största delen arbetar inom jordbruket samt städ- och restaurangbranscherna. Quirico, Monica (2012): *Labour migration governance in contemporary Europe. The case of Sweden*. Turin: FIERI, 28–29. I Danmark visade en studie från 2010 att 40 % av dem som beviljats arbetstillstånd endast fått lågkvalificerade jobb, och att 60 % av dessa personer bara arbetade deltid. (Rambøll (2010): *Undersøgelse af greencard-ordningen*. Til Integrationsministeriet. Rapport). Genom Greencardprogrammet får kvalificerade migrerande arbetstagare tillstånd att uppehålla sig i Danmark i tre år medan de letar jobb. (Mortensen, Mia (2012): *Greencard-indehavere i Danmark: En analyse af hvordan arbejdsmigranter fra tredjelande forstår og praktiserer at være i Danmark på greencard*. Institut for Samfund og Globalisering.)

34 Jokinen, Anniina & Ollus, Natalia (2013): *Recruitment, Exploitation of Migrant Workers and Labour Trafficking in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Introduction and Research Findings*. I Ollus m.fl. 2013, a.a., 9–30; Mygind Korsby 2011, a.a.; Lisborg 2011, a.a.; Jokinen m.fl. 2011a, a.a.; Ollus m.fl. 2013, a.a.; Riazantsev 2014, a.a.; Lasocik m.fl. 2014, a.a.

35 Ollus m.fl. 2013, a.a.; IHRB (2013): *Fees and Ids: Tackling recruitment fees and confiscation of workers passports*. IHRB; Verité (2010): *Help Wanted: Hiring, Human Trafficking and Modern-Day Slavery in the Global Economy. Regional Report – Immigrant Workers in US Agriculture. The Role of Labor Brokers in Vulnerability to Forced Labor*.

36 Dessa faktorer inbegriper bl.a. otillräcklig reglering av företag, särskilt arbetskraftsförmedlare, och arbetstillstånd för migranter som är kopplade till en enda arbetsgivare eller andra immigrationsbestämmelser som ökar migrerande arbetstagares utsatthet och beroende. Se Allain m.fl. (2013): *Forced labour's business models and supply chains*. Joseph Rowntree Foundation, 4, 16; Se även Ollus & Jokinen 2013, a.a.

37 FN:s råd för mänskliga rättigheter (2011): *Rapport från generalsekreterarens särskilda representant om mänskliga rättigheter och internationella företag och andra företag*, John Ruggie. Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter: tillämpning av Förenta nationernas ramverk skydda, respektera och åtgärda, A/HRC/17/31, den 21 mars 2011, avdelning IB om statens funktion som initiativtagare till regler och riktlinjer.

övervakning, genomdrivande av bestämmelser och sanktioner. Kapitlet avslutas med ett avsnitt om åtgärder för att främja företagets respekt för de mänskliga rättigheterna, vilket inbegriper främjande av etiska offentliga upphandlingar på alla statliga administrationsnivåer och förstärkning av öppenhet och ansvar i hela leverantörsledet. Var och en av de åtta riktlinjerna i kapitlet åtföljs av förslag på praktiska åtgärder och en kommentar om bakgrunden till de föreslagna åtgärderna och deras sammanhang. Dessutom presenteras exempel på insatser som genomförts på området.

Riktlinjerna är avsedda att ligga till grund för statliga åtgärder, särskilt från arbetsmarknadsministerier och underordnade enheter såsom yrkesinspektionsmyndigheter, med även för inrikes-, utrikes- och justitieministerier. Även nationella och

lokala myndigheter och organisationer i den offentliga sektorn kan använda sig av riktlinjerna. Trots att staten är ytterst ansvarig för att förhindra människohandel är en framgångsrik utformning och ett lyckat genomförande av förebyggande åtgärder beroende av kvaliteten och omfattningen på statens samarbete med det civila samhället, fackföreningar, företag och andra relevanta intressenter.

## 2.1

# *Reglering av privata arbetsförmedlingar*

→ Stater bör införa lagstiftning som reglerar privata arbetsförmedlingars, rekryterings byråers och informella arbetskraftsförmedlares verksamhet genom upprättande av ett tillstånds- eller registreringsssystem. Alla sådana initiativ bör utformas i samarbete med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och följa ILO:s konvention nr 181 om privat arbetsförmedling<sup>38</sup> och andra relevanta standarder.<sup>39</sup> Hänsyn ska också tas till migrerande arbetstagares särskilt utsatta situation.

38 Se ILO:s konvention nr 181 om privat arbetsförmedling, 1997; ILO:s rekommendation nr 188 om privat arbetsförmedling, 1997; ILO:s multilaterala bestämmelser avseende arbetskraftsinvandring, 2006; ILO:s publikation *Guide to Private Employment Agencies: Regulation, Monitoring and Enforcement*, 2007.

39 Som exempel kan nämnas EU:s direktiv 2008/104/EG om arbetstagarer som hyrs ut av bemanningsföretag, som lämnar det upp till medlemsstaterna att fastställa nationella krav gällande registrering, tillstånd, certifiering och kontroll av denna verksamhet, på villkor att dessa åtgärder inte skapar en oproportionerlig administrativ börda för företagen (artikel 4.4).

## 2.1.1

# *Ge institutioner tydliga ansvarsområden*

→ Lagstiftningen bör tydligt ange viken offentlig institution som ansvarar för tillstånd/registrering, övervakning och genomdrivande av bestämmelser gällande privata arbetsförmedlingar.<sup>40</sup> Förslagsvis kan detta vara ett lands yrkesinspektionsmyndighet eller en annan institution med ansvar för övervakning, utredning och genomdrivande av lagstiftning.

## 2.1.2

# *Sätt upp transparenta och tydliga efterlevnadskrav*

→ Den behöriga tillstånds-/registreringsmyndigheten bör upprätta en enda kontaktpunkt som tillhandahåller tydlig och lättillgänglig information och stöd till företag när det gäller kraven på tillstånd/registrering och andra relevanta bestämmelser gällande anställning av migrerande arbetstagare. Myndigheten bör också genomföra omfattande informationsspridnings- och utbildningskampanjer, för att göra de privata arbetsförmedlingarna medvetna om kraven.

→ Den behöriga tillstånds-/registreringsmyndigheten bör också upprätta ett offentligt register över privata arbetsförmedlingar som beviljats tillstånd/registrerats och se till att denna information är lättillgänglig för både arbetssökande och arbetsgivare. Myndigheten bör dessutom överväga att upprätta

en förteckning över privata arbetsförmedlingar som inte följer reglerna och regelbundet undersöka privata arbetsförmedlingars efterlevnad av lagar och bestämmelser, publicera statistik och identifiera trender och mönster för utnyttjande av arbetstagare.

→ Den behöriga tillstånds-/registreringsmyndigheten bör utveckla mekanismer och förfaranden för att uppmuntra arbetsgivare att aktivt söka information om sina arbetskraftsförmedlare, som ett sätt att hantera risken för att aktörer underlåter att följa reglerna (t.ex. aktiva kontroller: Ett företag som använder arbetskraft från ett bemanningsföretag kan begära att tillstånds-/registreringsmyndigheten informerar dem ifall deras arbetskraftsförmedlares tillstånd återkallas eller om de bryter mot tillstånds-

<sup>40</sup> Vanligtvis är det en myndighet som hör under arbetsmarknadsministeriet som ansvarar för denna uppgift. Hädanefter kallas den myndighet med detta ansvar för tillstånds-/registreringsmyndighet.

standarder. Företaget kan också samarbeta med tillstånds-/registreringsmyndigheten för att identifiera arbetskraftsförmedlare i riskzonen).<sup>41</sup>

## 2.1.3

# *Ge företagen incitament för att följa reglerna*

→ I syfte att uppmuntra fullständig och effektiv respekt för tillstånds-/registreringsstandarder, och för att främja lika villkor, bör den behöriga tillstånds-/registreringsmyndigheten se till att de privata arbetsförmedlingar som efterlever bestämmelserna får konkreta fördelar, t.ex. snabbare och enklare förfaranden för förnyelse av tillståndet/registreringen, minskade avgifter för licens/registrering, förlängd giltighetstid för tillståndet/registreringen, undantag från förnyelsekrav, skattelättnader, upptagning i en offentlig förteckning över laglydiga/rekommenderade förmedlingar osv.<sup>42</sup>

### *Bakgrund och sammanhang*

Migrerande arbetstagare i Östersjöregionen rekryteras ofta från sitt ursprungsland via personliga relationer, sociala nätverk, internetannonser eller skrupelfria privata arbetsförmedlingar. Forskare har funnit bevis för att vissa privata arbetsförmedlingar tar ut orimligt höga avgifter för rekrytering, resor och logi, och att de ger arbetstagarna vilseledande information om arbetsförhållanden, lön, arbetets

natur och den plats där arbetet ska utföras. Det förekommer t.o.m. att de rekryterar personer för jobb som inte existerar. Detta leder ofta till situationer med exploatering och skuldslaveri.<sup>43</sup> Forskning från Sverige och Finland har bekräftat liknande exploatering i rekryteringsprocesser där migrerande arbetstagare rekryteras både från utlandet och bland personer som redan befinner sig i landet (särskilt asylsökande) med hjälp av skrupelfria mellanhänder och/eller privata arbetsförmedlingar som utnyttjar de arbetssökandes socioekonomiska sårbarhet och bristande kunskaper om landets språk, rättigheter och bestämmelser.<sup>44</sup> I avsikt att förebygga sådana bedrägliga anställningsmetoder, som pågår ända från rekryteringsprocessens början och ökar de arbetssökandes risk att hamna i människohandel, rekommenderas ett effektivt genomdrivande av internationella standarder som ILO:s konvention nr 181 och införande av bestämmelser för och/eller verifiering av privata arbetsförmedlingar.

Lagstiftningen bör vara tydlig, transparent och proportionerlig och bör inte ge upphov till oproportionerliga administrativa bördor för företagen. Den

41 UK Gangmaster Licensing Authority, *Supplier/Retailer Protocol*, 2013, 4.

42 OSSE, ILO, IOM [2006]: *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination*, 50.

43 Soo, Kadri & Markina, Anna (2013): *Estonian Migrant Workers as Targets of Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation*. I Ollus m.fl. 2013, a.a., 238–304; Janusauskiene, Diana (2013): *Lithuanian Migrants as Victims of Human Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation Abroad*. I Ollus m.fl. 2013, a.a., 305–356.

44 Ollus, Natalia & Jokinen, Anniina (2013): "We've Got People Lined Up Behind the Door": *Placing the Trafficking and Exploitation of Migrant Workers in Context in the Restaurant and Cleaning Sectors in Finland*. I Ollus m.fl. 2013, a.a., 31–170; Vogiazides, Louisa & Hedberg, Charlotta (2013): *Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Sweden: Examples from the Restaurant and the Berry Industries*. I Ollus m.fl. 2013, a.a., 171–237.

bör också vara särskilt utformad för de aktörer som ska regleras och tillämpas på ett konsekvent sätt, så att alla aktörer, inbegripet informella mellanhänder, tar sitt ansvar. Till exempel skulle ett krav på att privata arbetsförmedlingar och/eller arbetsgivare bevisar sin efterlevnad kunna uppfyllas genom av dessa tillhandahåller ett antal dokument, som en jobbannons, en kopia av arbetstillstånd och arbetsbeskrivning, lönelistor, stämpelkort, bevis på arbetsplatsförsäkring osv. (beroende på vilka krav på ställs på efterlevnad). Dessa dokument kan användas för att kontrollera att jobbet i fråga motsvarar det ursprungliga erbjudandet och att lön, övertidsersättning, sociala avgifter m.m. betalas.<sup>45</sup> Dessutom bör dokumentkontrollerna kompletteras av fältbesök och inspektioner.

Man bör också öka transparensen genom att upprätta förteckningar över privata arbetsförmedlingar som beviljats tillstånd/registrerats och offentliggöra dessa på internet. Regleringen syftar också till att skapa lika villkor inom varje bransch. Bestämmelserna bör därför omfatta konkreta fördelar och incitament, som uppmuntrar företagen att följa reglerna utan att de belastas med en alltför stor administrativ börda. Detta tillvägagångssätt gör det också möjligt att lägga resurser för genomdrivande på att övervaka och upptäcka informella och icke laglydiga privata arbetsförmedlingar av alla slag, vare sig de är individuella förmedlare eller informella aktörer som fungerar som mellanhänder mellan enskilda arbetssökande och arbetsgivare. När det gäller samtliga dessa åtgärder har arbetsmarknadsministerier och yrkesinspektionsmyndigheter i de flesta fall en oerhörd viktig roll, eftersom det vanligtvis är de som utses till behörig tillstånds-/registreringsmyndighet.

---

### **TEXTRUTA 1. Ryssland: En offentlig förteckning över laglydiga företag med tillstånd**

---

*Yrkesinspektionen i Sankt Petersburg publicerar en förteckning över tillförlitliga företag på sin webbplats. Där ingår företag som ansökt om tillstånd för sin verksamhet och för vilka inga allvarliga klagomål har mottagits från arbetstagare. Man publicerar också en förteckning över företag som har underlåtit att betala ut eller försenat löner, som har behandlat arbetstagare illa osv. Yrkesinspektionen skickar också ut textmeddelanden till registrerade migranter med information om deras möjligheter att framföra klagomål och söka hjälp om deras rättigheter inte respekteras. Dessutom anordnar man möten med representanter för befolkningsgrupper där många personer är migrerande arbetstagare, för att informera dem om arbetsrättsbestämmelser och klagomålsmekanismer.<sup>46</sup>*

.....

---

45 I Finland och Sverige fann man under forskningsprojektet Adstringo bevis för att migrerande arbetstagare accepterade lägre lön eller löneavdrag eftersom de själva tvingades betala arbetsgivarens andel av sociala avgifter och andra avgifter. Vogiazides & Hedberg 2013 a.a., 196, 225; Ollus & Jokinen 2013, a.a.

46 Adstringos expertmöte, Vilnius den 12–13 mars 2014. Se också Sankt Petersburgs yrkesinspektions webbplats: <http://git78.rostrud.ru/news.shtml>.

## 2.2

# Allvarligare konsekvenser för regelbrott genom riktade sanktioner

### 2.2.1

## Förbjud rekryteringsavgifter

→ Stater bör införa ett förbud mot att ta ut direkta eller indirekta avgifter för rekrytering och utplacering av migrerande arbetstagare. De bör också se till att information om förbudet får stor spridning bland allmänheten.<sup>47</sup> Det bör dessutom vara olagligt för arbetsgivare att kräva tillbaka sina utgifter för tjänster i samband med rekrytering och anställning från arbetstagarna.

→ I syfte att minska kostnaderna för gränsöverskridande rekrytering och riskerna för orimligt höga avgifter för migrerande arbetstagare bör stater eftersträva att minska sina administrativa avgifter för utfärdande av visum och arbetstillstånd samt förenkla och förkorta rekryteringsprocessen för migrerande arbetstagare.<sup>48</sup>

→ Stater bör (t.ex. via sina arbetsmarknadsmyndigheter) införa bestämmelser som gör det olagligt att kräva att migrerande arbetstagare betalar deposi-

tionsavgifter eller andra orättvisa former av handpenning som inte betalas tillbaka om arbetskontraktet avslutas tidigare än planerat eller villkoren i detta inte uppfylls. De bör också överväga att införa krav på att privata arbetsförmedlingar ska tillhandahålla försäkring för migrerande arbetstagare, för att täcka ekonomiska förluster som kan uppkomma om en förmedling inte uppfyller villkoren i kontraktet som slutits med arbetstagaren.<sup>49</sup>

47 Se ILO:s konvention nr 181, artikel 7.1: "Privata arbetsförmedlingar skall varken direkt eller indirekt, helt eller delvis, ta ut några avgifter eller andra kostnader hos arbetstagarna." Se även EU:s direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, artikel 6.3.

48 Martin, Philip (2012): Reducing Migration Costs and Maximizing Human Development. I Omelaniuk, Irena (red.): *Global perspective on Migration and Development*. IOM: Springer.

49 Se ILO (2006): *Multilaterala bestämmelser avseende arbetskraftsinvandring*. I artikel 13.6 uppmanas stater att överväga inrättandet av ett skyddssystem, såsom en försäkring eller deposition, som ska betalas av bemanningsföretag för att kompensera migrerande arbetstagare för ekonomiska förluster om en rekryterings- eller bemanningsaktör inte uppfyller sina skyldigheter gentemot dem.

## 2.2.2

# *Inför effektiva och proportionerliga sanktioner för att minska olaglig och oetisk rekrytering*

→ Stater bör inrätta ett system med varningar och påföljder för privata arbetsförmedlingar som exploaterar arbetstagare eller på andra sätt bryter mot tillstånds-/registreringskrav och arbetsnormer. Påföljderna kan se olika ut beroende på hur allvarligt regelbrottet är, och omfatta allt ifrån varningar om att korrigera beteendet till administrativa och/eller straffrättsliga sanktioner, t.ex.

- återkallande av tillstånd/registrering,
- tillfälligt indragande av arbetsförmedlingens tillstånd/registrering för den aktuella lågkvalificerade branschen,
- publicering av namn och adress till de arbetsförmedlingar som bryter mot reglerna på en offentlig webbsida under en viss tidsperiod,
- tillfälligt indragande av arbetsförmedlingens tillstånd/registrering för den aktuella högkvalificerade branschen,
- tillfälligt eller permanent näringsverksamhetsförbud,
- böter,
- förbud mot att delta i offentliga upphandlingar och/eller mot att motta statliga lån eller statligt stöd.<sup>50</sup>

→ Tillstånds-/registreringsmyndigheterna bör också ge privata arbetsförmedlingar och arbetsgivare som bryter mot reglerna möjlighet att vidta korrigerande åtgärder. Myndigheten bör kontakta arbetsförmedlingen i fråga och inbjuda den att lämna en motivering till varför reglerna inte följts och visa vilka korrigerande åtgärder som har vidtagits. Myndigheten bör också uppmuntra till ytterligare korrigerande åtgärder innan ett civilrättsligt eller straffrättsligt åtal väcks.<sup>51</sup>

→ Innan en privat arbetsförmedlings tillstånd/registrering förnyas bör tillstånds/registreringsmyndigheten göra en kontroll för att se om förmedlingen har följt bestämmelserna, inbegripet bestämmelser om jobberbudanden, arbetsnormer m.m., när den har anställt migrerande arbetstagare tidigare.

50 Se ILO:s konvention nr 181, artikel 8.1.

51 Andrees, Beate (2008): *Forced Labour and Human Trafficking. Handbook for Labour Inspections*. Genève: ILO, 15.



## 2.2.3

# *Gör bedräglig rekrytering olaglig*

→ Stater bör överväga att införa lagstiftning som gör det brottsligt att ägna sig åt bedräglig rekrytering, dvs. att rekrytera utländsk arbetskraft för arbete i hemlandet eller inom ramen för offentliga kontrakt utomlands genom bedrägliga metoder (t.ex. falska eller bedrägliga löften gällande en anställning).

## 2.2.4

# *Inför effektiva och proportionerliga sanktioner mot anställningsmetoder som främjar exploatering*

39

→ Stater bör se till att olämpligt beteende som kan leda till exploatering beläggs med påföljder. Exempel på sådant beteende är

- systematisk utbetalning av alltför låg lön (jämfört med minimilön eller kollektivavtal, eller i förhållande till det utförda arbetets kvantitet eller kvalitet) eller vägran att betala ut lön,
- konfiskering av pass eller andra identitetsdokument,
- systematiska brott mot arbetstidsregler (övertid, betald semester osv.) eller regler om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen,
- tillhandahållande av ovärdigt och ohygieniskt boende samt orimligt höga avgifter för boende, mat och transport till arbetsplatsen,
- hot om fysisk, ekonomisk, psykologisk eller annan vedergällning (t.ex. hot om att arbetstagaren

kommer att rapporteras till landets myndigheter och deporteras eller att neka arbetstagaren att ha kontakt med sin familj), inbegripet indragning eller återkallande av nationella eller regionala offentliga bidrag.

### *Bakgrund och sammanhang*

- Genom forskning om rekrytering, olagliga anställningsmetoder och människohandel för tvångsarbete i Östersjöregionen<sup>52</sup> har empiriska bevis kunnat samlas in som visar att rekryteringsavgifter, vilka ofta är orimligt höga, gång på gång leder till att migrerande arbetstagare hamnar i skuldslaveri. Principen om kostnadsfri rekrytering och arbetsförmedling för arbetssökande är inter-

<sup>52</sup> Ollus m.fl. 2013, a.a.; Jokinen, Anniina & Ollus, Natalia (2014): "Tuulikaapissa on tulijoita": Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö ravintola- ja siivouspalveluilla. HEUNI Publication Series No. 76; Jokinen m.fl. (2011b): *Work On Any Terms: Trafficking for Forced Labour and Exploitation of Migrant Workers in Finland*. I Jokinen m.fl. 2011a, a.a.

nationellt erkänd, och denna är en viktig del i att förebygga exploatering.<sup>53</sup> I fall där lagstiftningen tillåter att belasta arbetstagarna med vissa kostnader för internationell migration (t.ex. för visum, färdighetsprövning, läkarkontroller och säkerhetskontroller) rekommenderas ett fastställande av ett högsta belopp. Då kan man undvika att arbetstagarna tvingas betala alltför stora avgifter och därmed löper risk att bli föremål för exploatering, skuldslaveri och människohandel. Genom trepartssamråd kan man fastställa ett högsta belopp (t.ex. 1 månadslön) och betalningsförfaranden samt upprätta en mall till ett tjänstekontrakt för arbetssökande. Det är också viktigt att försäkra sig om att det står klart vilka sorters tjänster i samband med rekrytering och arbetsförmedling som ska vara kostnadsfria (se textruta 2).

- Om man ska kunna reglera utländska arbetskraftsförmedlare måste man också fastställa proportionerliga och effektiva sanktioner och tillhandahålla tillräckliga ekonomiska resurser och utbildad personal för att möjliggöra ett konsekvent genomdrivande av bestämmelser. Samtidigt kan nya bestämmelser innebära utmaningar för företagen. Man kan underlätta för företagen genom att tillhandahålla tillräcklig, lättillgänglig och tydlig information om efterlevnadskraven. Man bör också upprätta ett samarbete med företagen, för att ge dem vägledning och stöd som gör det lättare för dem att uppfylla kraven, och de bör ges möjlighet att motivera eventuella regelbrott och dokumentera de korrigerande åtgärder som de redan vidtagit på egen hand.
- Forskningsresultat från Östersjöregionen och övriga Europa har också visat att skrupelfria arbetsgivare och mellanhänder har många olika sätt

att kontrollera migrerande arbetstagare så att de arbetar för ingen eller nästan ingen lön. De flesta av dessa olagliga beteenden upptäcks aldrig och straffas därmed inte, till viss del p.g.a. det saknas effektiva sanktioner.<sup>54</sup> Om stater systematiskt tar itu med sådana regelbrott kan de mer effektivt förebygga framtida utnyttjande och allvarligare former av exploatering. Genom att inrikta sig på de specifika olagliga beteenden som ofta i sig utgör brott mot administrativa, arbetsrättsliga eller straffrättsliga bestämmelser kan de brottsbekämpande myndigheterna också lättare upptäcka fall av människohandel.

- I flera länder i Europa har man infört lagstiftning för att stoppa sådan exploatering som inte innebär människohandel, men som kan främja slaveriliknande företeelser som människohandel.<sup>55</sup> EU:s direktiv om sanktioner mot arbetsgivare innehåller krav på medlemsländerna om att de ska förbjuda anställning av tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i landet och införa straffrättsliga sanktioner i fall av särskilt exploaterande arbetsförhållanden, som definieras på följande sätt: "arbetsförhållanden, inbegripet sådana som grundar sig på könsdiskriminering eller annan diskriminering, där det råder en påfallande skillnad jämfört med de lagligen anställda arbetstagarnas anställningsvillkor, som t.ex. påverkar arbetstagarnas hälsa och säkerhet samt kränker den mänskliga värdigheten".<sup>56</sup>

---

### ***Textruta 2. Estland: Domstolsbeslut om kostnadsfria tjänster vid arbetskraftsutbyte***

---

***I Estland har det i flera fall förekommit att arbetssökande har tvingats betala bemanningsföretag***

53 ILO:s konvention nr 181 om privat arbetsförmedling, 1997, artikel 7.

54 Ollus & Jokinen 2013, a.a., 130; Ollus m.fl. 2013 a.a.

55 Som exempel kan nämnas Italiens säkerhetslag nr 94 av den 15 juli 2009, som gör det brottsligt att utnyttja det faktum att en utländsk medborgare vistas olagligt i landet för att hyra ut boende till ett pris som inte är förenligt med normala marknadspriser, dvs. att göra en orättvis vinst. Se: [http://www.asgi.it/public/parser\\_download/save/legge.15.luglio.2009.n.94.pdf](http://www.asgi.it/public/parser_download/save/legge.15.luglio.2009.n.94.pdf) (hämtat den 23 april 2014). En liknande bestämmelse återfinns i Belgiens strafflagstiftning, enligt vilken det är brottsligt att dra nytta av andras sårbarhet genom att sälja, hyra ut eller tillhandahålla fastigheter i syfte att göra en onormalt stor vinst. Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism (CEOOR) (2005): *Annual Report Belgian Policy on Trafficking in and Smuggling of Human Beings: Shadows and Lights*, 15. I Finland har främst fackföreningarna föreslagit att det ska bli brottsligt att betala alltför låg lön, som ett sätt att skydda arbetstagarnas rättigheter. Ollus & Jokinen 2013, a.a., 131.

56 EU, Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG av den 18 juni 2009 om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt. Artikel 2 i, artikel 3, artikel 9.

avgifter på flera hundra euro för olika tjänster då de sökt jobb utomlands, trots att det är förbjudet i estnisk lag. I Estlands lagstiftning fastställs att arbetskraftsutbyte och utplacering av arbetstagare ska vara kostnadsfritt för arbetssökande, och att förmedlaren av dessa tjänster ska ge information om situationen på arbetsmarknaden, tjänster och stöd. Skrupelfria förmedlingar har försökt att klassificera sina tjänster som informationsförmedling och/eller konsulttjänster (tjänster som hjälp med att skriva CV, bokning av ett jobb, anordnande av

jobbintervjuer och ifyllande av visumansökan). Tallinns tingsrätt fastställde i dom nr 3102781 att rådgivning, anordnande av transport till ett annat land och jobbintervjuer samt andra liknande tjänster är en del av arbetskraftsutbytet. Även anordnande av mottagandet av den arbetssökande i mottagarlandet ingår i arbetskraftsutbytet. Att ta ut avgifter för sådana tjänster är således olagligt, oavsett vad tjänsterna kallas i kontraktet mellan den arbetssökande och arbetsförmedlingen.<sup>57</sup>

.....

## 2.3

# Företagsansvar för människohandelsbrott

→ Stater bör se till att människohandel klassas som ett brott då det begås till fördel för en juridisk person (ett företag), även när brottet begås utanför statens territorium. En juridisk person ska kunna lagföras civilrättsligt, straffrättsligt eller administrativt.<sup>58</sup>

### Bakgrund och sammanhang

Forskning har bekräftat att juridiska personer, t.ex. företag, i vissa fall ägnar sig åt människohandel, eller att de är inblandade i sådan verksamhet genom invecklade system med ett flertal underentreprenörer. Att företagen ska bära ansvar för detta, utöver det straffrättsliga ansvar som åligger alla fysiska personer som är inblandade i människohandel, är ett obligatoriskt krav

i internationell människohandelslagstiftning. Tanken bakom denna bestämmelse är att kommersiella företag, organisationer och liknande juridiska personer ska bära ansvar för brottsliga handlingar som utförs på deras vägnar av någon som innehar en ledande position inom dem.<sup>59</sup> Enligt EU:s direktiv om människohandel ska EU:s medlemsländer för att säkerställa effektiv lagföring av detta brott fastställa behörighet också "då brottet begås till förmån för en juridisk person som är etablerad inom en medlemsstats territorium, och brottet begås utanför den medlemsstatens territorium".<sup>60</sup> Myndigheter i några av länderna i Östersjöregionen har övervägt möjligheten att utöka och/eller stärka företagens ansvar till att omfatta även andra brott i samband med exploatering av arbetskraft.<sup>61</sup>

58 FN:s konvention mot gränsöverskridande organiserad brottslighet, artikel 10; Europarådets konvention om bekämpande av människohandel (Europarådets fördragserie nr 197), artiklarna 22–23; Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/36/EU av den 5 april 2011 om förebyggande och bekämpande av människohandel, om skydd av dess offer och om ersättande av rådets rambeslut 2002/629/RIF, artiklarna 12–13.

59 Europarådet, Europarådets konvention om åtgärder mot människohandel – förklarande rapport, punkt 247.

60 EU, Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/36/EU av den 5 april 2011 om förebyggande och bekämpande av människohandel, om skydd av dess offer och om ersättande av rådets rambeslut 2002/629/RIF, skäl 16 och artikel 10.

61 Ollus & Jokinen 2013, a.a., 130–131, 151.

## 2.4

# *Övervakning och genomdrivande av rekryterings- och anställningsstandarder för att bekämpa utnyttjande och exploatering*

### 2.4.1

## *Prioritera skydd av migrerande arbetstagares rättigheter framför invandringskontroll*

→ Övervaknings- och genomdrivande verksamhet bör inriktas på att skydda migrerande arbetstagares grundläggande rättigheter på arbetsplatsen och förhindra att de utnyttjas och exploateras. De myndigheter som ansvarar för översynen av efterlevnad av regler och arbetsnormer bör inte samtidigt ha ansvar för att undersöka arbetstagarnas immigrationsstatus, utan bör inrikta sig på att upptäcka och ta itu med tecken på exploatering.

## 2.4.2

# *Inför åtgärder före avresa och efter ankomst för att upptäcka exploatering*

→ Stater bör utöka sina kontroll- och genomdrivandeåtgärder, både före och efter rekryteringen, särskilt när det gäller rekrytering, förmedling och anställning av lågkvalificerade migrerande arbetstagare i branscher där översynen är liten exempelvis p.g.a. begränsad fackföreningsnärvaro.<sup>62</sup>

→ Stater bör ge en lämplig institution i ursprungslandet i uppdrag att genomföra kontroller före avresan för att verifiera företagets legitimitet. I mottagarlandet bör stater också ge en lämplig institution i uppdrag att genomföra kontroller efter ankomsten, för att säkerställa att arbetsgivaren har respekterat jobberbjudandet och gett arbetstagarna jobb i avsedd bransch samt att löne- och arbetsförhållandena är i stort sett desamma som de som utlovades i jobberbjudandet.<sup>63</sup>

→ Stater bör dessutom utveckla mekanismer för att öka ansvarsskyldigheten för privata arbetsförmedlingar som är verksamma inom branscher där exploatering är vanligt förekommande, t.ex. genom att

- få till stånd ett samarbete med myndigheterna i ursprungslandet för att utbyta information och kontrollera utländska företags legitimitet och tidigare efterlevnad av tillstånds- och arbetsnormer,
- begära att utländska privata arbetsförmedlingar öppnar en lokal filial för att hantera kontakten med tillstånds-/registreringsmyndigheten och för att arbetstagare ska ha någonstans att vända sig i fall av utnyttjande och exploatering,

- bjuda in utländska privata arbetsförmedlingar till ett möte med den behöriga tillstånds-/registreringsmyndigheten, så att de kan bekanta sig med standarder och bestämmelser innan de förmedlar migrerande arbetstagare.

<sup>62</sup> Se OECD (2013): *Recruiting Immigrant Workers: Germany*. OECD Publishing.

<sup>63</sup> Dottridge, Mike (2011): *Methods to prevent trafficking for labour exploitation: what to do and how*. I OSSE: *An Agenda for Prevention: Trafficking for Labour Exploitation*. Kontoret för OSSE:s särskilda representant och samordnare för bekämpande av människohandel.

## 2.4.3

# *Ge yrkesinspektionsmyndigheter en viktigare roll och utökat mandat*

→ Stater bör stärka yrkesinspektionsmyndigheters roll och prioritera åtgärder som förhindrar exploatering av migrerande arbetstagare. Med detta i åtanke bör stater säkerställa att mandatet för dess yrkesinspektion (eller motsvarande myndighet) omfattar följande:

- Befogenhet att utföra inledande undersökningar av rekryterings- och anställningsrutiner för att upptäcka utnyttjande och exploatering samt befogenhet att hänskjuta ärenden till brottmålsdomstolar och/eller arbetsdomstolar.
- Övervakning av löneförhållanden i branscher där exploatering är vanligt förekommande (som jord-

bruk, städning och etniska restauranger) och på alla arbetsplatser där migranter är anställda.

- Befogenhet att hänvisa migrerande arbetstagare och möjliga offer för exploatering och/eller människohandel till stödtjänster där de kan få hjälp att kräva sina rättigheter.<sup>64</sup>

→ Stater bör anordna medvetandehöjande insatser och särskild utbildning för yrkesinspektioner eller motsvarande myndigheter om hur man upptäcker och hanterar exploatering av och människohandel med migrerande arbetstagare samt om hur man hjälper offren att få hjälp.

## 2.4.4

# *Investera i aktiviteter som ökar kapaciteten och medvetenheten bland relevanta tjänstemän och yrkesgrupper*

→ Stater bör utöka sina insatser för medvetandehöjande och kapacitetsutveckling som riktar sig mot yrkesinspektioner, polis, immigrationsmyndigheter, åklagare och domare och syftar till att

lära berörda tjänstemän att upptäcka och ta itu med tecken på utnyttjande, exploatering och människohandel med migrerande arbetstagare.

<sup>64</sup> För mer information om yrkesinspektionernas mandat, se ILO:s konventioner om yrkesinspektion (nr 81, 1947) och om yrkesinspektion inom jordbruket (nr 129, 1969). Se även Dottridge 2011, a.a.; Vanaspong, Chitraporn (2012): *A case study of Thai migrant workers in Sweden*. ILO, 31.

## 2.4.5

# Utforma specialinriktade inspektions - och genomdrivandeinsatser

→ Staters rutiner för övervakning och inspektion av rekryterings- och arbetsregler bör omfatta

- skrivbordsgranskningar av privata arbetsförmedlingar som använder migrerande arbetstagare samt fältbesök, inbegripet besök utan domstolsbeslut eller förvarning,
- intervjuer med migrerande arbetstagare (eventuellt med hjälp av en tolk) och deras representanter både på arbetsplatsen och/eller i en myndighets lokaler eller på annan plats samt intervjuer med arbetsgivarna och deras anställda,
- begäran av relevant dokumentation och register och dubbelkontroller av information med andra relevanta offentliga myndigheter, t.ex. skatte-, tull- och socialförsäkringsmyndigheter, och
- insamling av information från ickestatliga organisationer som arbetar med migranternas rättigheter och liknande aktörer.<sup>65</sup>

→ Stater bör försäkra sig om att man vid övervakning och inspektioner lägger särskild tonvikt vid att upptäcka

- bedrägligt beteende, inbegripet falska eller bedrägliga utfästelser om anställningsvillkor och arbetstider,
- olagliga avgifter och orimligt höga kostnader för rekrytering, boende<sup>66</sup> och transport,

- hemliga kontraktsklausuler, olagliga löneavdrag och lån med orimligt hög ränta från rekryteraren, dennes underleverantörer eller arbetsgivaren,
- kvarhållande av pass, identitets- eller resedokument samt bankkort,
- hot om påföljder (t.ex. hot om för få arbetsdagar för att säkra den minimiinkomst som krävs för förnyelse av arbetstillstånd, vräkning från boende och återsändande till hemlandet utan betalning) och orättvisa hot om avskedande, rapportering av arbetstagaren till myndigheterna, omedelbart återsändande av arbetstagaren till ursprungslandet osv.

→ Stater bör prioritera inspektioner av de branscher där exploatering är vanligt förekommande och där det finns många migrerande arbetstagare (jordbruk, städning, etniska restauranger).

→ Stater ska vidta alla genomförbara åtgärder<sup>67</sup> för att förhindra skuldsaveri, inbegripet krav på att löner normalt sett ska betalas ut direkt till den enskilde arbetstagaren.<sup>68</sup> Lön måste också betalas regelbundet, med intervaller som minskar risken för skuldsättning hos arbetstagarna.<sup>69</sup> Stater bör dessutom inrätta mekanismer för att övervaka och kontrollera löneutbetalningar i form av ickekontanta överföringar.<sup>70</sup>

65 ILO:s konventioner nr 81 och 129.

66 Utöver att kontrollera boendekostnader bör behöriga myndigheter (lokala bostadsförmedlingar, arbets-, hälso- eller socialinspektörer eller kommuner) även övervaka och inspektera skicket på gemensamt boende (sovsalar, badrum, kök) för migrerande arbetstagare, vilket ofta tillhandahålls av arbetsgivaren.

67 FN:s tilläggskonvention om undertryckande av slaveri, slavhandel samt med slaveri jämförbara institutioner och sedvänjor, artikel 1.

68 ILO:s konvention nr 117 om socialpolitik (grundläggande mål och normer), 1962, artikel 11.2 och 11.3.

69 Se ovan, artikel 11.6. Se även ILO:s konvention angående löneskydd, (nr 95, 1949) där betalningsmetoder som berövar arbetstagare deras möjlighet att sluta sitt jobb.

70 Behöriga myndigheter måste se till att då mat, boende, kläder eller andra nödvändiga varor och tjänster används för att betala arbetstagare ska deras värde i pengar uppskattas på ett rättvist sätt. Se ovan, artikel 11.7.

## Bakgrund och sammanhang

Övervakning och kontroll av rekrytering och anställning av migrerande arbetstagare i syfte att garantera effektiv tillämpning av grundläggande arbetsnormer är en central del i att förebygga och minska exploatering. För att dessa åtgärder ska vara effektiva måste skyddet av arbetstagare prioriteras framför kontroll av invandringen. ILO:s expertkommitté för tillämpning av konventioner och rekommendationer har uttalat sig om denna fråga, och menar att arbetsinspektörernas främsta plikt är att skydda arbetstagarna, inte att genomdriva immigrationslagstiftningen. Arbetsinspektörer bör därför inrikta sig på de undermåliga arbetsförhållanden som olagliga arbetstagare ofta utsätts för, och de bör se till att alla arbetstagare åtnjuter de lagstadgade rättigheter de har rätt till genom anställningen.<sup>71</sup>

Både ursprungsländer och mottagarländer har ett ansvar att vidta kontrollåtgärder före avresan och efter ankomsten, för att se till att rekryteringen och anställningen av migrerande arbetstagare går rätt till och att deras rättigheter skyddas. Det är t.ex. viktigt att ursprungsländerna kontrollerar legitimiteten hos den privata arbetsförmedlingen och dess underentreprenörer som rekryterar och/eller anställer arbetare utomlands. I mottagarlandet bör man utföra kontroller efter ankomsten, både för att försäkra sig om att kontraktsvillkor följs och att löner betalas ut som utlovat och för att upptäcka och ta itu med utnyttjande och exploatering. I de internationella arbetsnormerna finns specifika krav på att stater ska inrätta mekanismer för övervakning och kontroll av löneutbetalningar i form av ickekontanta transaktioner. Målet är att förhindra att arbetsgivare drar av orimligt stora summor för varor och tjänster i stället för att betala ut lön, vilket ökar arbetstagarens beroende och kan leda till skuldslaveri.

En grundförutsättning om man ska kunna förhindra utnyttjande och exploatering är att det finns tillräckliga resurser, ett tydligt och omfattande mandat och lämpliga rättsliga verktyg för övervakning och genomdrivande av lagstiftning gällande arbets-

kraftsförmedlare och arbetsnormer. Inspektioner av privata arbetsförmedlingar och genomdrivande av lagstiftning kräver extra resurser, särskild utbildning och i många fall även stöd för att främja samarbete med nationella intressenter och deras motsvarigheter i ursprungsländerna. Inspektioner på arbetsplatser med migrerande arbetstagare kräver dessutom ofta ytterligare resurser i form av tolkar eller transport till avsides belägna platser.

Om man ska kunna upptäcka och ta itu med exploatering och människohandel med migrerande arbetstagare måste det därför föreligga politisk vilja och mobilisering av tillräckliga offentliga resurser för arbetsmarknadsåtgärder och tillräckliga personalresurser, så att skrivbordsgranskningar och kontroller på plats kan genomföras på ett grundligt och systematiskt sätt. Med tanke på att resurserna ofta är begränsade är det viktigt att lägga upp en fungerande strategi. Till exempel kan en grupp med specialiserade arbetsinspektörer inrättas. Dessa kan stå till tjänst då arbetsmarknadsmyndigheterna behöver stöd och hjälp, och de kan hjälpa övriga arbetsinspektörer i fall av exploatering och människohandel.

Inspektionerna ska vara särskilt inriktade på de branscher där man vet att exploatering ofta förekommer, och där det finns många migrerande arbetstagare. När det gäller jordbruksbranschen bör man främst utföra arbetsplatsinspektioner under den mest intensiva skördesäsongen, och då även på avsides belägna och isolerade platser där det finns ett stort antal migrerande arbetstagare (t.ex. med hjälp av specialiserade, mobila grupper). Inom städbranschen bör man särskilt inspektera företag som anställer många migrerande arbetstagare och som är underentreprenörer till aktörer som äger många fastigheter. Inspektionerna bör göras främst vid de tidpunkter då det mesta arbetet utförs, t.ex. sent på kvällarna och tidigt på morgnarna. När det gäller restaurangbranschen bör övervakningen huvudsakligen inriktas på små och medelstora företag som inte tillhör en arbetsgivarorganisation. Särskilt etniska restauranger bör kontrolleras, eftersom fall av exploatering på sådana restauranger har före-

71 Andrees 2008, a.a., 36.



kommit runtom i Europa.<sup>72</sup> Forskning tyder på att exploatering ofta förekommer i jobb med lågt mervärde som utförs via underentreprenörer och som administreras av aktörer som agerar i ond tro. Exploateringen tenderar att pågå bakom kulisserna, ibland under nattetid, och är oftast inte särskilt synlig för personer som befinner sig i närheten, som andra anställda, företagsledningen och revisorer.<sup>73</sup>

I länder som Belgien, Nederländerna, Finland och Polen har samarbete för att upptäcka och undersöka regelbrott mellan bl.a. arbetsmarknads-, skatte- och socialmyndigheter, polis och gränsvakter samt fackföreningar, ickestatliga organisationer och branschorganisationer gett goda resultat. Sådant tvärsektoriellt samarbete kan vara till stor hjälp för att samla in information om rekryteringsmetoder för migrerande arbetstagare, transportrutter och transportmedel, typer av jobb, boendeförhållanden i mottagarlandet samt relaterade ekonomiska transaktioner. Detta kan ligga till grund för utformningen av övervaknings- och genomdrivandeinsatser och göra det lättare att upptäcka privat arbetsförmedling som gömmer sig bakom en fasad i form av ett företag med annan verksamhet.<sup>74</sup>

---

### **TEXTRUTA 3. Finland: Specialiserade arbetsinspektörer övervakar användningen av migrerande arbetskraft**

---

*I Finland har Regionförvaltningsverkets arbetarskyddsavdelningar utsett totalt 17 arbetarskyddsinspektörer som särskilt övervakar arbetsplatser som använder sig av migrerande arbetstagare. De utför regelbundna kontroller inom restaurang-, städ-, bygg- och jordbruksbranscherna, och inriktar sig särskilt på företag som anställer migrerande arbetstagare. Under kontrollerna undersöks främst om arbetsgivarna följer arbetsrättsbe-*

*stämmelserna, men inspektörerna försöker också få tillfälle att intervjua arbetstagarna, för att få reda på om det finns några problem. De gör också kontroller då de får in tips från allmänheten eller andra myndigheter, ibland utan förvarning. Enligt lagen måste inspektörerna rapportera vissa brott mot arbetslagstiftningen till polisen. Emellertid inkluderar detta inte människohandel för tvångsarbete. Det har lett till diskussioner om arbetarskyddsinspektörernas roll och ansvarsområde, särskilt med tanke på att de specialiserade inspektörerna har haft en stor del i att avslöja flera fall av exploatering av migrerande arbetstagare och människohandel för tvångsarbete.<sup>75</sup> På särskild rekommendation från Finlands nationella rapportör om människohandel utarbetade landets social- och hälsovårdsministerium riktlinjer om hur arbetarskyddsinspektörerna kan identifiera offer för människohandel och om hur misstänkta offer kan hänvisas till det offentliga stödsystemet för offer för människohandel.<sup>76</sup>*

.....

---

72 Ollus & Jokinen 2013, a.a.; Jokinen m.fl. 2011b, a.a., Nederländernas nationella rapportör om människohandel (2009): *Trafficking in Human Beings – Seventh Report of the Dutch National Rapporteur*. Bureau NRM; Scott m.fl. (2012): *Experiences of Forced labour in the UK food industry*. Joseph Rowntree Foundation; Kagan m.fl. (2011): *Experiences of Forced Labour Among Chinese Migrant Workers*. Joseph Rowntree Foundation.

73 Allain m.fl. 2013, a.a., 42.

74 ILO (2005): *Trafficking for Forced Labour. How to Monitor the Recruitment of Migrant Workers*. Training Manual, 51–53.

75 Ollus & Jokinen 2013, a.a.

76 Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus: *Ohje ulkomaisen työvoiman valvonnasta*. STM/3424/2012.

## 2.5

# *Krav på att företag tar sitt ansvar för de mänskliga rättigheterna*

→ I FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter sägs följande: "Stater bör vara tydliga med att de förväntar sig att alla företag som är etablerade inom det egna territoriet och/eller den egna jurisdiktionen respekterar de mänskliga rättigheterna i all verksamhet."<sup>77</sup> Företag förväntas inte bara uttala sitt stöd för de mänskliga rättigheterna, utan de ska också veta och kunna visa hur de

respekterar rättigheterna i praktiken på alla platser där de är verksamma. Stater bör med detta i åtanke utveckla politiska åtgärder, lagar, bestämmelser och vägledning för att främja företagets respekt för de mänskliga rättigheterna, och det bör klargöras att företagen är lagligen förbundna att utföra konsekvensanalyser gällande mänskliga rättigheter.<sup>78</sup>

48

### 2.5.1

## *Främja företagets självreglering genom etiska standarder vid gränsöverskridande rekrytering*

→ Stater bör uppmuntra företag, särskilt privata arbetsförmedlingar som rekryterar eller anställer migrerande arbetstagare, att förbinda sig att följa etiska standarder för gränsöverskridande rekrytering (t.ex. *Dhaka Principles for Migration with Dignity*) och att vidta relevanta åtgärder för att förebygga

utnyttjande, exploatering och människohandel med migrerande arbetstagare.<sup>79</sup>

77 Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (2011): *Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter: tillämpning av Förenta nationernas ramverk "skydda, respektera och åtgärda"*, princip 2.

78 Se t.ex. Storbritanniens regering (2013): *Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*.

79 IHRB 2012, a.a. Se även textruta 11.

## 2.5.2

# *Stöd företag, särskilt privata arbetsförmedlingar, i deras konsekvensanalyser gällande mänskliga rättigheter vid rekrytering och förmedling*

→ Stater bör sträva efter att öka företagens förståelse för hur de kan bli mer framgångsrika genom att undvika de ekonomiska, rättsliga och ryktesrelaterade risker som exploatering av och människohandel med migrerande arbetstagare ger upphov till. Därför bör de utveckla ett antal olika medvetande- och kapacitetshöjande resurser och verktyg som kan fungera

som ett praktiskt stöd för företagen, särskilt små och medelstora sådana, när de utför sina konsekvensanalyser. Detta bör omfatta vägledning, information, utbildning och spridning av bästa och lovande praxis för att förebygga olämpliga rekryteringsmetoder och exploatering av migrerande arbetstagare.

## 2.5.3

# *Få branschorganisationer att verka för etiska standarder vid gränsöverskridande rekrytering och anställning*

→ Stater bör stödja branschorganisationer som hjälper sina medlemmar att tillämpa FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, särskilt när det gäller etiska standarder för gränsö-

verskridande rekrytering i syfte att förebygga exploatering och människohandel.

## Bakgrund och sammanhang

När det gäller att förebygga exploatering och människohandel som utförs av företag är det mest relevanta ramverket det som återfinns i FN:s vägledande principer för företag och människohandel från 2011. Åtgärderna i detta dokument är förenliga med staternas plikt att ge företag vägledning om hur de kan förhindra exploatering och människohandel. Stater bör först och främst underlätta för företagen att utvärdera rättsliga, ekonomiska och ryktesrelaterade risker, höja medvetenheten om företagets skyldigheter och plikter och förmedla information om lovande sätt att hantera risker och genomföra konsekvensanalyser gällande mänskliga rättigheter för hela sin verksamhet. Staten bör också underlätta företagets tillgång till information om riskerna för exploatering och människohandel både i hemlandet och utomlands, särskilt i samband med rekrytering av migrerande arbetstagare. Staters diplomatiska myndigheter i utlandet skulle t.ex. kunna underlätta företagets till-

gång till information om rättsliga krav för rekrytering och arbetsnormer i landet i fråga. De skulle också kunna hjälpa företagen att kontakta lokala myndigheter, branschorganisationer, fackföreningar och ickestatliga organisationer, för att göra det lättare för dem att identifiera, förebygga och minska riskerna för utnyttjande, exploatering och människohandel.

Europeiska kommissionens nyligen publicerade *Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights* innehåller detaljerad vägledning för företag, och en del råd om hur de kan förebygga människohandel.<sup>80</sup> Det är också viktigt att stater klargör vad de anser ska ingå i företagets konsekvensanalyser. När det gäller detta sägs det i FN:s vägledande principer att företagets konsekvensanalys när det gäller de mänskliga rättigheterna "bör innefatta att bedöma faktisk och potentiell påverkan på de mänskliga rättigheterna, att införliva och agera utifrån dessa iakttagelser, att följa upp vidtagna åtgärder och kommunicera vilka åtgärder som vidtas".<sup>81</sup>

## 2.6

# Etiska offentliga upphandlingar för att hindra exploatering och människohandel

→ När organisationer inom den offentliga sektorn, inbegripet statligt ägda, kontrollerade eller stödda företag, köper in varor, arbete och tjänster bör staten se till att det finns lämpliga processer för konsekvensanalys, så att de mänskliga rättigheterna respekteras överallt där organisationerna bedriver verksamhet och så det blir möjligt att ha översyn med och dokumentera ef-

terlevnaden av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.<sup>82</sup>

→ Stater bör överväga att utveckla etiska riktlinjer för organisationer inom den offentliga sektorn som kan användas vid offentliga upphandlingar på internationell, nationell och lokal nivå. Man bör förespråka

80 Europeiska kommissionen 2013, a.a. Se även Verité 2011, a.a.

81 FN:s råd för mänskliga rättigheter 2011, a.a., punkt 17; se även punkterna 18–21.

82 Se ovan.

etiska kriterier och sociala klausuler i hela det offentliga upphandlingsförfarandet. Kriterierna bör vara tillräckligt verkningsfulla för att de ska kunna minska risken för exploatering och människohandel med arbetstagare. De upphandlande myndigheterna skulle t.ex. kunna kräva följande av entreprenörerna:

- Att de respekterar de mänskliga rättigheterna och gör en konsekvensanalys för att identifiera, förebygga och minska riskerna för negativ inverkan på de mänskliga rättigheterna.<sup>83</sup>
- Att de har en uttalad policy och en process för förbud mot exploatering, tvångsarbete och människohandel.
- Att de efterlever inhemska och internationella krav i arbetsrätts-, social-, jämlikhets- och diskrimineringslagstiftning.
- Att de tillhandahåller bevis för att de regelbundet betalar ut arbetarnas löner i enlighet med kollektivavtal eller andra standarder för minimilön samt att de uppfyller krav på hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och socialförsäkringsbestämmelser.
- Att de respekterar etiska standarder för gränsöverskridande rekrytering (t.ex. Dhaka Principles for Migration with Dignity<sup>84</sup>) och använder rättvisemärkta produkter så långt det är möjligt.
- Att de informerar upphandlande myndigheter om hur stor del av kontraktet som kan komma att läggas ut på tredje part samt vilka underleverantörer som föreslås.<sup>85</sup>
- Att de i kontrakt med underleverantörer om varor och tjänster inkluderar en klausul om att underleverantörerna (inbegripet privata arbetsförmedlingar) ska respektera den nationella minimilönen eller kollektivavtalet för sektorn i fråga. Om det förekommer fler än en nivå av underleverantörer ska varje underleverantör kräva av sin underleverantör att denne respekterar minimilön/kollektivavtal samt

arbetarnas föreningsfrihet.

- Att de gör en konsekvensanalys av sin verksamhet, inbegripet för sina partner i hela leverantörskedjan, för att identifiera, förebygga och minska riskerna för och inverkan av brott mot de mänskliga rättigheterna och exploatering, samt att de vid konsekvensanalysen av sina partner prioriterar de aktörer som de har inflytande över och som är viktiga för deras verksamhet, för att försäkra sig om att dessa inte kvarhåller arbetares identitetsdokument eller andra dokument eller tar ut rekryteringsavgifter eller orimligt höga avgifter för mat, logi eller transport av arbetstagarna osv.<sup>86</sup>
- Att de då utnyttjandesituationer upptäcks i deras verksamhet eller hos deras underleverantörer dokumenterar att alla rimliga åtgärder har vidtagits för att förhindra ytterligare brott mot rättigheter och standarder i hela leverantörskedjan, säkrar tillgång till rättsmedel i fall av regelbrott och hänvisar fall till myndigheterna där så är lämpligt.<sup>87</sup>
- Att de rapporterar om sina åtgärder mot exploatering och människohandel i sin verksamhet och i sin leverantörskedja.
- Att de låter genomföra en oberoende social revision för att bevisa sin efterlevnad av standarder för mänskliga rättigheter och social-, arbetsrätts- och jämlikhetslagstiftning.
- Att de till fullo samarbetar med myndigheterna vid undersökningar om påstådd exploatering och människohandel för tvångsarbete.

→ Staters regler för offentliga upphandlingar bör också innehålla följande uteslutningskriterier:

- Uteslutning från offentliga upphandlingar av ekonomiska aktörer som har deltagit i en brottslig organisation eller har befunnits skyldiga i fall av barnarbete, korruption, bedrägeri, bedräglig

83 Se ovan, punkt 79–86.

84 Se IHRB 2012, a.a.

85 EU, Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG, artikel 71.2.

86 FN:s generalsekreterares särskilda representant om mänskliga rättigheter och internationella företag och andra företag (2010): *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights In Supply Chains. 10th OECD Roundtable on Corporate Responsibility Discussion Paper*, 30 juni 2010, punkt 10. Se även FN:s råd för mänskliga rättigheter 2011, a.a. 1 A/HRC/17/31, 2011 punkt 17.

87 Ett liknande krav finns i den amerikanske presidentens exekutiva order Strengthening Protections Against Trafficking In Persons In Federal Contracts, 2012, USA.

rekrytering, kvarhållande av arbetstagares identitetsdokument eller andra dokument samt underlåtenhet att betala skatt eller sociala avgifter.<sup>88</sup>

- Uteslutning från offentliga upphandlingar i de fall det finns bevis på att ett företag i sin verksamhet har brutit mot de mänskliga rättigheterna.
- Uteslutning av onormalt låga anbud som kommer sig av underlåtenhet att följa social- eller arbetsrättslagstiftning eller av utnyttjande av arbetskraft.<sup>89</sup>

## *Bakgrund och sammanhang*

I de flesta länder är den offentliga sektorn den största köparen och konsumenten av varor och tjänster. Därför har denna sektor också ett stort ansvar. De föreslagna bestämmelserna grundas på tanken att alla myndigheter och organisationer inom offentlig sektor på både central och lokal nivå ska utföra konsekvensanalyser och se till att de inte medverkar till exploatering och utnyttjande. Dessa aktörer bör föregå med gott exempel och gå i täten för etiskt ansvarstagande och när det gäller att stödja, uppmuntra och kräva att deras partner tar sitt ansvar. Stränga sociala och etiska krav bör därför införas och spela en viktig roll vid tilldelningen av offentliga kontrakt: Aktörer ska inte väljas endast utifrån sin prissättning. Detta innebär att man bör kräva att varor och tjänster som köps in av den offentliga sektorn levereras och produceras i enlighet med stränga etiska och sociala krav och inte på något sätt bidrar till utnyttjande, exploatering och människohandel. Det innebär också att man bör ställa krav på etiska standarder vid gränsöverskridande rekrytering och goda arbetsförhållanden vid rekrytering och anställning av arbetstagare – inbegripet migrerande sådana – inom ramen för offentliga kontrakt både i och utanför landet. Eftersom det bevisligen finns allvarliga risker för exploatering, särskilt inom vissa sektorer, och med tanke på att människohandel är ett mycket

allvarligt brott föreligger mycket starka skäl för stater att kräva att företag rapporterar om sina åtgärder för att förhindra exploatering och människohandel. (Se exempel från USA i textrutorna 5 och 7.)

När det gäller EU-länderna fastställs det i det nyligen antagna direktivet om offentlig upphandling<sup>90</sup> att upphandlande myndigheter har rätt att inkludera sociala klausuler för att säkerställa efterlevnad av de nationella, europeiska och internationella miljö-, social- och arbetsrättsliga bestämmelser (inbegripet kollektivavtal) som är tillämpliga på den ort där tjänsterna tillhandahålls.<sup>91</sup> Dessa nya kriterier gäller hela upphandlingsprocessen, inbegripet tilldelning av kontrakt och uteslutning av aktörer som inte uppfyller miljö-, social- och arbetsrättsliga krav.<sup>92</sup> Uteslutningskriterierna i direktivet omfattar också ekonomiska aktörer som har dömts för barnarbete och människohandel.<sup>93</sup> I det nya direktivet fastslås det också att myndigheter får utesluta onormalt låga anbud, eftersom "anbud som förefaller vara onormalt låga i förhållande till byggentreprenaderna, varorna eller tjänsterna kan vara baserade på antaganden eller praxis som är tekniskt, ekonomiskt eller rättsligt osunda". Genom direktivet uppmuntras myndigheter att noggrant övervaka efterlevnaden av social- och arbetsrättsbestämmelser.<sup>94</sup> Dessutom innehåller det strängare regler för anlåtande av underleverantörer. Till exempel sägs det att myndigheter ska "säkerställa viss öppenhet i underleverantörskedjan, eftersom detta kommer att ge de upphandlande myndigheterna information om vem som är närvarande på byggplatser där byggentreprenader utförs för deras räkning eller vilka företag som tillhandahåller tjänster i eller vid byggnader, infrastrukturer eller områden, såsom stadshus, kommunala skolor, idrottsanläggningar, hamnar eller motorvägar, för vilka de upphandlande myndigheterna ansvarar eller över vilka de utövar direkt tillsyn". Där- för måste upphandlingsförfaranden omfatta bestäm-

88 EU, direktiv 2014/24/EU a.a., artikel 57.

89 Se ovan, artikel 69.

90 Se ovan.

91 Se ovan, punkterna 37 och 92.

92 Se ovan, punkt 40.

93 Se ovan, artikel 57.

94 Se ovan, punkt 103, artikel 69.

meler om att skyldigheten att lämna den begärda informationen åligger huvudentreprenören.<sup>95</sup>

Sammanfattningsvis kan det sägas att denna utveckling i EULagstiftningen banar väg för positiva förändringar på nationell nivå. Staterna ges också omfattande utrymme att införliva och ytterligare förbättra den rättsliga grunden. Förändringarna kommer att kräva investeringar i medvetandehöjande insatser och kapacitetsuppbyggnad för alla dem som anordnar och har översyn med offentliga upphandlingar. De som vill delta i en offentlig upphandling kommer också att behöva förbättra sin konsekvensanalys av mänskliga rättigheter genom hela leverantörskedjan, vilken ofta omfattar ett flertal aktörer. Utveckling av etisk offentlig upphandling för att förebygga exploatering och människohandel är ett område där länderna i Östersjöregionen redan ligger långt framme, tack vare olika innovativa åtgärder (se textruta 4). I framtiden kan dessa insatser ligga till grund för bättre förebyggande åtgärder mot människohandel för tvångsarbete, både på hemmaplan och i andra länder.

---

#### **TEXTRUTA 4. Norden: Initiativ för etisk handel**

---

*Initiativ för etisk handel (IEH)<sup>96</sup> har haft en central roll i att förespråka etiska krav vid offentliga upphandlingar i Norge sedan 2007. I initiativet deltar många olika intressenter, som ickestatliga organisationer, fackföreningar, företag samt Norges största näringslivs- och arbetsgivarorganisation Virke. IEH uppmanar myndigheter att ta sitt ansvar och köpa in varor och tjänster som tillverkas med respekt för strikta etiska och sociala standarder, inbegripet arbete med anständiga villkor. Under 2013 publicerade Norges utrikesdepartement tillsammans med IEH det vägledande dokumentet *A Guide to Human Rights Due Diligence in Global Supply Chains*.<sup>97</sup> Här beskrivs hur alla företag, inbegripet små och medelstora sådana, kan utföra konsekvensbedömningar*

*för att förhindra brott mot de mänskliga rättigheterna. IEH har tagit fram kriterier som kan användas för att utesluta entreprenörer som inte visar intresse för att främja etisk handel i sina leverantörskedjor.<sup>98</sup>*

*I Danmark grundades 2008 en liknande organisation, Dansk initiativ for etisk handel (DIEH). Här arbetar fackföreningar, branschorganisationer, ickestatliga organisationer och företag tillsammans för att främja etisk handel och ansvarsfull hantering av leverantörskedjor hos danska företag och institutioner i den offentliga sektorn. DIEH är ett resurscenter som strävar efter att identifiera och främja god praxis och stödja införandet av uppförandekoder för företag, med inriktning på mänskliga rättigheter och arbete med anständiga villkor i globala leverantörskedjor.<sup>99</sup>*

*IEH och DIEH har också påbörjat ett samarbete med Nordiska ministerrådet, i syfte att upprätta ett program för företagens samhällsansvar inom Norden. Programmet lägger tonvikten vid etisk handel och ansvarsfull hantering av leverantörskedjor. Målet med detta nordiska ramverk för etisk handel är att sprida kunskap och information till initiativ med flera intressenter i Norden, samordna gemensamma insatser och stärka kompetensen hos nordiska företag när det gäller ansvarsfullt uppträdande.<sup>100</sup> De olika initiativen är emellertid främst inriktade på att främja ansvarsfull företagsverksamhet utomlands, och hanterar inte fall av regelbrott och exploatering av arbetskraft i Norden.*

---

#### **TEXTRUTA 5. USA: Exekutiv order om stärkt skydd mot människohandel i federala kontrakt**

---

*År 2012 utfärdade USA:s president en exekutiv order om stärkt skydd mot människohandel i federala kontrakt (*Executive Order – Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in**

95 Se ovan, punkt 105.

96 <http://etiskhandel.no/English> (hämtat den 28 april 2014).

97 <http://etiskhandel.no/noop/file.php?id=10082> (hämtat den 28 april 2014).

98 [http://etiskhandel.no/English/Public\\_procurement/index.html](http://etiskhandel.no/English/Public_procurement/index.html) (hämtat den 28 april 2014).

99 <http://www.dieh.dk/in-english/who-we-are/> (hämtat den 28 april 2014).

100 Nordic Ethical Trading Framework. Mars 2013.

*Federal Contracts*). Syftet var att se till att USA:s offentliga administration, den största enskilda köparen av varor och tjänster i världen, inte bidrar till människohandel. I dokumentet förbjuds federala entreprenörer och deras anställda samt deras underleverantörer och deras anställda uttryckligen att t.ex. använda vilseledande eller bedrägliga rekryteringsmetoder (som att ge falsk information om viktiga anställningsvillkor som löner och annan ersättning, arbetsplats och boende), att ta ut rekryteringsavgifter från arbetssökande samt att konfiskera arbetstagares identitetsdokument, som pass eller körkort.

I kontrakten med entreprenörer och deras underleverantörer finns klausuler om att de måste samarbeta till fullo och tillåta myndigheter och behöriga organ att granska deras verksamhet.

Det finns också mycket utförliga bestämmelser om upphandlingar för både kontrakt och underentreprenörskontrakt för vilka värdet på de varor eller tjänster som kommer att tillhandahållas från en plats utanför USA överstiger 500 000 US-dollar. Företag ska bl.a. ha en policy för att se till att deras anställda inte deltar i människohandel, göra arbetstagarna medvetna om detta och upprätta ett system genom vilket arbetstagare utan rädsla för repressalier kan rapportera alla aktiviteter som skulle kunna leda till uppsägning av kontraktet. Dessutom måste företagen se till att deras rekryterings- och löneplaner endast tillåter användning av bemanningsföretag med utbildade anställda. De får inte ta ut rekryteringsavgifter, och de måste säkerställa att mottagarlandets lönebestämmelser uppfylls.<sup>101</sup>

## 2.7

# Främjande av öppenhet: tydliga ansvarsregler för rekryterare och arbetsgivare i hela leverantörskedjan

→ Stater bör anta lagstiftning som kräver att företag som är verksamma i branscher där exploatering är vanligt förekommande lämnar ut information om varifrån de får sin arbetskraft och att de respekterar ILO:s grundläggande arbetsnormer.<sup>102</sup>

→ Stater bör se över och stärka sin lagstiftning och/eller andra bestämmelser om ömsesidigt företags-

ansvar när det gäller respekt för kollektivavtal och/eller minimilöner och arbetsnormer. Detta gäller särskilt krav på hälsa och säkerhet på arbetsplatsen i leverantörskedjor för varor och tjänster, och i synnerhet inom branscher där exploatering är vanligt förekommande och där många migrerande arbetstagare anställs.

<sup>101</sup><http://www.whitehouse.gov/the-press-office/2012/09/25/executive-order-strengthening-protections-against-trafficking-persons-fe> (hämtat den 28 april 2014).

<sup>102</sup> Se ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, 1998, som innehåller ILO:s åtta centrala rättighetskonventioner. Se även kapitel I i detta dokument om huvudprinciper och standarder.



→ Stater bör också se över tillämpningen av lagstiftning om företagsansvar i gränsöverskridande situationer. Närmare bestämt bör stater klargöra vilket ansvar varje aktör i rekryterings- och anställningskedjan innehar. De bör också hitta sätt att hantera tveksamma strategier som kan ha sitt ursprung i utkontraktering och leda till att arbetare registreras som egenföretagande på falska grunder eller att kostnader och risker på andra sätt läggs på arbetstagarna i stället för på arbetsgivaren.

→ I de fall där arbetsgivaren är en underleverantör ska den entreprenör till vilken arbetsgivaren är en direkt underentreprenör kunna hållas ansvarig för betalning av obetalda löner, skatter och sociala avgifter tillsammans med eller i stället för arbetsgivaren.<sup>103</sup> Stater bör överväga att utöka denna bestämmelse och upprätta system för solidariskt ansvar för minimilöner och liknande standarder (t.ex. kollektivavtal) samt för hälso- och arbetsnormer inom alla branscher, särskilt de där exploatering ofta förekommer. Dessa bestämmelser bör vara bindande för alla entreprenörer i kedjan.<sup>104</sup>

→ Stater bör regelbundet se över och förtydliga lagstiftning, bestämmelser och riktlinjer för rekryterares och arbetsgivares ansvar, detta för att arbetstagare ska ha tillgång till rättsmedel om deras rättigheter kränks av en eller samtliga aktörer (vare sig de är fysiska eller juridiska personer) som är inblandade i deras rekrytering och anställning, både i ursprungslandet och i mottagarlandet.<sup>105</sup> Bestämmelserna bör innehålla tydliga kriterier för att fastställa vem som bär det huvudsakliga ansvaret för den anställdes arbetsvillkor.

## Bakgrund och sammanhang

Rekrytering och anställning av arbetskraft hanteras allt oftare av flera aktörer eller t.o.m. ett helt nätverk av bemanningsföretag och underleverantörer. Detta innebär att anställningsförhållandet inte längre alltid utgörs av den traditionella trepartsmodellen<sup>106</sup>, med arbetskraftsanvändare–arbetstagar–privat arbetsförmedling. I stället förekommer nu ofta ett flersidigt anställningsförhållande. Detta leder lätt till stor osäkerhet om vem som är arbetsgivaren och om arbetstagarens status (anställd eller egenföretagare osv.) och resulterar i brist på tydlighet och öppenhet när det gäller vilka anställningsvillkor som gäller. I en sådan situation är det mycket svårt att tillämpa arbetsrättslagstiftning och att skydda arbetstagarnas rättigheter.

Forskning i vissa länder i Östersjöregionen har visat att dessa invecklade anställningsförhållanden (särskilt vid utplacering av arbetskraft eller system med falsk registrering som egenföretagare) används alltmer, och att de ofta missbrukas. Samtidigt är det mycket svårt att fastställa vilka aktörer som är del av anställningsförhållandet och vilket deras respektive ansvar är.<sup>107</sup> Ett exempel på detta är situationen för bärplockare i Sverige. Forskningsresultaten visar att ett stort antal aktörer är verksamma inom bärplockningsbranschen och att det är svårt att utkräva ansvar, främst p.g.a. att det inte är tydligt vem som har ansvaret för bärplockarnas arbetsförhållanden.<sup>108</sup> I Finland är situationen än mer komplex, eftersom utländska bärplockare klassificeras som egenföretagare, vilket innebär att arbetsinspektörer inte kan kontrollera potentiella brott mot bestämmelser om arbetstid, arbetsförhållanden och anställningsvillkor.<sup>109</sup> Många röster har emellertid höjts i protest

103 EU, Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG av den 18 juni 2009 om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt, punkt 20, artikel 8.

104 Ett krav på konsekvensanalys bör finnas i den nationella lagstiftningen, så att entreprenörer som har genomfört en sådan kan frias från sitt ansvar.

105 ILO (2006): *Multilaterala bestämmelser avseende arbetskraftsinvandring*.

106 Arbetstagar är ofta anställd hos en privat arbetsförmedling och har ett kontrakt med denna, men är utplacerad hos ett användarföretag ("arbetskraftsanvändare") som har översyn med arbetet, men som inte har något avtal med arbetstagar.

107 Soo & Markina 2013, a.a., 262, 297.

108 Vogiazides & Hedberg 2013, a.a., 222–223.

109 Jokinen, Anniina (2012): *Berry Pickers – Victims of Trafficking?*. I Joutsen, Matti (red.) (2012): *New types of crime*, 31–32.

mot denna brist på erkännande av vad som i själva verket är en anställningsrelation.<sup>110</sup>

Dagens invecklade arbetsmarknad för med sig ett ansvar för stater att agera med tillbörlig aktsamhet och se över sina lagar och bestämmelser. Arbetsstagare måste ges möjlighet att kräva sina rättigheter när dessa inte respekteras och det ska tydligt framgå vem av de många aktörer i rekryterings- och anställningskedjan som ska hållas ansvarig för regelbrott. Det krävs också tydliga bestämmelser för att skapa lika villkor för företag och för att man ska kunna hindra aktörer som agerar i ond tro att utnyttja kryphål i lagstiftningen.

Andra övergripande utmaningar som har identifierats genom forskning om arbetskraftsexploatering och människohandel är en brist på transparens när det gäller leverantörskedjan och upprepade brott mot migrerande arbetstagares rättigheter, särskilt i slutänden av långa kedjor med underleverantörer i arbetsintensiva branscher (städning, jordbruk, restauranger, byggarbete osv.)<sup>111</sup> I vissa länder i Norden har ickestatliga organisationer genomfört medvetandehöjande kampanjer om nordiska företags inverkan på de mänskliga rättigheterna i de avlägsna länder där deras varor produceras. Trots att allmänheten är medveten om att det förekommer skrupelfria underleverantörer och dåliga arbetsvillkor inom produktionen av varor för den nordiska marknaden, är de flesta omedvetna om att exploatering av migrerande arbetstagare även förekommer i deras eget land.

Med tanke på detta bör stater överväga att kräva att företag, särskilt de som är verksamma i riskbranscher, utför och offentliggör resultaten av konsekvensanalyser. På så sätt kan de bli medvetna om och visa hur de undviker negativ inverkan på mänskliga rättigheter. Ökad transparens när det gäller leverantörskedjorna för arbetskraft skulle också

underlätta för arbetstagarna att fatta välgrundade beslut när de överväger att söka jobb utomlands.<sup>112</sup> Med tanke på de allvarliga och ihållande regelbrott som har konstaterats och bristen på effektiva rättsmedel för arbetare som fallit offer för exploatering är det också viktigt att se över befintlig lagstiftning: bestämmelser om ansvar bör göras tydligare och aktörernas ansvar vid anlitan av underleverantörer bör utökas. EU:s direktiv om sanktioner mot arbetsgivare innehåller redan en mekanism för solidariskt ansvar som innebär att den entreprenör till vilken arbetsgivaren är en direkt underentreprenör i vissa fall kan hållas ansvarig för finansiella sanktioner, efterhandsutbetalningar och bidrag till sociala fonder.<sup>113</sup> Det främsta skälet till sådana bestämmelser är att göra det dyrare att bryta mot reglerna, vilket avskräcker från regelbrott eftersom risken för straff är större.

En ny studie om ansvar för arbetares rättigheter och arbetsrätt vid anlitan av underleverantörer i EU visar att det förekommer många olika typer av lagstiftning på området, och att det även finns många olika sorters självreglerande åtgärder hos företag för att skydda arbetstagarnas rättigheter och motverka social dumpning.<sup>114</sup> I studien sägs det emellertid att det endast finns allmänna bestämmelser om solidariskt ansvar för löner och/eller arbetsförhållanden i ett fåtal länder i Östersjöregionen (bl.a. Finland, Norge och Tyskland).<sup>115</sup> I vissa länder finns det kollektivavtal med minimivillkor som måste tillämpas av underleverantörer (se textruta 6). Det finns emellertid stora skillnader mellan länder, och bestämmelserna har ofta olika tillämpningsområde och utformning. Vanligtvis är de också begränsade till vissa branscher, särskilt byggbranschen, vilket således utesluter andra branscher där exploatering är vanlig. Vidare är det mycket sällan som alla aktö-

110 Se t.ex. Wallin, Markku (2014): Ehdotuksia ulkomaalaisten olosuhteisiin liittyvien epäkohtien korjaamiseksi. Helsingfors: TEM.

111 Se fotnot 1 och Allain m.fl. 2013, a.a.

112 van Opijnen, Marjon & Oldenziwl, Joris (2011): Responsible Supply Chain Management. Potential success factors and challenges for addressing prevailing human rights and other CSR issues in supply chains of EU-based companies, 97.

113 EU, direktiv 2009/52/EG, a.a., punkt 20, artikel 8. Det bör noteras att information och uppgifter om genomförandet av detta direktiv ännu saknas.

114 Jorens m.fl. (2012): Study on the protection of workers' rights in subcontracting processes in the European Union: final study (studie på uppdrag av Europeiska kommissionen). Projekt DG/Emp/B2-VC/2011/0015.

115 Se ovan, 144. Se även Ollus & Jokinen 2013, a.a., 88.

rer i leverantörskedjan hålls ansvariga. I många fall kan bara den första underleverantören hållas ansvarig för regelbrott. Därför förefaller det som om bestämmelserna i relativt liten utsträckning förhindrar aktörer som agerar i ond tro att exploatera arbetstagare, särskilt i svåröverblickbara gränsöverskridande situationer. Därför behövs en grundlig översyn av bestämmelserna.<sup>116</sup> Det är mycket viktigt att det finns tydlig lagstiftning när det gäller omfattningen av företagets ansvar för sina partners handlingar, och att den innehåller kriterier för att fastställa vilka partner i underleverantörskedjan som ska omfattas av bestämmelserna. Lagar och bestämmelser måste också genomföras på ett realistiskt sätt. Därför bör man fastställa villkor för när entreprenörer kan frias från sitt ansvar om de har utfört en konsekvensanalys i enlighet med bestämmelserna.<sup>117</sup>

---

#### **TEXTRUTA 6. Nederländerna: Ansvar för alla aktörer i leverantörskedjan**

---

Nederländerna har ett välutvecklat system för företagsansvar för samtliga branscher, där alla aktörer i leverantörskedjan har ansvar för beskattning av löner och inbetalning av sociala avgifter. Inom byggbranschen omfattar systemet också minimilöner, semesterlön och andra anställningsvillkor som fastställs genom kollektivavtal. Även de som förmedlar och använder tillfällig arbetskraft har ett företagsansvar.

Vanligtvis är inte bara den huvudsakliga entreprenören, utan även samtliga inblandade underleverantörer och egenföretagare som arbetar under ett företagsnamn ansvariga. Entreprenörer kan frias från ansvar om de överför en viss del av intäkterna från kontraktet till ett separat garantikonto. Om regelbrott upptäcks kan myndigheterna konfiskera beloppet på kontot. Efter en lagändring 2012 har migrerande arbetstagare fått rätt att kräva att få sin lön utbetalad av en annan underleverantör eller entreprenör om de inte har fått sin lön av den egentliga arbetsgivaren.

*De nederländska myndigheterna anser att systemet är välfungerande och effektivt. Det lägger tonvikten vid entreprenörers och underleverantörers ansvar att ha översikt över sin verksamhet, och uppmuntrar dem att försäkra sig om att deras partner är registrerade och laglydiga. Systemet med ett garantikonto har fungerat särskilt väl inom byggbranschen, där många entreprenörer har beslutat att inte sluta avtal med underleverantörer som inte använder sig av denna sorts konto. Systemet har emellertid inte fungerat lika väl i bemanningsbranschen.<sup>118</sup>*

---

#### **TEXTRUTA 7. Kalifornien: Lag om transparens i leverantörskedjan**

---

California Transparency in Supply Chains Act från 2010 trädde i kraft i början av 2012. Denna lag gör det obligatoriskt för stora återförsäljare och tillverkare (vars totala intäkter överstiger 100 miljoner USDollar) som är verksamma i Kalifornien att offentliggöra information om vad de gör för att utrota slaveri och människohandel hos sina underleverantörer när det gäller materiella varor för försäljning. Informationen måste vara tillgänglig för konsumenterna, och publiceras därför på återförsäljarens eller tillverkarens webbplats i lättförståelig form. Det ska minst anges i vilken utsträckning återförsäljaren eller tillverkaren 1. kontrollerar produkternas leverantörskedja för att utvärdera och ta itu med risker för människohandel och slaveri, 2. utför revisioner av leverantörer för att kontrollera deras efterlevnad med företagets normer, 3. kräver intyg från direktleverantörer om att de material som ingår i produkten inte bryter mot slaveri- eller människohandelslagstiftning i det land/ de länder där de är verksamma, 4. har interna ansvarsstandarder och förfaranden för anställda och entreprenörer som inte uppfyller företagets policy för slaveri och människohandel, samt 5. tillhandahåller utbildning om människohandel och slaveri till dem av företagets anställda och ledning som har

116 Jorens m.fl. 2012, a.a., 144–154.

117 FN:s råd för mänskliga rättigheter 2011, a.a., punkt 17.

118 Arbets- och näringsministeriet (2012): *Selvitys eurooppalaisista tilaajavastuujärjestelmistä. Raportti 27/2012*. Helsingfors.

*direkt ansvar för kontakter med underleverantörer, och särskilt lär dem hur de kan minska riskerna inom distributionskedjan. Kontroller ska göras av oberoende revisorer, och om detta villkor inte har uppfyllts är företaget skyldigt att tala om det.<sup>119</sup>*

## 2.8

# Tillsyn över revisionsföretag

→ Stater bör överväga att införa tillsyn över revisionsföretag, inbegripet sådana som sysslar med social revision, för att öka insynen i och ansvarskyldigheten hos revisionssektorn, även när det gäller deras arbete med att granska försörjningskedjan. Vidare bör länderna, i samarbete med näringslivsorganisationer, revisionsföretag och fackföreningar, införa mekanismer för att revisionsföretagen ska anmäla indikationer och misstankar om utnyttjande och tvångsarbete för brottsbekämpande myndigheter.<sup>120</sup>

### **Bakgrund och sammanhang**

Flera företag använder sig av social eller etisk revision för att övervaka, kontrollera och rapportera om hur sociala normer och andra standarder (t.ex. miljöstandarder) respekteras av deras partner och underleverantörer i försörjningskedjan. Metoderna skiljer sig dock åt från ett företag till ett annat, och hittills har man endast upptäckt människohandel för tvångsarbete. Vissa hävdar att det finns tre huvudsakliga skäl till detta: För det första begränsar företagen ofta revisionen så att den endast omfattar huvudleverantörer, vilket innebär att mindre aktörer i slutet av kedjan utesluts. För det andra inriktas de sociala revisionerna vanligtvis på produktförsörjningskedjan och på arbetsvillkoren för personer som

anställts direkt av företagen och mycket mer sällan på arbetsvillkoren för de arbetstagare som anställs i slutet av den arbetskraftsrelaterade försörjningskedjan. För det tredje beställer företagen själva sociala revisioner, och det ska inte tas för givet att det rör sig om oberoende kontrollmekanismer; tvärtom fullgör dessa den uppgift som de fått av företaget. Dessutom är resultatet av undersökningarna sekretessbelagt, och revisorerna måste inte alltid anmäla missförhållanden för brottsbekämpande myndigheter.<sup>121</sup> Därför rekommenderas tillsyn över socialrevisionssektorn, vilket skulle öka den övergripande insynen och ansvarsskyldigheten. Vidare är det nödvändigt att ge revisionsföretagen särskild utbildning och stärka deras kapacitet när det gäller att upptäcka utnyttjande och människohandel i den komplexa försörjningskedjan.

119 Senatens proposition nr 657: <http://www.state.gov/documents/organization/164934.pdf> (hämtad den 28 april 2014).

120 Allain m.fl., 2013, a.a., s. 66–67.

121 Ibid., s. 58–59.



# *Kapitel 3.*

---

*Råd till företag:*

---

*konsekvensanalys (due diligence) för att förhindra missförhållanden och utnyttjande vid rekrytering och anställande av migrantarbetare*

De senaste åren har det gjorts betydande framsteg när det gäller företagens åtagande att främja respekten av mänskliga rättigheter och förhindra människohandel. År 2006 undertecknade några globala företag och även privata arbetsförmedlingar de etiska principerna från Aten ("Athens Ethical Principles"<sup>122</sup>) som föreskriver nolltolerans mot människohandel. Sedan dess har det tagits flera andra liknande initiativ,<sup>123</sup> och vidare har medvetenheten ökat och utbildningsmaterial spridits för att engagera och mobilisera näringslivet i kampen mot människosmuggling.<sup>124</sup> Dock är det antagandet år 2011 av FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (nedan kallade FN:s vägledande principer) som blev en vändpunkt på den globala politiska dagordningen och gjort ansvaret att respektera de mänskliga rättigheterna till en global standard för hur företagen förväntas uppträda.<sup>125</sup>

"Företag ska respektera de mänskliga rättigheterna. Detta innebär att de ska undvika att kränka andras mänskliga rättigheter och bör åtgärda en negativ påverkan på mänskliga rättigheter som de är inblandade i."<sup>126</sup> Detta är en grundläggande princip i FN:s vägledande principer och en stats plikt att

främja de mänskliga rättigheterna. Vidare måste effektiva rättsmedel utnyttjas vid överträdelser. Männskörättskränkningar både en orsak till och en konsekvens av människohandel<sup>127</sup> och stater har, enligt internationell rätt, ett ansvar att handla med tillbörlig aktsamhet för att förhindra människohandel, utreda och lagföra människohandlare samt bistå och skydda personer som blivit föremål för människohandel.<sup>128</sup>

Samtidigt som det är staterna som har det primära ansvaret att skydda de mänskliga rättigheterna och se till att lagarna efterlevs, måste företagen se till att de inte är inblandade i människohandel eller är medhjälpare till detta, dvs. att de inte medvetet ger faktiskt stöd eller uppmuntran som i betydande grad främjar brottsligheten, i det här fallet människohandeln.<sup>129</sup> Med andra ord innebär företagets ansvar att de måste respektera de mänskliga rättigheterna, enligt FN:s vägledande principer, att de inte får bidra till eller orsaka människohandel genom den egna verksamheten eller genom affärsförbindelser.<sup>130</sup>

Företagen kan i betydande grad bidra till förebyggandet av människohandel, främst i egenskap av rekryterare och arbetsgivare. Enligt FN:s vägledande

122 End Human Trafficking Now, Athens Ethical Principles, som antogs i Aten den 23 januari 2006, [http://www.ungift.org/docs/ungift/pdf/Athens\\_principles.pdf](http://www.ungift.org/docs/ungift/pdf/Athens_principles.pdf) [per den 24 april 2014].

123 International Confederation of Private Employment Agencies (Ciett) åtog sig t.ex. att förebygga människohandel och antog en uppförandekod, som bland annat föreskriver slopad rekryteringsavgift för arbetssökande. År 2008 tog företagsmedlemmarna i Ciett och Union Network International (UNI) (numera UNI global union) ett globalt initiativ för att säkerställa rättvisa villkor för personer som rekryteras av bemanningsföretag och bekämpa människohandel genom att förebygga otillbörlig konkurrens från oseriösa företag, [http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Press\\_release\\_UNI\\_Ciett\\_CMC\\_on\\_MoU\\_12-11-08.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Press_release_UNI_Ciett_CMC_on_MoU_12-11-08.pdf) [per den 24 april 2014]. Andra initiativ är t.ex. IHBR 2012, a.a.; Verité 2011, a.a.; Verité and Manpower (2012): An Ethical Framework for Cross-Border Labor Recruitment: An Industry/Stakeholder Collaboration to Reduce the Risks of Forced Labor and Human Trafficking. Bland flerpartsinitiativen finns t.ex. Global Compact-initiativet som är ett strategiskt politiskt initiativ för företag som åtar sig att anpassa sina verksamheter och strategier efter tio universella principer i fråga om mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och antikorrupktion, inbegripet ett åtagande om att undanröja tvångsarbete, <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html> [per den 24 april 2014].

124 FN:s globala initiativ för att bekämpa människohandel (UN GIFT): kampanjen End Human Trafficking Now! [EHTN!], eLearning Tool on Human Trafficking, se: <http://www.ungift.org/knowledgehub/en/tools/elearning-tool-for-the-private-sector.html> [per den 28 april 2014]; ILO (2011): Eradicating Forced Labour from Supply Chain; ILO (2008): Combating Forced Labour. A Handbook for Employers & Business. Genève; ILO; US Department of Labor Bureau of International Labor Affairs, Reducing Child Labor and Forced Labor: A Toolkit for Responsible Businesses, <http://www.dol.gov/ilab/child-forced-labor/index.htm> [per den 24 april 2014].

125 Kommittén för de mänskliga rättigheterna 2011, a.a.

126 Kommittén för de mänskliga rättigheterna 2011, a.a., punkt 11.

127 Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (2010): Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking, riktlinje 1.

128 Ibid., princip 2.

129 Kommittén för de mänskliga rättigheterna 2011, a.a., punkt 17.

130 För en analys av tillämpningen av FN:s vägledande principer om företagets ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna i fråga om människohandel, se Jägers, Nicola & C. Rijken Conny (2014): Prevention of Human Trafficking for Labor Exploitation: The Role of Corporations. *Northwestern Journal of International Human Rights*, Volume 12, Issue 1, Article 3. Här hävdar man att man på grund av slaveriförbudets jus cogens-karaktär bör tala om företagsskyldighet i stället för företagsansvar.



principer ska företagens ansvar att respektera minst omfatta International Bill of Human Rights<sup>131</sup> och principerna i Internationella arbetsorganisationens deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet.<sup>132</sup> Säkerställande av anständigt arbete och respekt för nationell arbetsrätt är därmed en första grundläggande utgångspunkt.<sup>133</sup> Vidare kan företagssektorn spela en betydande roll när det gäller att motverka människohandel i och med företagens sociala ansvar och initiativ för ansvarsutkrävande för att minska riskerna med företagens inblandning i människohandel och säkra deras image och varumärke. Dessutom kan den privata sektorn i samarbete med offentliga myndigheter, fackföreningar och det civila samhället också bidra till åtgärdandet av sociala, ekonomiska och andra faktorer (t.ex. infiltrering av den organiserade brottsligheten i den legala ekonomin) som främjar en miljö där arbetstagare utnyttjas och som snedvrider konkurrensen samt motverkar lika spelregler mellan företagen. Sist men inte minst kan företagen spela en avgörande roll när det gäller att stödja den sociala integrationen och införlivandet på arbetsmarknaden av personer som blivit föremål för människohandel.

Det finns flera skäl till att mänskliga rättigheter har blivit en uppförandekod för företagen och att det ligger i företagens intresse att förebygga utnyttjande och människohandel för tvångsarbete. Det hela handlar om att hantera mycket allvarliga risker på det rättsliga, anseendemässiga, ekonomiska, finansiella och sociala planet som kan ha en betydande inverkan på olika affärsverksamhetsaspekter. Ibland kan företag, särskilt privata arbetsförmedlingar, möta betydande utmaningar när det gäller ansvaret för att respektera mänskliga rättigheter, även på

grund av avsaknaden av en effektiv lagstiftning, en bristfällig efterlevnad, utbredda otillbörliga metoder från trolösa och oseriösa aktörer samt staters misslyckande att skydda de mänskliga rättigheterna.

Företag som uppges ha varit inblandade i eller tolererat människohandel kan få sitt anseende allvarligt skadat. Detta kan leda till att betydande vinster och arbetstillfällen går förlorade och det kan även avskräcka potentiella investerare. Det kan också äventyra tillgången till statliga medel eller avtal eller leda till tidsödande utredningar. Dessutom kan det även uppmärksammas stort i media och få allmän kritik från det civila samhället, vilket innebär en risk för företagets image och varumärke. De rättsliga riskerna bör inte heller underskattas. Även om det fortfarande är mycket sällsynt inleds det allt oftare processer i fråga om människohandel, och företagen löper hög risk för straff- eller civilrättsliga sanktioner.<sup>134</sup>

Det ligger i företagens intresse att förhindra utnyttjande och människohandel. Företagens sociala ansvar och ansvarsutkrävande är den rätta vägen att gå för att hantera sådana komplexa risker och utnyttja dessa för att stärka varumärket, få ett positivt anseende, skapa en positiv inställning bland allmänheten och generera ny finansiell avkastning. Dessutom ligger det i företagens intresse att vara aktiva och delaktiga genom att förstå allmänhetens växande oro för utnyttjande och människohandel av arbetstagare, aktivt arbeta med sina partner i värdekedjan, ingå partnerskap med icke-statliga organisationer och särskilt hörsamma arbetstagarna och arbetstagarnas företrädare för att tillsammans fastställa hur man på bästa sätt kan förhindra missförhållanden och utnyttjande samt värna om sina egna intressen.

131 International Bill of Human Rights består av den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter och dess två tilläggsprotokoll.

132 ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, 1998. Denna innehåller ILO:s åtta kärnkonventioner.

133 Kommittén för de mänskliga rättigheterna, a.a., punkt 12.

134 I USA har det förekommit en rad mål, se t.ex. Top U.S. Law Firms File Multiple Human Trafficking Lawsuits Against Signal International, LLC, <https://www.aclu.org/human-rights-immigrants-rights/top-us-law-firms-file-multiple-human-trafficking-lawsuits-against>; <http://www.usnews.com/news/articles/2013/08/08/more-human-trafficking-lawsuits-filed-against-major-us-shipbuilder>; Global Horizon case <http://thecnnfreedomproject.blogs.cnn.com/2011/04/21/feds-file-human-trafficking-suit-against-farm-labor-contractor/> - Adhikari v. Daoud & Partners et al., 697 F. Supp. 2d 674 (S.D. Tex. 2009) (avslag på yrkande om att avisa en talan enligt lagen om förnyat skydd för personer som blivit föremål för människohandel (TVPA) från nepalesiska arbetstagare och överlevande familjemedlemmar mot en amerikansk uppdragstagare mer partner); US v. Kil Soo Lee, 472 F.3d 638 (9th Cir. Haw. 2006) (ägare till en textilfabrik i Amerikanska Samoa som dömts för att ha hållit arbetstagare i ofrivilliga slavliknande förhållanden).

Vidare är den senaste utvecklingen inom området för etisk offentlig upphandling ännu ett skäl till att aktivt medverka till att identifiera, förhindra och begränsa en potentiell negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna såsom utnyttjande och människohandel. Därför föreskriver FN:s vägledande principer att företagen måste göra ett policyåtagande, genomföra en konsekvensanalys (due diligence) och inleda processer för att gottgöra en negativ påverkan.<sup>135</sup>

Detta råd åsyftar främst företag som är verksamma inom anställnings- och rekryteringssektorn.<sup>136</sup> Privata arbetsförmedlingar erbjuder i vissa fall endast rekryteringstjänster och därför kan de tillhandahålla arbetstagare till ett företag som anställer dem direkt. I andra fall erbjuder företagen både rekryterings- och bemanningstjänster till tredje part (kundföretaget). I det här fallet är det arbetsförmedlingen som är arbetstagarens arbetsgivare och som ansvarar för lön och andra anställningsförmåner medan ansvaret för övervakningen och den dagliga hanteringen av arbetstagarens arbetsuppgifter vanligtvis vilar hos det kundföretag där arbetstagaren arbetar. Detta brukar kallas för ett triangulärt anställningsförhållande.<sup>137</sup> Anställningsförhållandena blir allt mer komplicerade och nätverk bildas med ett växande antal underagenter och förmedlare som är inblandade i rekryteringen och anställandet av arbetstagare. Det kan till och med vara svårt att identifiera alla parter samt deras roller och ansvar.

Det är dock viktigt att notera att vissa av de åtgärder som föreslås i denna riktlinje (dvs. åtgärder för att förebygga utnyttjande på arbetsplatsen) också är mycket betydelsefulla för andra företag i deras roll som arbetsgivare och mer specifikt de företag som utnyttjar bemanningsföretags tjänster inom sektorer där utnyttjande är vanligt förekommande, t.ex. städ, jordbruks- och restaurangsektorn. De huvudåtgär-

der som företagen kan vidta, utifrån frivilliga uppförandekoder eller andra förfaranden, för att förhindra att människor blir föremål för människohandel eller arbetskraftsutnyttjande, är enligt Internationella arbetsgivarorganisationen inriktade på rekryteringsförfaranden och garantier för att arbetstagarna kan sluta på sina arbeten om de så önskar.<sup>138</sup>

Rådet i detta kapitel bygger på befintliga initiativ för att stödja privata arbetsförmedlingar i deras genomförande av FN:s allmänna principer och lägger särskild tonvikt vid hur dessa principer kan över sättas i skyldigheten att inte begå eller vara medhjälpare till människohandelsrelaterade brott.<sup>139</sup> De föreslagna åtgärderna återspeglar även input och förslag till följd av samråd med regeringar, det civila samhället och akademiker samt från internationella organisationer med expertkunskaper i arbetskraftsfrågor och frågor som rör människohandel och framför allt råd från vissa privata arbetsförmedlingar i Östersjöregionen.<sup>140</sup>

Kapitlet inleds med åtgärder för att säkerställa en konsekvensanalys (due diligence) för att förhindra missförhållanden och utnyttjande. Sedan behandlas frågor som bör beaktas för att utveckla självreglering i fråga om etiska standarder för rekrytering och anställande av migrerande arbetare. Avslutningsvis behandlas självregleringsåtgärder som företagen kan överväga för att förhindra missförhållanden och utnyttjande i distributionskedjorna. Var och en av de operativa riktlinjerna i detta kapitel åtföljs av särskilda praktiska åtgärder och en kommentar till den logiska grunden för de föreslagna åtgärderna och de viktigaste bakgrundsfaktorer de avser att behandla. Dessutom ges exempel på relevant praxis som komplement till riktlinjerna.

135 Kommittén för de mänskliga rättigheterna 2011, a.a., punkt 15.

136 För en definition av arbetsförmedlingar, se ILO:s konvention nr 181 om privat arbetsförmedling, artikel 1.

137 Se även Europeiska kommissionen 2013, a.a., 7–8.

138 Internationella arbetsgivarorganisationen (2013): Meeting of Experts on Forced Labour. Preparatory Document For Employers, 19.

139 Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (2011): Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter: tillämpning av Förenta nationernas ramverk ”skydda, respektera och åtgärda”; IHRB 2012, a.a.; Europeiska kommissionen 2013, a.a.; IHRB & Shift; Verité 2011, a.a.; Verité & Manpower (2012): An Ethical Framework for Cross-Border Labor Recruitment: An Industry/Stakeholder Collaboration to Reduce the Risks of Forced Labor and Human Trafficking.

140 Expertmöten hölls inom ramen för Adstringo-projektet i Stockholm den 11–12 december 2013 och i Vilnius den 12–13 mars 2014.

## 3.1

# Konsekvensanalys (due diligence) för att förhindra missförhållanden och utnyttjande

→ Företagen ska visa att de genomför en konsekvensanalys (due diligence) för att "identifiera, förhindra, begränsa och redogöra för hur de åtgärdar en påverkan på de mänskliga rättigheterna".<sup>141</sup> Närmare bestämt uppmanas privata arbetsförmedlingar och andra företag som rekryterar, hyr ut eller anställer migrerande arbetstagare särskilt inom sektorer där utnyttjande är vanligt förekommande, t.ex. städ, jordbruks- och restaurangsektorn, i Östersjöregionen att göra följande:

- Skaffa sig kunskap om migrerande arbetstagares risker att bli föremål för missförhållanden, utnyttjande och människohandel för tvångsarbete.
- Göra ett särskilt åtagande att förhindra människohandel för tvångsarbete, missförhållanden och utnyttjande i hela deras affärsverksamhet, inbegripet i distributionskedjan.
- Införliva och översätta ett sådant åtagande i en strategi för att upptäcka, hantera och minska riskerna, genomföra strategin fullt ut i företagets policy och metoder samt spåra och dokumentera genomförandet.
- Införa besvärsmekanismer på operativ nivå för att vidta åtgärder mot arbetskraftsutnyttjande av migrerande arbetstagare och se till att migrerande

arbetstagare kan få tillgång till dessa på ett enkelt, säkert och förtroligt sätt så att de kan få kunskap om processen, vågar klaga och känner sig säkra på att verkamma och snabba åtgärder vidtas. När företagen utvecklar dessa förfaranden bör de dessutom ta vederbörlig hänsyn till könsrelaterade och tvärkulturella aspekter och samarbeta med fackföreningar.<sup>142</sup>

- Införa oberoende övervaknings-, kontroll- och certifieringsmekanismer för att dokumentera förenlighet och tillämpning av uppförandekoder eller egna etiska standarder. Detta är en av de viktigaste aspekterna för att företagen ska visa sin ansvarsskyldighet och stärka sin trovärdighet.
- Åta sig att förse brottsbekämpande myndigheter med uppgifter i fall där övervaknings, kontroll- och certifieringssystem (t.ex. sociala revisioner) ger indikationer om utnyttjande och brottslighet.<sup>143</sup>

### *Bakgrund och sammanhang*

Företagens skyldighet att respektera de mänskliga rättigheterna kräver åtgärder från företagets sida: Företagen måste tydligt visa och dokumentera att de respekterar de mänskliga rättigheterna.<sup>144</sup> Av FN:s

<sup>141</sup> Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter, a.a., princip 15.

<sup>142</sup> För utförliga riktlinjer, se Europeiska kommissionen 2013, a.a.

<sup>143</sup> Allain m.fl. 2013, a.a., 66–67.

<sup>144</sup> Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter 2011, a.a., 23–24.

allmänna principer framgår det tydligt att det för det första krävs ett särskilt policyåtagande som i sin tur bör inbegripa ett uttryckligt åtagande från företagens sida att respektera arbetsnormer och uppvisa nolltolerans mot utnyttjande och människohandel i sina direkta och i partnernas förehavanden. För det andra måste en konsekvensanalys (due diligence) genomföras och dokumenteras, och för det tredje ska tillgång till prövning ges vid överträdelser. Ansvariga företag kan också få vägledning från offentliga myndigheter om hur man kan undvika att bidra till utnyttjande och människohandel. Företrädare från företagssektorn bör delta i nationella samordningsmekanismer för bekämpning av människohandel, och man bör se till att information om handelsrelaterade mönster och risker når ut till företagen via dessa företrädare. Detta är viktigt för att varna dem för särskilda risker men även för att ge dem förstahandsinformation om hur migrerande arbetstagare utnyttjas och hur detta kan döljas i företagens eller partnernas förehavanden.

Forskning om otillbörliga rekryterings- och anställningsmetoder i Östersjöregionen visar att sådana är vanligt förekommande i den arbetskraftsrelaterade försörjningskedjan. Oseriösa mellanhänder, rekryterare och kontrollanter bedriver också ofta oegentlig och brottslig verksamhet. Företag som bedriver en laglig verksamhet känner kanske inte till riskerna och känner kanske inte igen tecken på utnyttjande. Det finns även fall där arbetsgivare eller arbetskraftsförmedlare oavsiktligt eller motstridigt tillåter rekryterings- och ledningsmetoder som främjar ett sådant utnyttjande. Dolt utnyttjande av tredje part sker när en person innehar en maktposition över någon annan och utnyttjar denna för personlig vinning. Ofta döljer de skyldiga detta väl, och offren vill inte eller är för rädda för att avslöja det hela.<sup>145</sup> Metoderna kan därför i vissa fall leda till att arbetskraftsförmedlare och arbetsgivare riskerar förknippas med arbetskraftsutnyttjande och människohandel. För att ta itu med dessa utmaningar har företag i vissa europeiska länder varit mycket ak-

tiva och delaktiga i flerpartnerskap med andra företag (stora livsmedelsbutiker och återförsäljare), offentliga myndigheter och icke-statliga organisationer för att upptäcka och minimera riskerna för människohandel (se textruta 8). Samarbete med offentliga myndigheter (t.ex. brottsbekämpande myndigheter och yrkesinspektörer) och med icke-statliga organisationer och fackföreningar som stöder migrerande arbetstagare kan faktiskt vara mycket effektivt för att hjälpa företagen att upptäcka dolt arbetskraftsutnyttjande och ta fram varningsflaggor (t.ex. praktiska indikatorer) och andra lednings- och utbildningsverktyg för att granska verksamheter och vidta åtgärder mot leverantörerna.

Självreglering samt företagets sociala ansvar och ansvarspolicy är en strategi för att företagen ska kunna hantera risker samt upprätthålla och värna om sitt anseende och är även ett svar på marknadens, det civila samhällets och allmänhetens krav på reglering. Social revision och/eller oberoende kontroll och certifiering är avgörande för att visa för intressenterna att företagen uppfyller de etiska standarder som de själva har fastställt och antagit och att de genomför konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna. Företagens mål med kontrollen och verifieringen är helt klart att få fler marknadsfördelar. Kontrollmekanismer syftar även till att spåra och på ett trovärdigt sätt dokumentera företags sociala och etiska arbete i förhållande till de standarder som de själva fastställt. Vidare gör de det lättare att fastställa hur resultatet kan förbättras och mätas. Kontrollerna innebär mer generellt att man kan informera och visa hur ett företag levererar i fråga om de egna åtagandena när det gäller de mänskliga rättigheterna. Några frågor förblir obesvarade, t.ex. vem som ska utföra den sociala revisionen (privata revisionsföretag eller icke-statliga organisationer), hur man ska se till att resultaten rapporteras på ett tydligt sätt och att de översätts i korrigerande åtgärder för att förbättra förenligheten med standarder som företagen själva fastställt och åtgärda den potentiella

145 Stronger together (2013): Tackling hidden labour exploitation: A toolkit for employers and labour providers, 8.

146 Verité ger utförlig och omfattande vägledning samt verktyg för sociala revisorer och certifierare: An Introduction to the Fair Hiring Toolkit for Social Auditors and Certifiers. Se <http://www.verite.org/helpwanted/toolkit/auditors> (per den 28 april 2014).

påverkan på de mänskliga rättigheterna samt när och hur upptäckter ska leda till påföljder. När det gäller självreglering för att förhindra utnyttjande och människohandel av migrerande arbetstagare verkar det dessutom som att det kan behövas ytterligare vägledning, inte bara för företagen utan även för att tredjepartsrevisorerna ska förstå och upptäcka specifika drag och utmaningar med dolda och bedrägliga system som är typiska för människohandel med arbetstagare.<sup>146</sup>

Företagens ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna inbegriper att göra det möjligt för migrerande arbetstagare att begära ersättning. Migrerande arbetstagare bör ges tillgång besvärsvärfaranden för att inte klagomål mot samtliga aktörer som medverkat i rekryterings- och anställningsprocessen utan hot om och/eller rädsla för repressalier. Fackföreningar spelar en avgörande roll när det gäller att stödja och hjälpa migrerande arbetstagare att inte klagomål samt få tillgång till besvär- och domstolsförfaranden.

---

#### **TEXTRUTA 8. Ett flerpartspartnerskap för att förhindra människohandel: initiativet ”Stronger Together”**

---

I slutet av 2013 inleddes ett nytt flerpartsinitiativ i Storbritannien, nämligen initiativet ”Stronger Together”, för att minska förekomsten av människohandel, tvångsarbete och dolt tredjepartsutnyttjande av arbetstagare. I initiativet föreskrivs vägledning, resurser och ett nätverk för arbetsgivare, arbetskraftsförmedlare, arbetstagare och deras företrädare så att tillsammans kan minska utnyttjandet.<sup>147</sup> Initiativet togs av den brittiska sammanslutningen av arbetsförmedlingar (Association of Labour Providers), licensieringsmyndigheten Gangmasters Licensing Authority och välgörenhetsorganisationen Migrant Helpline med stöd från ledande brittiska livsmedelsbutiker: Co-operative Food, Marks & Spencer, Sainsbury’s, Tesco och Waitrose. Partner är den icke-statliga välgö-

renhetsorganisationen Anti-Slavery International, branschorganisationen British Retail Consortium, odlarförbundet British Growers Association, medlemsorganisationen Food & Drink Federation, Räddningsarmén och Sedex.<sup>148</sup>

Initiativet ”Stronger Together” ger arbetsgivare och arbetskraftsförmedlare en rad kostnadsfria och mycket praktiska hjälpmedel för att förhindra, identifiera och åtgärda dolt arbetskraftsutnyttjande. Hjälpmedlen inbegriper riktlinjer om bästa praxis och en ”verktygslåda” med arbetsplatsaffischer och broschyrer till arbetstagarna på flera olika språk, vilka alla kan laddas ner från hemsidan utan kostnad. Utöver online-hjälpmedlen organiseras ett antal workshoppar runt om i Storbritannien för att hjälpa företag inom livsmedelsindustrin att förstå vilket ansvar de har och få kunskap om bästa praxis för att åtgärda dolt arbetskraftsutnyttjande. Målet är att engagera över 1 000 lantbrukare, livsmedelsproducenter och arbetsförmedlingar som i sin tur kommer att nå ut till mer än 100 000 arbetstagare.<sup>149</sup>

---

147 <http://stronger2gether.org/> (per den 28 april 2014).

148 Stronger Together – tackling hidden labour exploitation. Sammanfattning av David Camp.

149 Ibid.

## 3.2

# *Självreglering kring etiska standarder för rekrytering och anställande av migrerande arbetstagare*

→ När företagen utvecklar och genomför självreglering i fråga om etiska standarder för rekrytering och anställande av migrerande arbetstagare bör de beakta följande åtgärder:<sup>150</sup>

- Se till att vare sig den privata arbetsförmedlingen eller dess underagenter eller kunden tar ut en avgift eller kostnad för arbetssökande för rekrytering och anställande av dessa. Sådana kostnader eller avgifter ska bäras av den framtida arbetsgivaren och minst inkludera samtliga kostnader för att handlägga en förfrågan om anställande av utländska arbetstagare eller försöka finna en ny anställning åt en person eller förmedla honom/henne.<sup>151</sup>
- Säkerställa **full insyn i tjänster och tillhörande kostnader** för rekrytering och förmedling och därmed ge kunderna en förteckning över samtliga avgifter som tas ut. Samtidigt ska arbetstagarna informeras om policyn med avgiftsfri rekrytering och få en förteckning över alla utgifter som kunderna står för enligt policyn med avgiftsfri rekrytering eller policyn att arbetsgivaren betalar.
- Införa **system för att kontrollera, visa och dokumentera** att arbetstagarna, vare sig direkt eller indirekt, får stå för rekryteringskostnader genom löneavdrag, avdrag på andra förmåner eller andra slags avgifter eller förändrade arbetsvillkor.<sup>152</sup>
- Garantera **respekt för de arbetssökandes och arbetstagarnas privatliv** i enlighet med nationell rätt, reglering och praxis vid hantering av deras personuppgifter.<sup>153</sup>
- **Införa förbud mot att** privata arbetsförmedlingar och/eller agenter och/eller kunden **håller inne en arbetstagares pass eller andra identitetshandlingar eller körkort eller bankkort**.<sup>154</sup> Eftersom man enligt lag måste uppvisa sådana handlingar måste de lämnas tillbaka omgående och detta särskilt om arbetstagaren begär detta.<sup>155</sup>
- **Kontrollera kundföretagets** anseende och förmåga att betala ut lön, t.ex. genom att begära kopior på lönelappar eller befintlig resultaträkning, balansräkning och kontobesked eller en

150 En komplett sammanställning över företagsriktlinjer för etisk rekrytering görs i Verité. Fair Hiring Toolkit, 1. Improving Codes of Conduct & Company Policies. TOOL 2: Sample Benchmarks of Good Practice in Recruitment and Hiring, <https://www.verite.org/node/718/lightbox2> (per den 28 april 2014).

151 Verité and Manpower 2012, a.a., 16–17. Enligt Cietts uppförandekod är det också förbjudet med avgifter för arbetstagarna.

152 Europeiska kommissionen 2013, a.a., 37–38.

153 ILO C181 artiklarna 6 och 13; ILO R188 punkterna 11 och 12.

154 Verité and Manpower 2012, a.a., 20.

155 Ibid. 20

156 Se OSSE, ILO & IOM (2006): Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination, 47

deposition som garanti vid avtalsbrott eller annan skada.<sup>156</sup>

- Införa en praxis om att **begära information om arbetsmiljön på kundföretaget** innan migrerande arbetstagare utplaceras, inbegripet en bedömning av transport- och boendevillkor i relevanta fall. Vidare ska det om möjligt ställas krav på att ett kundföretag som ombesörjer de migrerande arbetstagarnas boende ska intyga att boendet uppfyller lokala boendestandarder.<sup>157</sup>
- Se till att arbetstagaren får **anställningsavtalet i skriftlig form**, på ett språk som personen ifråga förstår.<sup>158</sup> Vidare ska arbetstagaren få en kopia av kontraktet innan utplaceringen.
- Se till att **avtalet innehåller** information om lönenivå, betalningsvillkor, arbetstider, övertid, ledighet, skadeersättning och bonusar, om sådana finns, säkerheten i arbetet, arbetsmiljöansvar, försäkring samt förefintligheten av och tillgången till besvärsmekanismer.<sup>159</sup>
- Säkerställa att en arbetstagare kan säga upp ett kontrakt när som helst med **rimligt varsel och utan straffåtgärder**, t.ex. innehållande av lön eller krav på att arbetstagaren ska betala en avgift för att ha slutat i förtid.
- Garantera att rekryteringsprocessen och migrerande arbetstagares anställningsavtal inte kringgår principen om **likabehandling och lika möjligheter**, oavsett om det rör sig om lagliga eller olagliga migranter. Detta innebär att migrerande arbetstagare ska behandlas minst lika väl som medborgarna i anställningslandet i fråga om lön och andra villkor samt arbetsvillkor.<sup>160</sup>
- Se till att arbetstagare som rekryteras och/eller anställs av privata arbetsförmedlingar bibehåller

sin **föreningsfrihet** och rätt till **kollektivförhandlingar**.

- Göra **slumpvisa platsbesök hos kunderna** efter att arbetstagarna utplaceras. Besöken syftar till att upprätthålla kontakten med arbetstagarna, kontrollera att avtalen följs och att det inte förekommer några oegentligheter (t.ex. tilläggsavtal, innehållna handlingar, andra arbetsvillkor osv.).<sup>161</sup> Tredje part bör, i den mån det är möjligt, delta vid intervjuerna med arbetstagarna för att dessa inte ska vara rädda för utpressning.
- Införa **besvärsmekanismer** på operativ nivå och se till att de är tillgängliga för såväl personer som anställts direkt av företagen som arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag till kundföretagen. Helst bör arbetstagarna, där så är möjligt, få tillgång till de besvärsmekanismer som finns på arbetsplatsen. Sådana mekanismer ska garantera att företagets besvär- och ersättningsförfaranden medger snabb återbetalning om det har bevisats att migrerande arbetstagare har fått betala olagliga eller otillåtna rekryteringsavgifter.

---

#### **TEXTRUTA 9. Självregeringsinitiativ för ansvarsfulla arbetsgivare och branschorganisationer i Sverige**

---

*Almega är den svenska arbetsgivar- och handelsorganisationen för tjänstesektorn.<sup>162</sup> Det är en paraplyorganisation med sju arbetsgivarförbund. Två av dessa, Bemanningsföretagen och Almega Tjänsteförbunden, har inrättat kontrollprogram, vilket innebär att medlemmarna måste uppfylla vissa standarder.*

<sup>157</sup> Europeiska kommissionen 2013, a.a., 37. Se även ILO-konvention R188 där det i artikel 8 a föreskrivs att privata arbetsförmedlingar inte medvetet ska rekrytera, förmedla eller anställa arbetstagare för arbeten som innebär oacceptabla risker eller risker eller där de kan bli föremål för utnyttjande eller diskriminerande behandling av något slag.

<sup>158</sup> ILO R188, punkterna 5 och 8 b.

<sup>159</sup> Ibid., 51.

<sup>160</sup> FN:s internationella konvention om skydd av migrantarbetares och deras familjers rättigheter, 1990, art. 25. Se även ILO:s konvention (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, 1958 (C111); rekommendation (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, 1958 (R111).

<sup>161</sup> För utförlig information om vanliga risker och varningstecken för skuldslaveri och människohandel och hur dessa ska bedömas, se Verité. Fair Hiring Toolkit. 4. Managing Labor Recruiters & Monitoring for Ethical Recruitment & Hiring. TOOL 2: Monitoring the Performance of Labor Recruiters – Introduction and Key Issues of Concern, <https://www.verite.org/node/727/lightbox2> [per den 28 april 2014].

<sup>162</sup> <http://www.almega.se/om-almega/in-english> [per den 28 april 2014].



*Bemanningsföretagen<sup>163</sup> har infört ett självregleringsinitiativ för att främja rekryterings- och sysselsättningsindustrin som en säker och legitim verksamhet. På Bemanningsföretagens hemsida anges alla företag som uppfyller kraven för självreglering. För att få finnas med i nätverket och på listan måste företagen bland annat ansluta sig till förbundets uppförandekod, respektera kollektivavtal inom branschen (om överenskommelser finns) och se till att underleverantörerna är momsregistrerade och betalar skatter och avgifter. Bemanningsföretagens styrelse godkänner medlemskap och gör årliga kontroller för att säkerställa att företagen, dvs. medlemmarna i nätverket, respekterar de standarder som de själva åtagit sig att följa. Situationen övervakas årligen och styrelsen bestämmer om fortsatt godkännande kan ges, om mer dokumentation krävs eller om en medlem måste uteslutas från nätverket. Det sistnämnda skulle även innebära att medlemmen utesluts från förbundet som helhet.*

*Almega Serviceentreprenörerna har ett liknande auktorisationsprogram för serviceentreprenörer i Sverige.<sup>164</sup> Auktorisationskriterierna är bland annat att man ska vara medlem i Almega och ha kollektivavtal, ha synliga namnbrickor på alla medarbetare och följa Allmänna Reklamationsnämndens samtliga beslut och rekommendationer. Vidare måste företag som anlitar underleverantörer kräva att dessa också följer nämnda krav (dvs. att ha ansvarsförsäkring, F-skattsedel och kollektivavtal). För att ett företag ska kunna bli medlem säkerställer Almega Serviceentreprenörernas styrelse att företaget ifråga följer kraven. Alla medlemmar kontrolleras årligen.<sup>165</sup>*

## *Bakgrund och sammanhang*

I detta avsnitt beskrivs de viktigaste aspekter som en privat arbetsförmedling bör beakta för att förhindra missförhållanden, utnyttjande och människohandel av migrerande arbetstagare. Beroende på företagets storlek, verksamhetens omfattning och risknivån i branschen ska företaget besluta om och införa en egen uppförandekod, verksamhetspolicy och förfaranden för ett effektivt genomförande. Bland de tydligaste och mest allmänt accepterade etiska standarderna för gränsöverskridande rekrytering finns framför allt Dhaka-principerna för migration med värdighet som fastställts av institutet för mänskliga rättigheter och företag (Institute for Human Rights and Business), Europeiska kommissionens vägledning till sysselsättnings- och rekryteringssektorn om genomförande av FN:s allmänna principer ("Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UNGP") och den etiska ramen för gränsöverskridande rekrytering av arbetstagare ("Ethical Framework for Cross-Border Labor Recruitment by Verité & Manpower").<sup>166</sup>

Merparten aspekter ingår vanligtvis i de självreglerade koderna inom sektorn, t.ex. åtgärder för avgiftsfri rekrytering, skriftliga och tydliga avtal samt icke-diskriminering. Utmaningar kvarstår dock när det gäller policyn med avgiftsfri rekrytering eller den med att arbetsgivaren betalar eftersom rekryteringskostnader ofta inte fastställs i nationella lagar eller andra författningar och eftersom det är oklart vad de innefattar (t.ex. administrativa rekryterings- och migrationskostnader såsom kostnader för upprättande av meritförteckningar och annan dokumentation samt översättning av dessa, kostnader för kunskapsprövning, läkarundersökningar, försäkring, utbildning och vägledning inför arbete utomlands). (Se även textruta 2.)

163 Det svenska förbundet Bemanningsföretagen är ett arbetsgivar- och handelsförbund för bemannings-, förmedlings- och rekryteringsföretag i Sverige.

164 Auktoriserad serviceentreprenör. Bli auktoriserad serviceentreprenör, <http://www.serviceentreprenorerna.se/auktorisering/om-auktoriseringen> [per den 28 april 2014].

165 Almega Serviceentreprenörerna. FAQ Auktoriserad Serviceentreprenör, <http://www.serviceentreprenorerna.se/auktorisering/om-auktoriseringen> [per den 28 april 2014].

166 IHRB 2012, a.a.; Europeiska kommissionen 2013, a.a. Se även Verité 2011, a.a.; Verité & Manpower 2012, a.a. Dessa verktyg är resultatet av omfattande forskning och flerpartssamarbete och ger praktisk vägledning åt sysselsättnings- och rekryteringsföretag, även i viss mån när det gäller att förebygga människohandeln.



Vissa åtgärder, t.ex. att bedöma ett kundföretags anseende eller arbetsmiljö, kan vara referenspunkter som varje företag utvecklar och anpassar efter sina egna förutsättningar. Till exempel gör vissa privata arbetsförmedlingar platsbesök på kundföretaget för att bedöma arbetsmiljön samt boende- och transportvillkoren endast om en ny affärsrelation ska inledas, om många arbetstagare ska utplaceras till företaget eller om de tillhandahåller arbetskraft inom farliga sektorer.<sup>167</sup>

När det gäller arbetsmiljön visar forskning att olyckor i arbetet är särskilt vanligt bland migrerande arbetstagare, särskilt städpersonal samt lantbruks- eller byggarbetare. Det finns flera skäl till detta, däribland begränsad kunskap om företagets arbetsmiljösystem, språksvårigheter och orimliga arbetspass (upp till 12 timmar per dag 6–7 dagar i veckan).<sup>168</sup> Därför är det mycket viktigt att göra en förhandsbedömning av arbetsmiljöstandarderna och se till att de migrerande arbetstagarna får information om och utbildas i arbetsmiljöfrågor på ett språk som de förstår.

För en privat arbetsförmedling är det viktigt att bibehålla kontakten med sina kunder, t.ex. när arbetstagare rekryteras för att arbeta utomlands, för att veta om kunden är nöjd, eftersom nöjda arbetstagare antingen kan komma tillbaka när de söker ett nytt jobb eller kan rekommendera den privata arbetsförmedlingen till andra arbetssökande. Vidare bör intervjuer med arbetstagarna också ingå i konsekvensanalysen (due diligence) i linje med FN:s allmänna riktlinjer, och det är i själva verket viktigt att få inblick i arbetstagarnas perspektiv och oro samt skaffa sig riktigt underlag för att bedöma potentiell negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna.<sup>169</sup>

---

## TEXTRUTA 10. Verités verktyg för skälig arbetskraftsinhyrning

---

*Verité<sup>170</sup> är en amerikanskbaserad icke-statlig organisation som främjar skäliga arbets- och arbetstagar rättigheter och samarbetar med olika företag, icke-statliga organisationer, fackföreningar och regeringar för att nå detta mål. Verités initiativ "Help Wanted" fokuserar på arbetsmäklares ("labor broker") metoder och ger aktörer i den privata sektorn och i det civila samhället samt statliga aktörer konkreta verktyg för att minska arbetstagarnas risker att bli föremål för utnyttjande och tvångsarbete. Inom ramen för initiativet har Verité lanserat en uppsättning verktyg som ger webbaserad vägledning till multinationella företag och deras leverantörer när det gäller att hantera mäklarrelaterade risker vid rekrytering och inhyrning. Verktygen ges för att företagen lättare ska kunna bedöma om nuvarande övervakning och företagsansvar skyddar dem från förmedlat tvångsarbete. Verktygen ger även vägledning i fråga om ledningsrelaterade strukturer, processer och indikatorer för att minska och hantera risker för arbetskraftsutnyttjande i försörjningskedjorna. Dessutom kan man med hjälp av verktygen undersöka vilka policyer och mekanismer företagen kan införa när det gäller överklagande för behandling av arbetstagarnas klagomål.<sup>171</sup> Verktygen finns på internet och förklarar på ett mycket enkelt sätt vad olika företagsaktörer, såsom handelsnamnsansvariga ("brands"), leverantörer, revisorer och investerare kan göra men också vad regeringar, advokater och flerpartspartnerskap kan göra för att främja skälig inhyrning av arbetstagare och minska risken för utnyttjande.<sup>172</sup> Verktygen riktar sig till var och en av de olika aktörerna, ger en översikt över*

---

167 Information till följd av Adstringos expertsamråd i Stockholm (den 11–12 december 2013) och Vilnius (den 12–13 mars 2014).

168 Irastorza, Xabier (2013): EU-OSHA and Migrant Workers. Presentation at SELEX Expert Meeting European Union Agency for Fundamental Rights, Wien den 4–5 juni 2013; McKay et al. (2006): Migrant workers in England and Wales. An assessment of migrant worker health and safety risks. Working Lives Research Institute, London Metropolitan University; Eskola, Kaisa & Alvesalo, Anne (2010): Ulkomaiseen työvoimaan liittyvät väärinkäytökset – poliisin tutkimat tapaukset. Työterveyslaitos, 33.

169 Kommittén för de mänskliga rättigheterna 2011, a.a., punkt 18.

170 <http://www.verite.org/> [per den 28 april 2014].

171 Verité 2011, a.a.

172 Ibid.

de mest relevanta verktygen och ger vägledning till respektive sektor.<sup>173</sup> Vidare lanserade Verité nyligen en särskild hemsida där man lägger tonvikt vid ansvarsfull rekrytering och ger flera olika slags resurser.<sup>174</sup>

---

### TEXTRUTA 11. Dhaka-principerna för migration med värdighet

---

Dhaka-principerna för migration med värdighet ("Dhaka Principles for migration with dignity") ger en mycket god standard för etisk gränsöverskridande rekrytering av migrerande arbetstagare. Principerna bör respekteras av ansvariga rekryterare av och arbetsgivare till migrerande arbetstagare. De togs fram av institutet för mänskliga rättigheter och företag efter en rad samråd med olika intressenter. Dhaka-principerna stöds av företag

(inbegripet Ciett), regeringar, fackföreningar (inbegripet Internationella fackliga samorganisationen, IFS) och organisationer i det civila samhället. I Dhaka-principerna fastställs två principer om icke-diskriminering och lika skydd enligt arbetsrätten och följande tio regler föreskrivs:

1. Inga avgifter för migrerande arbetstagare.
2. Klara och tydliga anställningsavtal.
3. Inkluderande policyer och förfaranden.
4. Förbud mot innehållande av pass eller id-handlingar.
5. Regelbunden löneutbetalning direkt till arbetstägarna i rätt tid.
6. Rätt till arbetstagarrepresentanter.
7. Säkra och skäliga arbetsvillkor.
8. Säkert och skäligt boende.
9. Möjlighet till prövning.
10. Rätt att byta arbete och återvända i trygghet.<sup>175</sup>

## 3.3

# Främjande av självreglering bland företagen för att förhindra missförhållanden och utnyttjande på arbetsplatsen och i leverantörskedjan

→ Företag (t.ex. jordbruks-, städ- och restaurangföretag eller privata arbetsförmedlingar) som helt eller delvis lägger ut rekrytering, inhyring eller led-

ning av migrerande arbetstagare på entreprenad bör åta sig **att noggrant granska sina underleverantörer och partner** när det gäller gränsöver-

173 Ibid.

174 <http://www.responsiblerecruitment.org/> [per den 28 april 2014].

175 IBHR 2012, a.a.

skridande rekrytering av migrerande arbetstagare. Syftet med granskningen är att se till att parterna inte använder sig av oegentliga och olagliga metoder eller tar ut rekryteringsavgifter för arbetssökande. Företagen bör därför samarbeta med arbetskyddsinstitut för att verifiera att deras potentiella partner är auktoriserade/registrerade och har goda meriter. Vidare bör de kräva bevis på att underleverantörerna följer relevanta lagar, särskilt på det arbetsrättsliga området, och i synnerhet när det gäller arbets- och licensieringsnormer, och begära information om underleverantörernas självreglering av etiska standarder och överklagademekanismer.<sup>176</sup> Vidare bör företagen uppmärksamma och rapportera till auktorisations-/registreringsmyndigheten när en privat arbetsförmedling lämnar ett alltför bra pris på arbetskraft.<sup>177</sup>

→ Företagen bör åta sig att **respektera arbetsnormer** och att inte begränsa arbetstagarens valfrihet och frihet att gå med i en fackförening. Vidare bör företagen inte vidta några tvingande åtgärder för att styra arbetstagarnas val eller begränsa deras föreningsfrihet.<sup>178</sup>

→ Företagen bör införa **aktiva policyer för att klartlägga riskerna för människohandel i sin försörjningskedja** och öppet rapportera om sådana risker och de avhjälpande åtgärder som vidtagits. För att minska riskerna för arbetskraftsutnyttjande bör företagen överväga att begränsa antalet underleverantörer, rekryteringsföretag och/eller mellanhänder som tillhandahåller arbetskraft och endast anlita auktoriserade partner som man har fullt förtroende för.<sup>179</sup> Ansvarsfulla företagspartner

vill veta allt om samtliga leverantörer i den arbetskraftsrelaterade försörjningskedjan.

→ Företagen bör överväga att i sina avtal med företag i försörjningskedjan införa klausuler om att **avtalet hävs vid upptäckt av oegentliga och utnyttjande metoder gentemot arbetstagarna**, inbegripet en klausul om avgiftsfri rekrytering och ett förbud mot innehållande av pass eller andra id-handlingar. Information om dessa policyer ges till faktiska och potentiella partner samt till andra relevanta intressenter.

→ För att förhindra missförhållanden och utnyttjande bör företag som är verksamma inom jordbruks-, städ- och restaurangsektorn och som lägger ut rekryteringen, inhyrningen eller ledningen av migrerande arbetstagare på entreprenad, bör kräva att arbetskraftsförmedlarna tillhandahåller en lista på alla de arbetstagare som arbetar på deras arbetsplats/arbetsplatser<sup>180</sup> och ger tillgång till lönelappar, information om arbetstider och övertidsersättning samt transport- och boendevillkor.<sup>181</sup>

→ Arbetskraftsanvändare eller privata arbetsförmedlingar som fungerar som arbetsgivare åt arbetstagare som förmedlats till ett kundföretag bör se till att **arbets- och säkerhetsvillkoren görs tillgängliga och förklaras** för migrerande arbetstagare på ett språk som de förstår för att förhindra att arbetstagare och andra personer får vara med om arbetsrelaterade olyckor och utsätts för hälsofaror på grund av bristfällig kunskap om och utbildning i arbetsmiljönormer.<sup>182</sup>

176 För en utförlig förteckning över åtgärder som företagen uppmanas att vidta för att noggrant kontrollera och övervaka aktörerna i försörjningskedjan, se Verité 2011, a.a., särskilt avsnittet om leverantörer i underavsnitt N.3. Screening & Evaluating Labor Recruiters och N.4. Managing Labor Recruiters & Monitoring for Ethical Recruitment & Hiring. <http://www.verite.org/helpwanted/toolkit/suppliers/screening-evaluating-labor-recruiters> och <http://www.verite.org/helpwanted/toolkit/suppliers/managing-labor-recruiters> (per den 24 april 2014).

177 Gangmasters Licensing Authority (2011): Supermarkets and Suppliers' Protocol with the Gangmasters Licensing Authority – Best Practice Guide, 6.

178 The International Labor Recruitment Working Group (2013): The American Dream Up for Sale: A Blueprint for Ending International Labor Recruitment Abuse, 42.

179 Europeiska kommissionen 2013, a.a., 36–37.

180 Ibid.181 Verité 2011, a.a.

182 Ollus & Jokinen 2013, a.a., 128–129.

## Bakgrund och sammanhang

Forskning i Östersjöregionen och på annat håll visar att efterfrågan på lågutbildade migrerande arbetstagare är varierande och ofta tidskänslig inom vissa ekonomiska sektorer (t.ex. städ- och jordbrukssektorn). Detta kan leda till att man ofta och omgående anlitar underleverantörer för att nå sina produktionsmål. Samtidigt finns det dock bevis på att oseriösa aktörer – mellanhänder och mäklare – infiltreerar affärsverksamheten, tillhandahåller arbetskraft omgående och ofta tar ut rekryteringsavgifter för arbetstagarna eller utnyttjar dessa.<sup>183</sup> Sådana situationer när arbetstagarna utnyttjas av mellanhanderna kallas ibland för dolt tredjepartsutnyttjande och kan ske på underleverantörsnivå, långt ifrån huvudupdragstagaren som kan vara omedveten om det hela. I detta sammanhang är det viktigt att fastställa omfattningen av företagens ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna i försörjningskedjan. I FN:s vägledande principer anges följande: "När företag har ett stort antal verksamheter i sin värdekedja kan det vara oskäligt svårt att genomföra en konsekvensanalys (due diligence) i fråga om en negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna för dem alla. I sådana fall bör företag identifiera allmänna områden där risken för negativ påverkan på de mänskliga rättigheterna är som störst, oavsett om det beror på miljön i vilken vissa leverantörer eller kunder bedriver sin verksamhet, verksamheten i sig, produkterna eller tjänsterna eller andra relevanta omständigheter. Företag bör prioritera dessa områden när de genomför en konsekvensanalys (due diligence) när det gäller de mänskliga rättigheterna."<sup>184</sup>

När det gäller förhindrandet av människosmuggling bör företagen utgå från forskningsresultat för att identifiera risksektorer och riskpopulation, t.ex. migrerande arbetstagare, särskilt de som befinner

sig i en olaglig situation. Företagen kan vidta en rad aktiva åtgärder för att öka insynen i försörjningskedjorna, inbegripet genom att se till att de endast anlitar auktoriserade eller registrerade privata arbetsförmedlingar, som kräver att underleverantörerna respekterar arbetsnormer och följer deras uppförandekod. De kan också kräva en granskning av underleverantörerna. Med tanke på risken för att arbetstagare utnyttjas i försörjningskedjorna och de potentiella konsekvenserna av att medverka till sådana metoder kan företagen dessutom finna det lämpligt att endast anlita ett begränsat antal pålitliga partner som underleverantörer av arbetskraft.<sup>185</sup> Handelsorgan och industriförbund bör samarbeta med sina medlemmar för att stärka sin kapacitet och stödja dem vid upptäckt och förebyggande av utnyttjande vid underentreprenad, vilket kan förstöra ett företags anseende, orsaka finansiella förluster och/eller marknadsförluster, öka risken för straffrättsliga åtgärder samt leda till missförhållanden och utnyttjande av migrerande arbetstagare.

---

### **TEXTRUTA 12. Etisk kod vid Fastighetsföreningen i Finland**

---

*Fastighetsföreningen i Finland (Kiinteistöyönnätajat ry) är en organisation som företräder arbetsgivare inom den finländska fastighetsbranschen, inbegripet städsektorn. Den har tagit fram en egen etisk kod, som medlemmarna ska respektera. Koden inbegriper bestämmelser om att man t.ex. ska agera ansvarsfullt genom att fullgöra sina sociala skyldigheter, konkurrera med integritet och åta sig att bekämpa den dolda ekonomin samt främja jämlikhet och mångfald i arbetslivet. Medlemmarna har infört id-kort med foto för sina anställda där de anställdas personliga skattenummer anges. Dessutom finns lagstadgad information om deras verksamheter och underleverantörer på tilaaja-*

183 Allain m.fl. 2013, a.a., 18.

184 Kommittén för de mänskliga rättigheterna 2011, a.a., punkt 17.

185 I Finland har vissa arbetskraftsanvändare och företag inom städsektorn helt slutat anlita underleverantörer efter att problem upptäckts när det gäller att övervaka deras försörjningskedja. Ett företag beslutade att hyra de anställda direkt av underleverantörerna. På så sätt har det blivit lättare för dem att övervaka situationen och se till att inga olagliga metoder eller felaktigheter förekommer Jokinen & Ollus 2014, a.a., 64.

*vastuu.fi. På portalen kan uppdragstagare kontrollera om deras partner och underleverantörer agerar ansvarsfullt och fullgör sina skyldigheter enligt lagen om uppdragstagarens skyldigheter och ansvar när arbete läggs ut på entreprenad (nr 1233/2006 och 469/2012). Fastighetsföreningen har också infört en logotyp för dem som tillämpar den etiska koden där det står att företaget tar sitt ansvar och är medlem i Fastighetsföreningen.<sup>186</sup>*

.....

---

186 <http://www.kiinteistoyonantajat.fi/tietoaliitosta/eettisetohjeet/> [per den 28 april 2014].

# *Kapitel 4.*

---

*Vägledning för stater,  
företag, fackföreningar  
och det civila samhället:  
gemensamma ansträngn-  
ingar för att skydda  
migrerande arbetstagares  
rättigheter*

I december 2013 antog FN:s generalförsamling en viktig resolution där man uppmanar stater att effektivt främja och skydda de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna för alla migranter, oavsett migrationsstatus och i enlighet med internationella normer, eftersom man är medveten om migranternas allt större utsatthet för utnyttjande, tvångsarbete och människohandel.<sup>187</sup> I resolutionen uppmanas staterna att effektivt säkerställa efterlevnaden av arbetsrätten, även genom att åtgärda kränkningar av denna, i fråga om migrerande arbetstagares arbetsrelationer och arbetsvillkor, bland annat med avseende på deras lön, hälsa, säkerhet i arbetet samt rätt till föreningsfrihet.<sup>188</sup> Staterna uppmanas viktigt nog även att skydda kvinnliga migrerande arbetstagares mänskliga rättigheter, främja skäliga arbetsvillkor och se till att alla kvinnor i lag skyddas mot våld och utnyttjande.<sup>189</sup> Detta är endast några av de aspekter som tas upp i resolutionen, men de är – tillsammans med rätten till icke-diskriminering och effektiva rättsmedel – dock avgörande för att skydda migrerande arbetstagares rättigheter. Vidare är de centrala för ett människorätts- och jämställdhetsbaserat synsätt och utgör kärnan i vägledningen.

I detta kapitel läggs tonvikt vid skyddet av migrerande arbetstagares rättigheter som en viktig åtgärd för att förhindra missförhållanden och utnyttjande samt garantera anständigt arbete. Staterna bär dock det primära ansvaret för att säkerställa ett sådant skydd, och samarbete, samordning och strategiska partnerskap med det civila samhället, fackföreningar och företag är av yttersta vikt för att dessa ansträngningar ska kunna göras och ge positiva resultat. De åtgärder som föreslås i kapitlet riktar sig därför till stater och deras offentliga myndigheter, särskilt yrkesinspektörer, invandringsenheter, konsulat, socialtjänst, polis, åklagare och domare men även till andra viktiga intressenter i det civila samhället. Om flera av åtgärderna genomförs skulle detta vara av avsevärd

nytta eftersom icke-statliga organisationer, företag och offentliga myndigheter skulle göra gemensamma ansträngningar och vidta gemensamma åtgärder, ha samma syn på de gemensamma utmaningarna, påverka och förbättra varandras metoder och sprida effekterna av dessa.

I kapitlet ges vägledning för genomförandet av åtgärder för att säkerställa respekt för migrerande arbetstagares rättsskydd, oavsett status, dvs. även om de befinner sig i en olaglig situation eller har en olaglig anställning. Grundförutsättningen är jämlikhetsprincipen och att alla migrerande arbetstagare har arbetsrättsligt skydd.<sup>190</sup> När migrerande arbetstagare inte har något sådant skydd leder detta i sin tur till ett försvagat allmänt skydd för samtliga arbetstagare. Vidare ges ytterligare särskilt stöd i de fall då migrerande arbetstagare är särskilt utsatta och faller offer för allvarigare rättighetskränkningar, t.ex. människohandel, tvångsarbete, slaveri, skuldslaveri eller andra slavliknande metoder. Samtidigt som utnyttjade arbetstagare och personer som blivit föremål för människohandel kan ha många gemensamma behov är andra mycket specifika i de här fallen, och staternas skyldighet att skydda är omfattande och inbegriper psykologiskt, medicinskt och materiellt stöd samt rättsligt bistånd och biträde. Med andra ord är administrativa, arbetsrättsliga och straffrättsliga ramar alla relevanta för att skydda migranternas rättigheter.

I början av kapitlet ges vägledning för att säkerställa migrerande arbetstagares rätt till information i ursprungs- och destinationslandet. Detta är det minsta man bör göra i förebyggande syfte, eftersom ju mindre migranter vet om sina rättigheter, ju lättare är det för andra att utnyttja migranterna. Därefter föreskrivs åtgärder för att främja och garantera föreningsfrihet och förhandlingar om kollektivavtal. Sedan handlar vägledningen om åtgärder för att migranter ska kunna få effektiv tillgång till rättsmedel. I vägledningen för-

187 FN:s resolution som antogs av generalförsamlingen den 18 december 2013 om rapporten från utskottet för sociala, humanitära och kulturella frågor [A/68/456/Add.2] 68/179. "Protection of migrants", A/RES/68/179, 2014, punkt 1.

188 Ibid., punkt 4 (i).

189 Ibid., punkt 5 d.

190 Se kapitel 1 om grundläggande principer och standarderna 3 och 4. Se även FN-konventionen för skydd av migrantarbetare och deras familjers rättigheter, 1990; ILO:s konvention om migrerande arbetstagare, 1949 (C-97); ILO:s konvention om migrerande arbetstagare (kompletterande bestämmelser), 1975 (C-143); ILO:s rekommendation om migrerande arbetstagare, 1975 (R151).



söker man fokusera på åtgärder mot praktiska, rättsliga, administrativa och diskriminerande hinder för att de migrerande arbetstagarna ska kunna åtnjuta sina rättigheter. Kapitlets avslutande del handlar om mer systemmässiga frågor för att möjliggöra skydd av migranters rättigheter och säkerställa politisk sam-

stämmighet. Var och en av de sju operativa riktlinjerna i detta kapitel åtföljs av särskilda praktiska åtgärder och en kommentar till den logiska grunden till de föreslagna åtgärderna och de huvudsakliga bakgrundsfaktorer som de avser att behandla. Dessutom förses riktlinjerna med exempel på relevanta metoder.

## 4.1

# *Skydd och främjande av rätten till information*

→ Stater ska införa rättsliga bestämmelser och praktiska mekanismer för att ge migrerande arbetstagare fullständig information om deras rättigheter och skyldigheter samt villkor för deras inresa, vistelse och eventuell sysselsättning i staterna. Informationen ska ges utan kostnad och, i möjligaste mån, på ett språk som de kan förstå.<sup>191</sup>

→ Stater ska också ställa krav på att privata arbetsförmedlingar och/eller andra företag informerar migrerande arbetstagare om deras arbetsvillkor och ger dem skriftliga anställningsavtal.<sup>192</sup>

### 4.1.1

## *Vägledning och information om säker och legal migration i ursprungs- och destinationsländer*

→ Statliga myndigheter i ursprungs- och destinationsländer bör i samarbete med fackföreningar, icke-statliga organisationer och företag utforma förslag för att sprida information om säker och legal

migration, t.ex. via tv, radio och sociala medier eller genom uppsökande verksamhet vid avrese- och ankomstställen (tågstationer, hamnar och flygplatser).

191 FN-konventionen för skydd av migrantarbetares och deras familjers rättigheter, artiklarna 33, 37 och 65.

192 I punkt 5 i ILO:s rekommendation nr 188 föreskrivs det t.ex. att alla arbetsvillkorsrelaterade avtal som ingås mellan privata arbetsförmedlingar och arbetssökande måste vara skriftliga. Vidare föreskrivs det i rekommendationen att arbetstagare åtminstone bör informeras om villkoren för sina kommande arbetsuppgifter.

→ Stater bör också undersöka innovativa sätt för att hjälpa potentiella migranter att fatta välgrundade beslut. De kan t.ex. främja initiativ från det civila samhället om att ta fram informationsblad med faktorer som man bör beakta vid valet av privat arbetsförmedling och en slags reseguide för rekrytering av arbetstafst eller en betygsättningstjänst, dvs. en användarskapad informationskälla där migrerande arbetstagare kan kommentera och betygsätta sina erfarenheter av privata arbetsförmedlingar samt ta del av andras och se vilka omdömen och betyg olika privata arbetsförmedlingar har fått.

---

**TEXTRUTA 13. Den estniska jourtelefonen "Living for Tomorrow" (+372 660 732 0)**

---

*Den estniska icke-statliga organisationen "Living for Tomorrow"<sup>193</sup> tillhandahåller en jourtelefon-tjänst för personer som planerar att åka utomlands för att arbeta eller studera. Jourtelefonen finns även till för personer som har varit utomlands och erfärit någon form av arbetskraftsutnyttjande.*

*Jourtelefonens syfte är att informera människor om möjligheter, villkor, bestämmelser och risker när det gäller att arbeta, studera och gifta sig utomlands och att ge stöd. Man erbjuder kostnadsfri juridisk rådgivning samt rådgivning om arbetsvillkor, arbetstillstånd och arbetsrätt och hjälper till med att kontrollera lagenligheten i ett anställningsavtal eller en utlovad lön. Jourtelefonen hjälper även offer att kontakta icke-statliga organisationer som ger stöd till offer utomlands eller hjälper dem med att komma i kontakt med estniska myndigheter och icke-statliga organisationer. Även myndigheter anlitar tjänsten och begär rådgivning vid exempelvis misstänkt arbetskraftsutnyttjande. Jourtelefonen finns tillgänglig kl. 10.00–18.00 på vardagar och är kostnadsfri. Rådgivning och stöd finns att få på estniska, ryska, ukrainska och engelska, och all rådgivning sker anonymt och under sekretess.<sup>194</sup> Varje år tar jourtelefonen emot 550–670 samtal från Estland och utomlands, och under 2013 uppdagades 150 fall med arbetskraftsutnyttjande tack vare denna tjänst.<sup>195</sup>*

## 4.1.2

# Riktade utbildningar före utplacering och efter ankomst

→ Statliga myndigheter i ursprungs- och destinationsländer bör, i samarbete med företag, fackföreningar och frivilligorganisationer, stödja riktad utbildning före utplacering och efter ankomst samt sprida information till migrerande arbetstagare. Utbildningen och informationen bör riktas till både ett land och en specifik sysselsättningssektor (t.ex. jordbruks-, städ- eller restaurangsektorn) och bör

ges på ett språk som migranterna kan förstå. Migranterna bör ges inte bara skriftlig utan även muntlig information på grund av gränskulturella och könsrelaterade skillnader samt eventuell läs- och skrivsvårigheter. Informationen bör ges särskilt när migranterna ansöker om arbetstillstånd och/eller en förnyelse av detta.

---

193 <http://www.lft.ee/about> (per den 28 april 2014).

194 <http://www.lft.ee/human-trafficking/hotline-service> (per den 28 april 2014).

195 Blumberg, Sirle (2014): Why Estonian victims of labour exploitation are not identified in Finland and other Estonian experiences. Seminar Presentation.

## Bakgrund och sammanhang

Syftet med att öka medvetenheten om säkra migrationsvillkor bör vara att göra det möjligt för potentiella migranter att fatta välgrundade beslut utifrån riktig och användbar information om konkreta möjligheter, realistiska förmåner och potentiella risker. Detta innebär att man undviker en felaktig framställning av migrationsmöjligheter och ger tydlig information om de olika förfarandena i migrationsprocessen samt konkreta tips på hur migranterna kan skydda sig själva från oseriös rekrytering samt i vilka fall och hur man bör anmäla utnyttjande och be om hjälp. Fackföreningar, icke-statliga organisationer och grupper som arbetar för migranternas rättigheter skulle till exempel kunna samla information om oseriösa privata arbetsförmedlingar och om arbetsgivare som regelbundet bryter mot arbetsrättsliga normer och informera de migrerande arbetstagarna om detta. Medvetandehöjande verksamhet kan bedrivas på flera olika sätt och tillhandahållas i olika forum samt via en rad olika medier. Erfarenheten visar att den här verksamhetstypen kan bedrivas av offentliga myndigheter, fackföreningar och icke-statliga organisationer, men icke-statliga organisationer är ofta bättre lämpade för att nå ut till potentiella migranter, vinna deras förtroende och ge dem stöd. I rutorna 14–16 ges exempel på befintliga tjänster för migrerande arbetstagare eller befintliga initiativ för att stödja dem i Östersjöregionen.

I en lettisk studie om att förebygga människohandel betonas vikten och betydelsen av att stödja och stärka unga människor genom sekretessbelagd rådgivning före avresa. Rådgivningen syftar till att göra det lättare för unga människor att fatta välgrundade beslut och ger konkreta råd om vilka försiktighetsåtgärder man bör vidta innan man åker utomlands, t.ex. kontrollera lagenligheten i den privata arbetsförmedlingen, begära en kopia av anställningsavtalet, lämna kvar en kopia av passet hos en person som man har förtroende för och informera

honom/henne om själva resvägen till destinationslandet. Vidare innehåller studien rekommendationer om att tillhandahålla kontaktinformation vid destinationsstället, införa ett kodspråk för att begära hjälp vid nödsituationer och samla kontaktpuppgifter till konsulat och organisationer som kan ge stöd om så krävs.<sup>196</sup>

I en ny studie om människohandel för arbetskraftsutnyttjande i Polen analyseras de polska elektroniska medier och internetforum som arbetsökande använder sig av för att söka arbete utomlands.<sup>197</sup> Studien visar att även om merparten forum inte uttryckligen syftar till att förebygga utnyttjande och människohandel är de faktiskt ett peer to peer-forum för att utbyta information, tips och praktiska råd om vilka risker och faktorer som man bör beakta när man söker arbete utomlands. I vissa fall leder detta peer-informationsutbyte till listning av oseriösa rekryterare och arbetsgivare och kan på ett betydande sätt påverka de arbetsökandes beteende. På det hela taget är sociala medier och internet mycket viktiga medel för att nå ut till potentiella arbetssökande och göra det möjligt för dem att fatta välgrundade beslut om att migrera för att arbeta.<sup>198</sup>

Så snart migranter har ett anställningsavtal behöver de mer ingående och praktisk information om sysselsättningslandet och sysselsättningssektorn. Detta är vad utbildning före utplacering och/eller efter ankomst syftar till. Utbildningsverksamheten kan anordnas av offentliga institutioner i partnerskap med fackföreningar, icke-statliga organisationer och företag (inbegripet handelsförbund) och de kan ges i såväl ursprungs- som destinationsländer. Gräsrotsorganisationer i ursprungsländer och migrantorganisationer i destinationsländer kan vara bäst lämpade att sprida sådan information. Generellt sett anses fackföreningar också ge värdefull information och dyrbart stöd till migrerande arbetstagare.<sup>199</sup> Forskning visar även behovet av att stärka syftet med och kvaliteten på sådan information och att ge den tidigt i migrationsprocessen, särskilt när en person ansö-

196 Se Boak, Alison, Boldosser, Amy & Biu, Ofronama (ed.) (2003): *Smooth Flight: A Guide to Preventing Youth Trafficking*. IOFA, 83.

197 Lasocik m.fl. 2014, a.a.

198 Ibid.

199 Jokinen & Ollus 2013, a.a., 23–26.

ker om arbetstillstånd och/eller förnyelse av detta.<sup>200</sup> Det bör ställas krav på att migrerande arbetstagare ska sköta viserings- eller arbetstillståndsförfarandet personligen, så att de ska få möjlighet att träffa offentliga tjänstemän, få information om sina rättigheter och rekommenderas fler tjänster om så krävs.

Utbildning före utplacering kan rent praktiskt handla om alltifrån information om rese- och viseringsförfaranden (inbegripet tidsmässiga och bidragsberättigande kostnader) till allmän information om arbets- och levnadsvillkor, inbegripet boendekostnader, billiga alternativ och ordinarie avgifter för penningförsändelser, möjligheter att lära sig det lokala språket till mer specifik information om arbetet, lönen och andra förmåner, arbetsgivarens anseende, stödtjänster som fackföreningar och/eller migrantorganisationer tillhandahåller samt i vilka fall och hur utnyttjande ska anmälas.<sup>201</sup>

---

#### **Textruta 14. Offentliga tjänster för att stödja migrerande arbetstagare i Norge och Finland**

---

*Det finns tre servicecenter för utländska arbetstagare i Norge. De sköts gemensamt av polisen, yrkesinspektionen, skattemyndigheten och migrationsverket. Syftet med centren är att ge såväl arbetsgivare som arbetstagare information om att arbeta i Norge och hjälp med att få en snabb handläggning av deras ansökningar. De ger stödtjänster för uppehållstillstånd, ansökan om skatteavdrag och utfärdande av registreringsintyg för EU-medborgare. Centren ger stöd på flera olika språk, och vidare har de en hemsida där man förklarar de olika steg och be-*

*stämmelser som gäller för arbetssökande och legala migranter i Norge.<sup>202</sup>*

*”In To Finland” är ett serviceställe för migrerande arbetstagare i Finland som drivs av FPA och Skatteförvaltningen i Helsingfors. De tillhandahåller även tjänster och rådgivning på en rad olika språk till företagare och studenter från andra länder, tillsammans med myndigheter och företag som anställer och förmedlar migrerande arbetstagare. migrerande arbetstagare kan t.ex. ansöka om skattekort och få ett finländskt personnummer utan att behöva gå till magistraten.<sup>203</sup>*

---

#### **TEXTRUTA 15. Handbok för migrerande arbetstagare som kommer till Tyskland**

---

*Som en del av det av Europeiska kommissionen finansierade projektet ”An informed person is a protected one” har den ekumeniska organisationen AIDRom<sup>204</sup> tillsammans med Lampas Foundation<sup>205</sup>, Verein für Internationale Jugendarbeit VIJ e.v.<sup>206</sup> och Diakonisches Werk Bremen<sup>207</sup> offentliggjort en handbok för att informera rumänska arbetstagare om hur det är att arbeta i Tyskland.<sup>208</sup> I 2012 års handbok redogörs det tydligt för arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter, och det ges även en lista över tecken på arbetskraftsutnyttjande. Handboken syftar till att förse migrerande arbetstagare med kunskap och verktyg för att inte falla offer för arbetskraftsutnyttjande. Den ger praktiska råd i flera viktiga frågor, t.ex. vägar för att hitta ett arbete, anställningsföreskrifter samt vägar för att finna boende och få tillgång till social service i Tyskland.<sup>209</sup>*

---

200 Ollus & Jokinen 2013, a.a., 124; Vogiazides & Hedberg 2013 a.a., 229. Det rekommenderas även ett kunskaps-, attityd- och praktikprov för att bedöma effekterna av medvetandehöjande verksamhet. Se OSSE, ILO & IOM 2006, a.a., 55.

201 Se Ibid., 51–55; ILO utbildningsmanual (2005) ”Trafficking for Forced Labour – how to Monitor the Recruitment of Migrant Workers”, Genève, ILO, 47.

202 <http://www.sua.no> [per den 28 april 2014]. 203 <http://www.intofinland.fi/en> [per den 28 april 2014].

204 [http://www.aidrom.ro/public\\_en/index](http://www.aidrom.ro/public_en/index) [per den 28 april 2014].

205 Lampas Foundation är en ideell, icke-statlig organisation som är ansluten till den kristna tron. För mer information, se [http://www.diakonie-bremen.de/fileadmin/user\\_upload/media/PDF/Presentation\\_Lampas\\_Foundation.pdf](http://www.diakonie-bremen.de/fileadmin/user_upload/media/PDF/Presentation_Lampas_Foundation.pdf) [per den 28 april 2014].

206 <http://www.vij.de/> [per den 28 april 2014].

207 <http://www.diakonie-bremen.de/startseite/> [per den 28 april 2014].

208 AIDRom. Wer informiert ist, ist geschützt: Was muss ich wissen, um in Deutschland sicher zu arbeiten? Wir können Dir helfen, wenn Du willst!

209 Ibid.

---

## TEXTRUTA 16. Arbetstidskalender (Tyskland)

---

Inom ramen för projektet "Alliance against human trafficking for labour exploitation"<sup>210</sup> införde den tyska paraplyorganisationen Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)<sup>211</sup> tillsammans med flera rådgivningstjänster år 2013 en arbetstidskalender där migrerande arbetstagare ska skriva ner sina arbetstider för att se till att de får rätt och regelbun-

den lön. Kalendern är ett pdf-dokument som kan laddas ner på fem olika språk. Här förklaras arbetslagarnas rättigheter och om hur dessa kan utövas. Kalendern innehåller även tips om hur arbetstagare kan hävda sin rätt till skälig lön. Arbetstagarna får exempelvis rådet att de bör se till att en tredje person är närvarande vid samtal med arbetsgivaren, insamla bevis på att de har arbetat hos arbetsgivaren genom att ta bilder på sig själva när de arbetar och kontakta ett fackförbund för vidare hjälp.<sup>212</sup>

## 4.2

# Garanterade rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden, rättsligt bindande anställningserbjudanden och skriftliga anställningsavtal

→ Staterna ska värna migrerande arbetstagares rätt till rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden.<sup>213</sup> Denna rätt omfattar skälig lön och lika ersättning för arbete av lika värde, en godtagbar tillvaro, trygga och sunda arbetsförhållanden, vila, fritid och skälig begränsning av arbetstiden samt återkommande betald semester.<sup>214</sup>

→ Staterna bör genom sina arbetsministerier eller andra behöriga myndigheter kräva att företagen, särskilt privata arbetsförmedlingar, före inresan ger den migrerande arbetstagaren ett skriftligt och rättsligt bindande anställningserbjudande eller ett giltigt anställningsavtal.<sup>215</sup> Båda handlingarna ska vara på ett språk som arbetstagaren förstår och ska

---

210 Projektet "Alliance against human trafficking for labour exploitation" är en del av ramprogrammet "Xenos – Integration and Diversity", som finansieras av Europeiska socialfonden och det tyska ministeriet för arbetsrättsliga och sociala frågor. Projektet drivs av samordningsgruppen "Arbeit und Leben e.V." och tre partnerorganisationer i tre olika federala stater, se <http://www.buendnis-gegen-menschenhandel.de/en/about-project-alliance-against-human-trafficking-labour-exploitation> (per den 28 april 2014).

211 <http://en.dgb.de/> (per den 28 april 2014).

212 Bündnis gegen Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung (2013): Infomaterial: Arbeitszeitkalender - "Schreibe Deine Arbeitszeiten auf! Sichere Deinen Lohn!".

213 Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, art. 23 och 24; den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, art. 6 och 7.

214 Den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, art. 7.

innehålla tydligt angivna och skäligen anställningsvillkor, så att arbetstagaren kan ge ett informerat samtycke. Dessutom ska både anställningserbjudandet och avtalet innehålla upplysningar om rekryteringsbyrån och eventuella andra aktörer som medverkar i rekryteringen och anställningen av den migrerande arbetstagaren.

→ I arbetsrättsliga lagar och/eller regler bör det krävas att anställningserbjudandet för rekrytering och anställning av en migrerande arbetstagare bland annat innehåller uppgifter om bransch, arbetsplats och arbetets art, anställningens varaktighet, arbetsvillkor, särskilt ersättning, arbetstid och längden på den eventuella betalda semestern.

→ I arbetsrättsliga lagar och/eller regler bör det krävas att anställningsavtal innehåller uppgifter om arbetsförhållanden och anställningsvillkor samt följande upplysningar:

- Arbetstagarens personuppgifter (bland annat vistelsestat vid rekryteringsstillfället).
- Arbetets art och bransch.
- Uppgifter om minimivillkor, som bland annat rör lön, arbetstid och arbetsplats, övertidarbete och så vidare.
- Socialförsäkring och andra förmåner.
- Villkor för inresa, vistelse och arbete i det främmande landet samt villkor för förnyelse och uppsägning.
- Uppgifter om rekryteringsbyrån och om arbetsgivaren eller arbetsgivarna.<sup>216</sup>

## *Bakgrund och sammanhang*

Kravet på rättsligt bindande anställningserbjudande ska skydda migrerande arbetstagare och se till att de inte blir vilseledda när det gäller arbetets art och arbetsförhållanden. Det är sedan den privata ar-

betsförmedlingens och/eller arbetsgivarens ansvar att erbjuda bindande anställningserbjudanden och skriftliga anställningsavtal och se till att de migrerande arbetstagarna förstår anställningsvillkoren.<sup>217</sup> Ett liknande krav på rättsligt bindande anställningserbjudande eller avtal föreskrivs i det nyligen godkända EU-direktivet om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning.<sup>218</sup> I direktivet krävs att arbetsgivarna ger säsongsarbetarna ett anställningsavtal eller ett bindande anställningserbjudande med uppgifter om lön och arbetstid och handlingar som styrker att säsongsarbetaren kommer att ha en lämplig bostad (det vill säga en bostad som uppfyller landets hälso- och säkerhetsbestämmelser). Om arbetsgivaren åsidosätter sina skyldigheter föreskrivs sanktioner, och arbetsgivaren blir tvungen att betala ersättning till de berörda säsongsarbetarna. En av de viktigaste reglerna i direktivet avser dessutom säsongsarbetarnas rätt till likabehandling, det vill säga att de ska ha samma arbetstagarrättigheter i förhållande till EU-medborgare i fråga om minimilön, uppsägning, arbetstid, ledighet samt hälso- och säkerhetskrav.<sup>219</sup> Detta är i linje med staternas skyldigheter enligt de internationella mänskliga rättigheterna, nämligen att säkerställa jämlikhet och ickediskriminering med avseende på arbete, vilket bland annat innebär att var och en har rätt till rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden, exempelvis när det gäller socialt skydd och ersättning. För att alla arbetstagare ska behandlas rättvist, även migrerande kvinnor och män, krävs minimistandarder för arbetsförhållanden.

216 I vissa fall kan det även vara nödvändigt att ange vem som betalar resekostnaderna och fastställa villkoren för inackordering och logi med mera. Se ILO:s rekommendation om migration i anställningssyfte (reviderad), R86, 1 juli 1949, R86.

217 Jokinen & Ollus 2013, op. cit., 26.

218 EU:s direktiv 2010/0210(COD), op. cit., art. 5A, art. 20. Se även Vogiazides & Hedberg 2013, op. cit., s. 227.

219 EU:s direktiv 2010/0210(Cod), op. cit., art. 23.

## 4.3

# Upprätta ett nätverk av arbetsmarknadsattachéer i viktiga destinationsländer

→ Staterna i ursprungsländerna bör överväga att utnämna arbetsmarknadsattachéer på konsulaten i de viktigaste destinationsländerna, så att de egna medborgare som arbetar utomlands garanteras skydd och välbefinnande.<sup>220</sup> Arbetsmarknadsattachéerna bör samarbeta nära med konsulaten och ge migrerande arbetstagare råd och hjälp i frågor som rör deras arbetsrättigheter, däribland rättshjälp för att driva in obetalda löner eller andra skulder, eller för att inge klagomål vid utnyttjande och exploatering och så vidare.

### *Bakgrund och sammanhang*

De viktigaste ursprungsländerna för arbetskraft, särskilt i Asien, har sedan länge arbetsmarknadsattachéer på sina konsulat utomlands för att ge migrerande arbetstagare råd och stöd. På senare tid har även vissa europeiska länder infört detta (exempelvis Rumänien och Bulgarien).

Arbetsmarknadsattachéerna är offentliga tjänstemän som ger råd och stöd åt migrerande arbetstagare. De är särskilt användbara i länder där många av de egna medborgarna arbetar. Det är viktigt att dessa tjänster når ut till personer i lågkvalificerade yrken och/eller i isolerade miljöer, eftersom dessa arbetstagare oftare blir utnyttjade. En av arbetsmarknadsattachéns viktigaste tjänster är juridisk rådgivning och rättshjälp åt utnyttjade arbetstagare, så att de får tillgång till rättslig prövning när de vistas utomlands. Arbetsmarknadsattachén kan även bidra

med sin kunskap om arbetsmarknaden och arbetsmarknadslagstiftningen i destinationslandet, för att ge eventuella arbetssökande information innan de reser till landet, exempelvis om regleringen av privata arbetsförmedlingar samt om deras arbetsätt och rykte.<sup>221</sup> Dessutom kan arbetsmarknadsattachén underlätta samarbetet mellan yrkesinspektörerna i destinationslandet och deras motsvarigheter i ursprungslandet. Detta kan vara mycket användbart, exempelvis vid kontroller av privata arbetsförmedlingar som bedriver verksamhet i destinationslandet men är registrerade i ursprungslandet.

220 OSSE, ILO & IOM 2006, op. cit.

221 För en utförligare beskrivning av arbetsmarknadsattachéns behörighet och uppdrag, ibid., s. 58–60.

## 4.4

# Värna och främja migrerande arbetstagares rätt till föreningsfrihet och till kollektiva avtalsförhandlingar

→ Staterna bör se till att migrerande arbetstagare har rätt till föreningsfrihet (rätt att gå med i och bilda en fackförening) och till kollektiva förhandlingar, utan hinder och utan diskriminering, oavsett deras ställning och oavsett huruvida de hyrs ut av bemanningsföretag eller är direkt anställda. Dessutom bör det tydligt anges i lagstiftningen att irreguljära eller papperslösa arbetstagare får gå med i fackföreningar.

→ Staterna bör se till att arbetstagare som är fackligt engagerade och/eller som inger klagomål mot sin arbetsgivare skyddas mot repressalier, bland annat genom skydd mot att svartlistas och inte anställas igen.

→ Staterna, fackföreningarna och företagen bör även samarbeta för att klarlägga och enas om representationsregler vid anställningsförhållanden med tre eller flera parter, bland annat då en av parterna är baserad i utlandet, för att se till att principen om icke-diskriminering och likabehandling respekteras. I detta avseende bör arbetstagare som är anställda av en privat arbetsförmedling och som hyrs ut till ett annat företag behandlas på samma sätt som direkt anställda. De bör exempelvis ha rätt att gå med i samma fackförening som direkt anställda och bör omfattas av samma kollektivavtal.<sup>222</sup>

222 IndustriALL Global Union [2012]: *The triangular trap. Unions take action against agency labour*; EU, Europaparlamentets och rådets direktiv av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, art. 5.



## 4.4.1

# *Stöd migrerande arbetstagares självorganisering för övervakning av arbetsförhållanden*

→ Staterna bör stödja och främja de migrerande arbetstagarnas fackliga organisationer i deras övervakning av minimilöner/kollektivavtal och arbetsnormer inom jordbruket, städbranschen och sektorn för etniska restauranger. Även samarbetet mellan centrum för migranter, fackföreningar, organisationer för migranternas rättigheter och icke-statliga organisationer mot människohandel bör främjas och stödjas.

## 4.4.2

# *Utvidga fackföreningsskyddet till migrerande arbetstagare i en irreguljär situation*

→ Fackföreningarna bör diskutera och enas om huvudkriterier för att utvidga det fackliga skyddet till migrerande arbetstagare som befinner sig i en irreguljär situation, men som inte är fackligt anslutna. I detta avseende bör de överväga tillämpning av solidaritetsprincipen och utvidga skyddet till alla arbetstagare, oavsett ställning och fackligt medlemskap, som har blivit utnyttjade, exploaterade eller utsatta för människohandel.

### 4.4.3

## *Bygg upp eller förstärk den uppsökande verksamheten genom partnerskap med relevanta aktörer*

→ Staterna bör främja och stödja det uppsökande arbetet för att förhindra exploatering och människohandel samt värna arbetstagarnas rättigheter genom partnerskap mellan statliga organ, arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och icke-statliga organisationer.

### 4.4.4

## *Se till att det civila samhällets organisationer som hjälper irreguljära migranter inte blir bestraffade*

→ Staterna bör anta lagbestämmelser som uttryckligen förbjuder bestraffning av enskilda personer, samhällsorganisationer, ifrivilligorganisationer eller fackföreningar som stödjer eller hjälper migranter i en irreguljär situation (exempelvis genom logi, juridisk rådgivning och så vidare).<sup>223</sup>

223 Se OSSE, ministerrådets beslut nr 8/07 om bekämpning av människohandel för arbetskraftsexploatering, MC.DEC/8/07 punkt 9 (se till att det civila samhällets organisationer, som lagligen ger stöd åt personer som drabbats av människohandel för arbetskraftsexploatering, inte bestraffas eller förklaras som brottsliga på grund av detta. Se även FRA (2014): *Criminalisation of migrants in an irregular situation and of persons engaging with them*.

## Bakgrund och sammanhang

Organisationsrätten och rätten till kollektiva avtalsförhandlingar är väsentliga för främjandet och förverkligandet av anständiga arbetsförhållanden, och de är nära knutna till rätten till föreningsfrihet. Staterna bör se till att migrerande arbetstagare till fullo kan åtnjuta dessa rättigheter utan diskriminering, och anta strategier och lagar som skapar de förutsättningar som krävs för att främja och göra det möjligt för migranter att åtnjuta dessa rättigheter.<sup>224</sup>

Arbetsmarknadens nuvarande karaktär och den stora andelen migrerande arbetstagare i många sektorer av ekonomin kräver att deras rättigheter som arbetstagare skyddas och att de ges representation. En studie från 2010 av Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor visar att den fackliga anslutningsgraden bland migranter är låg i nästan alla europeiska länder.<sup>225</sup> Fackföreningarna bör därför anpassa sin organisation och sina tjänster så att de tar större hänsyn till migrerande arbetstagares problem och behov. På nationell nivå, även i Östersjöregionen, har vissa fackföreningar redan börjat ta itu med hindren för migranternas medlemskap. De har investerat i kulturförmedling och språktjänster och har även tagit fram särskilda tjänster för migrerande arbetstagare i en irreguljär situation (se textruta 18). I vissa fall främjar fackföreningarna aktivt migrerande arbetstagares deltagande och representation i den fackliga organisationen, även på beslutsnivå.<sup>226</sup>

En stor utmaning för fackföreningarna är att öka sina möjligheter att nå ut till migrerande arbetstagare. Detta är en krävande uppgift, eftersom migrerande arbetstagare ofta arbetar inom spridda sektorer av ekonomin med låg facklig anslutningsgrad, med atypiska anställningsavtal, med kontrakt

tecknade med bemanningsföretag inom den privata tjänstesektorn eller på grundval av informella överenskommelser. I detta avseende finns exempel på flera lovande strategiska partnerskap mellan fackföreningar, organisationer för migranternas rättigheter och gräsrotsorganisationer samt i några fall även i samarbete med arbetsgivarorganisationer.<sup>227</sup>

Uppsökande arbete är särskilt viktigt för att nå ut till de flesta sårbara grupper som av olika anledningar saknar tillgång till skriftlig information eller information på internet, bland annat på grund av analfabetism och isolering, och som måste kontaktas personligen. Information bör spridas genom etniska samhällsgrupper eller genom informella kanaler (även muntligen), vilket även gör det möjligt att övervinna språkbarriärerna.<sup>228</sup> Frivilligorganisationer och organisationer för migranternas rättigheter bedriver ofta uppsökande verksamhet på platser där migrerande arbetstagare vanligtvis samlas, exempelvis parker, internetkaféer och telefonkontor, penningöverföringsställen och liknande, och ibland utanför normal arbetstid (exempelvis på kvällar och helger).<sup>229</sup> Kulturförmedlarna och socialarbetarna måste ägna mycket tid och vara regelbundet närvarande för att etablera kontakt med migranterna, ge dem information om deras rättigheter och om sociala, hälsorelaterade, fackliga och andra tjänster de kan behöva samt om möjligt åtfölja dem när de söker upp sådana tjänster. Det uppsökande arbetet bör präglas av ett jämställdhetsperspektiv och omfatta särskild information för kvinnliga migrerande arbetstagare, särskilt arbetstagare i en irreguljär situation.

En viktig följdåtgärd som möjliggör uppsökande och stödjande verksamhet är att se till att personer och organisationer som ägnar sig åt detta och hjälper migranter i en irreguljär situation inte blir

224 ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och dess uppföljningsmekanism, Genève, 18 juni 1998 (bilagan reviderad 15 juni 2010); ILO:s konvention om föreningsfrihet och organisationsrätt, 1948, nr 87; ILO:s konvention om rätt att organisera sig och förhandla kollektivt, 1949, nr 98. Föreningsfriheten fastställs även i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, art.20; EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna, art.12.

225 Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (2010): Trade union strategies to recruit new groups of workers.

226 Samråd med sakkunniga inom ramen för ADSTRINGO-projektet, samrådsmöten med sakkunniga i Stockholm (11–12 december 2013), Vilnius (12–13 mars 2014).

227 Se exempelvis ruta 8 om Stronger Together; se även Staff Wanted Initiative av Anti-Slavery och IBHR, på internet: [www.staff-wanted.org](http://www.staff-wanted.org).

228 Ollus & Jokinen 2013, op. cit., s. 125–126.

bestraffade. En nyligen framlagd rapport av EU:s byrå för grundläggande rättigheter (FRA) om kriminaliseringen av irreguljära migranter visar att mer än en fjärdedel av EU-medlemsstaterna inte har bestämmelser som uttryckligen undantar humanitärt stöd eller annat ideellt stöd från straff. I rapporten rekommenderas bland annat att staterna ges praktiska riktlinjer, så att de kan genomföra EU:s hjälpdirektiv<sup>230</sup> på ett sätt som överensstämmer med de mänskliga rättigheterna och att de uttryckligen slår fast att humanitärt stöd vid inresa eller ideellt humanitärt stöd (exempelvis mat, logi, medicinsk vård och juridisk rådgivning) till migranter i en irreguljär situation inte är straffbart.<sup>231</sup>

---

### **TEXTRUTA 17. Nordiska fackföreningsinitiativ mot arbetskraftsexploatering**

---

Det norska fackförbundet (Fellesforbundet)<sup>232</sup> försöker aktivt förhindra arbetskraftsexploatering i Norge. Förbundet har tagit fram en broschyr med titeln *Useriøse aktører: et veiledningshefte for tillitsvalgte i Fellesforbundet (Oseriøse aktører: en vägledning för förtroendevalda i Fellesforbundet)*, med strategier för att upptäcka och ta itu med arbetskraftsexploatering.<sup>233</sup> Fellesforbundet satsar även på uppsökande arbete och anordnar språkurser i norska för migrerande arbetstagare. I Finland och Danmark offentliggör vissa fackföreningar regelbundet namnen på företag som ska bojkottas, exempelvis på grund av att de inte har betalat ut löner eller betalat för låga löner. Det finska byggnadsarbetareförbundet offentliggör re-

*gelbundet namnen på misstänkta företag, som står kvar på förteckningen till dess att de har betalat ut de inestående lönerna.*<sup>234</sup> I Danmark bojkottade fackföreningen 3F danska och utländska företag i byggbranschen, efter att de vägrade ingå kollektivavtal med 3F. Under vissa omständigheter kan bojkotten utvidgas, så att ingen av de andra fackföreningarna i det danska fackförbundet (LO) levererar material eller tjänster till företaget.<sup>235</sup>

---

### **TEXTRUTA 18. Fackliga center för papperslösa migrerande arbetstagare i Sverige, Norge och Tyskland**

---

I Sverige driver Landsorganisationen (LO), i samarbete med Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) och Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO), ett center för papperslösa migranter i Stockholm. Centret ger papperslösa migranter och asylsökande information om deras rättigheter på arbetsmarknaden, bland annat om kollektivavtal, arbetstid och hälsovård. Dessutom hjälper centret migrerande arbetstagare om deras rättigheter har kränkts. Alla tjänster är kostnadsfria och kan erhållas anonymt.<sup>236</sup> På liknande sätt planerar det norska fackförbundet (LO) att inrätta ett servicecenter för papperslösa migranter och asylsökande, i samarbete med den icke-statliga organisationen Norwegian People's Aid. Inrättandet av centret finns med i LO:s handlingsplan för perioden 2013–2017.<sup>237</sup>

I Tyskland har fackförbundet DGB<sup>238</sup> inrättat sex center i hela landet för att på olika språk upplysa migrerande arbetstagare om deras rät-

---

230 Rådets direktiv 2002/90/EG av den 28 november 2002 om definition av hjälp till olaglig inresa, transitering och vistelse, EGT 2002 L 328/17.

231 I rapporten påpekas att det i EU:s hjälpdirektiv tillåts men inte uttryckligen krävs att medlemsstaterna avstår från att bestraffa hjälp till irreguljär vistelse, om inte detta görs avsiktligt och/eller i vinstsyfte. Se FRA 2014, op. cit., s. 16, och direktiv 2002/90/EG, art. 1.

232 På internet: <http://www.fellesforbundet.no/> (hämtat 28 april 2014).

233 Fellesforbundet (2009): *Useriøse aktører: et veiledningshefte for tillitsvalgte i Fellesforbundet*.

234 På internet: <http://rakennusliitto.fi/palkkat-ja-tes/liiton-julistamat-saarrot/> (hämtat 23 april 2014).

235 3F Fagligt Fælles Forbund, 3Fs holdning til udenlandsk arbejdskraft. På internet: [http://forsiden.3f.dk/article/20110307/UDENLANDSK\\_ARBEJDSKRAFT/110309890&profile=2380&template=sectionpage&dynamikpath=3fdk-loenforside-grupperne-illegal-forside&profile=2380](http://forsiden.3f.dk/article/20110307/UDENLANDSK_ARBEJDSKRAFT/110309890&profile=2380&template=sectionpage&dynamikpath=3fdk-loenforside-grupperne-illegal-forside&profile=2380) (hämtat 23 april 2014).

236 <http://www.fcfp.se> (hämtat 28 april 2014).

237 Landsorganisasjonen i Norge (2013): *LOs handlingsprogram 2013–2017*.

238 På internet: <http://en.dgb.de/> (hämtat 28 april 2014).

tigheter och ge stöd i fall av arbetskraftsexploatering.<sup>239</sup> Tjänsterna är kostnadsfria och tillgängliga för alla migrerande arbetstagare, oavsett om de är fackligt anslutna. Flera andra organisationer i Tyskland hjälper migrerande arbetstagare och ger information, exempelvis icke-statliga människorättsorganisationer, kyrkliga organisationer och kvinnoorganisationer.<sup>240</sup> MigrAr är exempelvis ett rättshjälpsinitiativ i regi av fackföreningen Verdi,<sup>241</sup> som hjälper migranter, däribland papperslösa migranter, i fall av arbetskraftsexploatering.<sup>242</sup>

## 4.5

# Värna och främja rätten till rättsmedel

→ Om migrerande arbetstgares rättigheter och friheter kränks bör staterna, i linje med sina skyldigheter att skydda, se till att dessa arbetstagare genom civilrättsliga, administrativa, lagliga eller andra rättsliga åtgärder och oavsett ställning har lika tillgång till rättslig prövning och rättsmedel för liden skada.<sup>243</sup>

239 DGB. Beratungsstellen. På internet: <http://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen> (hämtat 1 april 2014).

240 DGB. Beratungsstellen, op. cit.

241 Verdi är en fackförening för flera olika tjänsteområden. Den har ungefär 2,2 miljoner medlemmar och stöder personer inom ungefär tusen olika yrken. Se fackföreningens webbplats på internet: [http://international.verdi.de/ver.di\\_fremdsprachig/was\\_ist\\_ver.di\\_-\\_eine\\_einfuehrung\\_auf\\_englisch](http://international.verdi.de/ver.di_fremdsprachig/was_ist_ver.di_-_eine_einfuehrung_auf_englisch) (hämtat 28 april 2014).

242 På internet: <http://migrar-ffm.de/> (hämtat 1 april 2014).

243 Den internationella konventionen om skydd för alla migrerande arbetare, art. 83; FN:s konvention mot gränsöverskridande organiserad brottslighet, art. 25.2; FN:s protokoll om handel med människor, art. 6.6 etc.; den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, art. 13; Europarådets konvention om åtgärder mot människohandel (CETS nr 197), art. 15; EU:s direktiv 2011/36/EU, art. 17. Se även kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (OHCHR) 2011, op. cit., princip 17 och riktlinje 9.

## 4.5.1

# *Införa mekanismer för konfidentiell rapportering av utnyttjande och för inlämnande av anonyma klagomål*

→ Staterna bör stödja mekanismer i fackföreningarnas eller icke-statliga organisationers regi för konfidentiell eller anonym rapportering av misstänkta situationer på arbetsplatsen, i syfte att underrätta yrkesinspektionerna och få dem att genomföra en inspektion av den misstänkta arbetsplatsen.

→ Staterna bör införa mekanismer som gör att migrerande arbetstagare – personer som utsätts för eller bevittnar utnyttjande och/eller brott – kan inge konfidentiella klagomål, företrädesvis till ett oberoende organ (exempelvis en ombudsman), utan att behöva frukta repressalier i form av uppsägning, ytterligare otrygghet, överlämnande till utlänningsmyndighet, frihetsberövande och utvisning.

→ Staterna bör även överväga att ge offer för och vittnen till allvarliga brott en möjlighet att vända sig till polisen via tredje part (exempelvis ombudsman för migranter, särskilt utsedda tjänstemän eller enheter som ger humanitärt och rättsligt bistånd).<sup>244</sup>

## 4.5.2

# *Erbjud rättshjälp och stödtjänster för tillgång till rättsmedel, särskilt ersättning*

→ Staterna bör se till att migrerande arbetstagare som har utsatts för exploatering och människohandel ges gratis juridisk rådgivning och rättshjälp på ett språk som de förstår vid administrativa och rättsliga förfaranden när de söker gottgörelse för utnyttjande och exploatering.<sup>245</sup>

→ Staterna bör anslå medel till frivilligorganisationer och fackföreningar för inrättande av stödtjänster för migrerande arbetstagare som har utsatts för exploatering och människohandel, så att de verkligen kan söka rättslig prövning. Dessutom bör staterna införa regler som gör att en ackrediterad icke-statlig organisation eller fackförening kan företräda migrerande arbetstagare och bistå dem i rättsliga eller administrativa förfaranden.

## 4.5.3

# *Gör det möjligt för utnyttjade arbetstagare att byta arbetsgivare*

→ Staterna bör se över sina bestämmelser om arbetskraftsmigration för att införa kriterier och mekanismer som gör att migrerande arbetstagare kan byta arbetsgivare om de utnyttjas eller om villkoren i det rättsligt bindande anställningserbudandet eller anställningsavtalet inte iakttas. Migrerande arbetstagare bör ges tillräckligt med tid att hitta ett annat arbete och bör kunna ges ställning som arbetssökande för att byta arbetsgivare och/eller sektor i landet utan att förlora sitt arbets- och/eller uppehållstillstånd.

245 FN:s protokoll om handel med människor, art. 6; Europarådets konvention om åtgärder mot människohandel (CETS nr 197), art. 12 och 15; OHCHR:s rekommenderade principer och riktlinjer om mänskliga rättigheter och människohandel [E/2002/68/Add.1], riktlinje 6.5 och 9.3; EU:s direktiv om människohandel 2011/36/EU, art. 11.5 och 12.2; Europaparlamentets och rådets direktiv 2012/29/EU av den 25 oktober 2012 om fastställande av miniminormer för brottsoffers rättigheter och för stöd till och skydd av dem samt om ersättande av rådets rambeslut 2001/220/RIF, art.13.

## 4.5.4

# *Uppehållstillstånd för migrerande arbetstagare som har utsatts för exploatering och människohandel, samt anstånd för att söka ersättning*

→ Staterna bör skjuta upp utvisningen av migrerande arbetstagare som har utsatts för exploatering och människohandel, så att de lagligen kan stanna kvar i landet och föra talan om ersättning vid tvistemåls-, arbets- eller brottmålsdomstol. Dessutom bör staterna införa förfaranden och mekanismer som gör att utländska medborgare som har utsatts för brott kan fortsätta föra talan, även efter att de har lämnat landet.<sup>246</sup>

→ Staterna bör göra det möjligt att reglera migrerande arbetstagares ställning när de anmäler exploatering och människohandel. Uppehållstillstånd bör beviljas både när det krävs på grund av offrets personliga situation och när de samarbetar med behöriga myndigheter. När tillstånd beviljas av samar-

betsskäl ska offren inte nödvändigtvis anmodas att yrka ansvar eller vittna i domstol, och tillståndet ska inte vara beroende av att åtalets brottsrubricering är människohandel. Sådana uppehållstillstånd bör kunna omvandlas till normala arbetstillstånd och omfatta möjligheten att ansöka om permanent uppehållstillstånd.

246 Bestämmelser om uppehållstillstånd för rättslig prövning ingår i FN:s protokoll om handel med människor, art. 6.2.b och art. 8.2; FN:s konvention mot gränsöverskridande organiserad brottslighet, art. 25.3; Europarådets konvention om åtgärder mot människohandel [CETS nr 197], art. 16.2 [se även den förklarande rapporten till CETS nr 197, punkt 192 och 202]; OHCHR:s rekommenderade principer och riktlinjer om mänskliga rättigheter och människohandel (E/2002/68/Add.1), principerna 9 och 17; OHCHR, FN:s särskilda rapportör om handel med människor, särskilt kvinnor och barn, *The Right to Effective Remedies for Trafficked Persons, Draft basic principles on the right to an effective remedy for trafficked persons*, 2013.



## 4.5.5

# Vidta särskilda skyddsåtgärder för arbetstagare som har utsatts för exploatering och människohandel

→ Staterna bör i linje med internationella och regionala standarder se till att migrerande arbetstagare som har utsatts för exploatering och människohandel ges särskilt skydd i enlighet med sina rättigheter som offer för brott och/eller människohandel. De bör särskilt se till att personer som har utsatts för människohandel snabbt slussas till nationella mekanismer för väckande av talan och att de ges villkorlös tillgång till lämpligt socialt, psykologiskt och medicinskt stöd, rättshjälp, översättning/tolkning samt logi och materiellt stöd.<sup>247</sup>

→ Staterna bör se till att de har förfaranden som är anpassade för brottsoffer för att skydda dem som utsätts för exploatering och människohandel mot att bli utsatta på nytt samt för att skydda dem mot sekundär viktimisering under det rättsliga förfarandet.<sup>248</sup>

### *Bakgrund och sammanhang*

Migrerande arbetstagare som har utnyttjats och exploaterats har genom administrativa, arbetsrättsliga och rättsliga förfaranden och/eller genom andra operativa klagomålsmekanismer på företagsnivå rätt till ett effektivt rättsmedel för kränkningen av sina rättigheter. Av olika anledningar, bland annat de migrerande arbetstagarnas brist på kunskap om sina rättigheter och om möjligheten att inge klagomål till

administrativa eller rättsliga myndigheter, hindras de dock ofta från att faktiskt åtnjuta rätten till rättsmedel. Migranterna befinner sig ofta i en vansklig situation, de är inte fackligt anslutna och har mycket sällan tillträde till klagomålsmekanismer i företaget (om de finns). Dessutom är deras uppehålls- och/eller arbetstillstånd i många fall knutet till arbetsgivaren, och de är rädda för att förlora jobbet om de klagar. Dessutom har migrerande arbetstagare som söker ersättning för ackumulerad lön – särskilt när de befinner sig i en irreguljär situation – ofta svårt att bevisa att det finns ett anställningsförhållande och/eller anställningsavtal eller hur mycket de har arbetat. Stora hinder är även rädslan för återvändande, för förvar eller för att gå miste om möjligheter eller en inkomstkälla (även om den är minimal), samt hinder som står i samband med kulturella faktorer, kön, språk och utbildning.

Det är skälet till att staterna bör införa mekanismer och incitament för att få migrerande arbetstagare att anmäla exploatering och människohandel, bland annat genom anonyma anmälningar, konfidentiella klagomålsförfaranden samt ingivande av klagomål direkt eller via bestämda tredje parter (exempelvis fackföreningar och icke-statliga organisationer). De migrerande arbetstagarna inger exempelvis inte några klagomål om de inte har förtroende för den icke-statliga organisationen eller

247 FN:s protokoll om handel med människor, art.6; Europarådets konvention om åtgärder mot människohandel (CETS nr 197), art. 10, 11 och 12; EU:s direktiv om människohandel 2011/36/EU, art. 11, 12 och 17; OHCHR:s rekommenderade principer och riktlinjer om mänskliga rättigheter och människohandel, riktlinjerna 2, 6 och 9.

248 EU:s direktiv om människohandel 2011/36/EU, art. 12; Europaparlamentets och rådets direktiv 2012/29/EU av den 25 oktober 2012 om fastställande av miniminormer för brottsoffers rättigheter och för stöd till och skydd av dem samt om ersättande av rådets rambeslut 2001/220/RIF, art.12,18 och 22–24.

för ombudsmannen och inte är säkra på att deras problem kommer att tas på allvar och att de kommer att skyddas mot eventuella repressalier. Andra viktiga incitament är att ge arbetstagarna säkra sätt att lämna en arbetsgivare som utnyttjar dem och hitta ett annat arbete och/eller att reglera sin situation. I Östersjöregionen gör vissa länder (exempelvis Finland) redan det möjligt för arbetstagare att lämna arbetsgivare som utnyttjar dem, utan att riskera att de förlorar sitt arbets- eller uppehållstillstånd. Arbetstagarna känner dock inte alltid till detta och kan behöva hjälp för att hitta en ny säker anställning, så att inte skrupelfria mellanhänder kan profitera på deras utsatta situation.<sup>249</sup>

Stödtjänsterna undanröjer inte endast strukturella hinder för de migrerande arbetstagarnas tillgång till rättsmedel, utan är även centrala för att migrerande arbetstagare som har utsatts för exploatering eller människohandel ska kunna hävda sina rättigheter, däribland rätten till ersättning för liden skada. Personer som har utsatts för exploatering och människohandel har ofta rätt till ytterligare skydd på grund av det trauma som brottet har orsakat, bland annat på deras känslomässiga och psykiska hälsa, och den sårbarhet som härrör från det kontrollerande förhållandet mellan offret och lagöverträdaren. I internationell och europeisk lagstiftning om människohandel föreskrivs faktiskt en rad underordnade rättigheter som ska ge offren stöd och skydd och göra det möjligt för dem att få verklig tillgång till rättsmedel samt skydda dem mot sekundär viktimering. Följaktligen bör stödtjänster som medicinsk och psykologisk vård, logi, juridisk rådgivning och juridiskt ombud, grundläggande medel för uppehållet, reglering av rättslig ställning, tolkning och översättning samtliga betraktas som underordnade rättigheter som möjliggör tillgång till ersättning. Det är därför av största vikt att arbetstagare som har utsatts för människohandel och exploatering snabbt slus-

sas till den nationella mekanismen för väckande av talan, så att de får hjälp och så att deras rättigheter skyddas. Undersökningar i Östersjöregionen bekräftar dessa utmaningar och tyder på en allmän brist på tjänster för migrerande arbetstagare. Bristen på tjänster får betydande konsekvenser för förhindrandet av exploatering och påverkar även möjligheterna att upptäcka människohandel med arbetstagare, hjälpa offren och ge dem gottgörelse samt bestraffa förövarna.

För att förbättra tillgången till rättslig prövning är det generellt sett viktigt att göra flera skyddsmöjligheter tillgängliga och möjliga att nå. Det innebär att olika möjligheter utnyttjas för att migrerande arbetstagare som har utsatts för exploatering och människohandel ska kunna få gottgörelse, däribland möjligheter på området för arbetsnormer, människohandel, brottsoffers rättigheter<sup>250</sup> och sanktioner mot arbetsgivare.<sup>251</sup> I 2012 års EU-direktiv om brottsoffers rättigheter<sup>252</sup> fastställs exempelvis miniminormer för skydd av brottsoffers rättigheter och krävs att staterna ser till att brottsoffren får lämplig information, lämpligt stöd och skydd och kan medverka i straffrättsliga förfaranden. Direktivet gäller brottsoffer på ett icke-diskriminerande sätt, inbegripet när det gäller deras uppehållsstatus. Följaktligen är det även en mycket relevant norm för skyddet av migrerande arbetstagare som har utsatts för exploatering eller människohandel. Ytterligare en möjlighet står till buds genom 2009 års EUdirektiv om sanktioner mot arbetsgivare. I direktivet föreskrivs en särskild mekanism som gör att arbetstagarna kan få ersättning för inestående lön. Om det är svårt att bevisa det inestående ersättningsbeloppet förutsätts automatiskt att anställningsförhållandet varade i tre månader. Relevanta standarder för minimilön eller kollektivavtal ska tillämpas vid beräkningen av inestående ersättning.<sup>253</sup>

249 Ollus et al. 2013, op. cit., Ollus & Jokinen 2013, op. cit.

250 Europaparlamentets och rådets direktiv 2012/29/EU av den 25 oktober 2012 om fastställande av miniminormer för brottsoffers rättigheter och för stöd till och skydd av dem samt om ersättande av rådets rambeslut 2001/220/RIF.

251 EU:s direktiv om sanktioner mot arbetsgivare.

252 EU:s direktiv 2012/29/EU, op. cit.

253 EU:s direktiv om sanktioner mot arbetsgivare, art. 6.

Med tanke på de rättsliga förfarandenas varaktighet och invecklade beskaffenhet rekommenderar vissa sakkunniga att ett extra och mer tillgängligt administrativt klagomålsförfarande införs. I textruta 19 sammanfattas en klagomålsmekanism för migrerande arbetstagare i tre huvudsteg, om de utsätts för utnyttjande eller rekryteringsbedrägeri.<sup>254</sup>

---

**TEXTRUTA 19. En klagomålsmekanism i tre steg för tillfälliga migrerande arbetstagare**

---

**Steg 1: Privata arbetsförmedlingar**

*Om en migrerande arbetstagare blir utnyttjad utomlands ska denne först kontakta den privata arbetsförmedling som rekryterade honom eller henne. Den privata arbetsförmedlingen ska sedan försöka lösa tvisten mellan den anställde och arbetsgivaren genom förlikning och genom frivillig överenskommelse.*

**Steg 2: Ansvarig statlig myndighet**

*Om steg 1 misslyckas ska de berörda institutionerna ge opartiskt och ändamålsenligt tredjepartsstöd genom förlikning, skiljeförfarande och medling. Institutionerna bör kontakta sina motsvarigheter i anställningslandet. Om klagomålet bekräftas ska den ansvariga myndigheten dra in eller upphäva tillstånden eller tillgodose krav på gottgörelse.*

**Steg 3: Domstol**

*Även om detta sätt tar lång tid och kostar pengar är det bästa sättet att hantera allvarliga kränkningar av de mänskliga rättigheterna vid rekryteringen, däribland människohandel. Klagomål om handlingar som har straffrättslig karaktär och som kräver påföljder som böter och fängelse omfattas av domstolarnas behörighet.<sup>255</sup>*

.....

---

254 OSSE, ILO, IOM 2006, op. cit., s. 49.

255 Ibid.

## 4.6

# *Garanterar rätten för arbets- tagare som har utsatts för människohandel och exploat- ering att inte bestraffas för lagöverträdelse som de begick när de utsattes för människo- handel eller som en följd av att ha utsatts för människohandel*

98

→ Staterna bör överväga att anta lagstiftning som ser till att migrerande arbetstagare som utsätts för människohandel och/eller tvångsarbete skyddas mot förvar, åtal och straff för lagöverträdelse i samband med att de utsattes för människohandel eller som en följd av att ha utsatts för människohandel. Sådan lagstiftning bör omfatta en öppen förteckning över lagöverträdelse som normalt är förknippade med människohandel och/eller tvångsarbete, och för vilka offer för människohandel inte kommer att åtalas eller bestraffas. En sådan förteckning bör omfatta, men inte vara begränsad till, följande överträdelse:

- Överträdelse av utlänningsrättsliga bestämmelser.
- Anställning utan arbets- eller uppehållstillstånd.

- Lämnande av falska uppgifter för att få resehandlingar, arbetstillstånd och uppehållstillstånd.
- Olaglig gränspassage och längre vistelse än viseringens giltighetstid och så vidare.<sup>256</sup>

→ Staterna bör i linje med sina skyldigheter att inte bestraffa se till att offer för människohandel, som har varit misstänkta eller fällts för människohandelsrelaterade brott, inte får begränsad uppehållsrätt eller, i förekommande fall, begränsade rättigheter som arbetstagare, som de kan ha rätt till som offer.<sup>257</sup>

256 OSSE (2013): *Policy and legislative recommendations towards the effective implementation of the non-punishment provision with regard to victims of trafficking*, s. 32.

257 *Ibid.*, s. 33.

## *Bakgrund och sammanhang*

Internationella och regionala standarder på människohandelsområdet omfattar en särskild rättsligt eller politiskt bindande bestämmelse för att se till att offer för människohandel inte bestraffas för lagöverträdelser i samband med eller till följd av att de utsattes för människohandel.<sup>258</sup> Skälet till denna bestämmelse är att personer som utsätts för människohandel tvingas bryta mot lagen på grund av människohandeln och att de handlar osjälvständigt, eftersom de genom falska förespeglningar, utnyttjande och tvång kontrolleras av människohandlarna. Därför är de

inte ansvariga för lagöverträdelsen och bör inte hållas ansvariga. Det är orättvist att bestraffa offren för lagöverträdelser i samband med att de utsattes för människohandel och det kränker deras värdighet. Det spelar även i händerna på människohandlarna, som får ännu större kontroll över offren genom hot om att ange dem för myndigheterna och som därmed ostraffat kan fortsätta sin verksamhet.<sup>259</sup>

## *4.7*

# *Andra åtgärder för skydd av migranternas rättigheter*

## *4.7.1*

# *Främja tolerans och icke-diskriminering*

→ Staterna bör samarbeta med det civila samhället, fackföreningar och företag för att främja en kultur och en miljö som inser och uppskattar de migrerande arbetstagarnas positiva sociala och ekonomiska samhällsbidrag i mottagarlandet. Staterna bör även stimulera insatser och allmänhetens inställning för

att bekämpa diskriminerande och främlingsfientliga attityder.

<sup>258</sup> CETS nr 197, art 26; EU:s direktiv om människohandel, art. 8; OHCHR:s rekommenderade principer och riktlinjer om mänskliga rättigheter och människohandel [E/2002/68/Add.1], riktlinje 4.5; FN:s resolution om en global handlingsplan för att bekämpa människohandel: resolution / antagen av FN:s generalförsamling, A/RES/64/293 (12 augusti 2010); OSSE:s ständiga råd, beslut nr 557/Rev.1 om en handlingsplan för att bekämpa människohandel, PC.Dec/557/Rev.1 (Wien, 7 juli 2005), kapitel IV, punkt 5.2.; OSSE, ministerrådets beslut nr 1 om att stärka OSSE:s insatser för att bekämpa människohandel, MC(8).DEC/1 (Wien, 28 november 2000), punkt 9; OSSE:s ministerråd, ministerdeklaration om bekämpning av alla former av människohandel, MC.DOC/1/11/Corr.1 (7 december 2011).

<sup>259</sup> Bestämmelsen om att inte bestraffa behandlas ingående i OSSE 2013, op. cit, där det även ges riktlinjer.

## 4.7.2

# *Engagera nationella rapportörer eller motsvarande mekanismer i förebyggandet av människohandel för arbetskraftsexploatering*

→ Nationella rapportörer för människohandel eller motsvarande mekanismer, eller nationella institutioner för mänskliga rättigheter, skulle kunna satsa särskilt på att förstå mönstren i exploateringen av och handeln med migrerande arbetstagare, samt på att dokumentera de strukturella faktorer som skapar en exploateringsfrämjande miljö.

100

## 4.7.3

# *Se över politiken för arbetskraftsinvandring för att skapa politisk konsensus för att förhindra människohandel*

→ I linje med sina skyldigheter att kontrollera att de mänskliga rättigheterna respekteras bör staterna se över politik, lagar och regler, särskilt på migrations-, arbetsmarknads- och företagsområdet, för att främja samstämmighet, undvika risken för att skyddet av de mänskliga rättigheterna åsidosätts och se

till att de inte oavsiktligt bidrar till exploatering av och handel med migrerande arbetstagare. Mot bakgrund av tecknen på utnyttjande och exploatering i samband med vissa program för arbetskraftsmigration, exempelvis utstationering av arbetstagare och falskt egenföretagande, och i samband med en vise-

ringspolitik som knyter uppehållstillstånd till en viss arbetsgivare, bör dessa program noggrant granskas för att se till att de överensstämmer med målet att förhindra och bekämpa exploatering och människohandel.

## *Bakgrund och sammanhang*

Allmänhetens negativa inställning till invandrare, ett svagt genomförande av lagarna mot främlingsfientlighet och diskriminerande och/eller dåligt rättsligt skydd av migranternas mänskliga rättigheter är några av de faktorer som bidrar till utnyttjandet av migrerande arbetstagare och som begränsar deras faktiska tillgång till rättslig prövning. Åtgärder som främjar migranternas integration i samhället, erkänner deras positiva bidrag till den ekonomiska utvecklingen och samhällsutvecklingen och förebygger diskriminering bidrar till att främja en positiv inställning till invandrare, skapa social sammanhållning och förstärka de positiva effekterna av arbetskraftsmigrationen.

Politisk samstämmighet och ändamålsenliga åtgärder mot människohandel och exploatering av migrerande arbetstagare kräver systematiska insatser för att se över politik, lagar och regler inom en rad sammanhängande politikområden (exempelvis migration, arbetsrätt och reglering, affärsmetoder, korruptionsbekämpning, kvinnors egenmakt och så vidare) för att inte arbetstagarnas sårbarhet ska öka. Även i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter erkänns behovet av politisk samstämmighet och av en lämplig balans mellan åtaganden när det gäller de mänskliga rättigheterna och näringspolitiska mål.<sup>260</sup>

Ett typexempel är politiken att kriminalisera migration, vilket inte endast förstärker negativa stereotyper om invandrare, vilka betraktas som kriminella och kontrolleras endast på grund av sin irreguljära situation, utan även motverkar syftet med bekämpningen av människohandel.<sup>261</sup> Det spelar i händerna på människohandlarna, som får ännu större kon-

troll över offren på grund av deras rädsla för förvar och utvisning. Dessutom blir det ännu svårare för brottsbekämpande organ att upptäcka exploatering. Ett annat exempel på bristande samstämmighet är politik för arbetskraftsmigration som knyter arbetstagarens uppehålls- och arbetstillstånd till en viss arbetsgivare. Denna politik ökar arbetstagarens beroende och sårbarhet.

<sup>260</sup> FN:s råd för mänskliga rättigheter 2011, op. cit., s. 11–12 om politisk samstämmighet, principerna 8, 9 och 10.

<sup>261</sup> Det finns en växande insikt om behovet av att se över denna politik, se exempelvis FRA 2014 op. cit.; se även EUDomstolens dom av den 28 april 2011 i mål C-61/11, El Dridi.

# *Kapitel 5.*

---



***Twärsektoriellt  
samarbete och  
samordning på  
internationell nivå***

I Östersjöregionen finns både ursprungs-, destinations- och transitländer för människohandel. Inom regionen kommer migrerande arbetstagare som utsätts för människohandel både från europeiska länder och från mer avlägsna länder som Thailand och Vietnam.<sup>262</sup> Forskningen om arbetskraftsexploatering och handel med migrerande arbetstagare i regionen visar att företeelsen har många aspekter och många inblandade aktörer, från polis, åklagare, domare, utlänningsmyndigheter, socialtjänst, yrkesinspektioner, tillstånds-/registreringsmyndigheter för privata arbetsförmedlingar, skatte- och tullmyndigheter, statliga organ för handel och näringsverksamhet och kommunala myndigheter till fackföreningar, arbetsgivarorganisationer och deras företrädare för bestämda sektorer och så vidare. Det är både nödvändigt och svårt att konsultera och aktivera alla dessa aktörer i utformningen och genomförandet av strategier som ska förhindra människohandel. Det räcker inte att införa och garantera ett regelbundet utbyte och samarbete mellan dessa intressenter på

nationell nivå. Åtgärder mot människohandel kräver också ändamålsenliga mekanismer och rutiner för bilateralt och internationellt samarbete mellan och bland alla intressenter.

I detta kapitel anges riktlinjer och ett par strategiska rekommendationer för att ytterligare utveckla det bilaterala, regionala och internationella samarbetet, i syfte att förebygga människohandel för arbetskraftsexploatering. Syftet med de föreslagna åtgärderna är att ta itu med de problem som har fastställts på nationell nivå av lokala sakkunniga och intressenter som konsulterades inom ramen för ADSTRINGO-projektet. Nyckeln till framgång i det sektorsövergripande internationella samarbetet är att inleda en regelbunden dialog mellan de olika aktörerna, för att i första hand utveckla förtroende och en gemensam förståelse av problemet och dess svårigheter, och först därefter gemensamt fastställa möjliga sätt och lösningar för att ta itu med de gemensamma problemen.

## 5.1

# *Inrätta eller förstärka nationella samordningsmekanismer som främjar offentligt-privat partnerskap*

→ Staterna bör se till att de befintliga sektorsövergripande samordningsmekanismer för människohandel omfattar företrädare för yrkesinspektioner, fackföreningar och organisationer för migranters rättigheter samt arbetsgivarorganisationer och de-

ras företrädare inom sektorer där exploatering förekommer, exempelvis inom jordbruks-, städ- och restaurangsektorerna.

262 En översikt över människohandeln i Östersjöregionen finns i Östersjöstaternas råd (2013): Human Trafficking 2013 – Baltic Sea Region Round-up, CBSS.

## 5.2

# *Ingå eller förstärk bilaterala arbetskyddsavtal för låg- och medelkvalificerade migrerande arbetstagare*

→ Staterna i Östersjöregionen bör ingå bilaterala eller multilaterala arbetskyddsavtal för låg- och medelkvalificerade arbetstagare som flyttar efter arbete mellan länder i regionen samt särskilda avtal med de viktigaste destinationsländerna utanför regionen.<sup>263</sup>

Sådana bilaterala avtal bör omfatta bestämmelser med krav på rättsligt bindande anställningserbjudanden och standardiserade anställningsavtal, särskilt inom jordbruks-, städ- och restaurangsektorerna.

## 5.3

# *Stärk det gränsöverskridande samarbetet mellan fackföreningar och frivilligorganisationer*

→ Fackföreningarna i Östersjöregionen bör stärka det gränsöverskridande samarbetet mellan ursprungs- och destinationsländerna, särskilt inom sektorer med lågkvalificerad migrerande arbetskraft. Målet med ett sådant samarbete bör vara att

förbättra informationsutbytet om säkra och lagliga migrationsmöjligheter och om migrerande arbetstagares rättigheter samt att inrätta mekanismer för rättshjälp och annat stöd åt migrerande arbetstagare som har utnyttjats.

<sup>263</sup> ILO C181, art. 8.2: om arbetstagare rekryteras i ett land för arbete i ett annat land, ska de berörda staterna överväga att ingå bilaterala avtal för att förhindra utnyttjande och bedrägerier i samband med rekrytering, placering och anställning.

→ Fackföreningar, icke-statliga organisationer och organisationer för migranternas rättigheter i Östersjöregionen bör även försöka stärka sitt samarbete, särskilt mellan ursprungs- och destinationsländer, för att utbyta information och utarbeta gemensamma strategier för att i högre grad förebygga exploateringen av och handeln med migrerande arbetstagare samt för att stärka skyddet av migranternas rättigheter och förbättra kvaliteten på stödet till dem.

## 5.4

# *Stärk det regionala gränsöverskridande samarbetet mellan arbetsgivarorganisationer, privata arbetsförmedlingar och företag*

→ Arbetsgivarorganisationerna, de privata arbetsförmedlingarna och företagen bör stärka det regionala samarbetet för att utbyta och sprida information om lovande självreglerande system och andra initiativ som ska förhindra exploateringen av och handeln med migrerande arbetstagare. De kan exempelvis inleda flerpartsinitiativ för att dokumentera den policy och praxis i företagen som följer principerna om att inte någon rekryteringsavgift ska tas ut av arbetssökande eller policyn att arbetsgivaren betalar.<sup>264</sup>

## 5.5

# *Inrätta tvärsektoriella samarbetsmekanismer mellan ursprungs- och destinationsländer*

→ Staterna i ursprungs- och destinationsländer bör ingå bilaterala avtal för att främja och säkerställa gränsöverskridande samarbete mellan yrkesinspektioner, tillståndsgivande myndigheter, polis, åklagare och domstolar, för att på ett ändamålsenligare sätt ta itu med utnyttjandet och exploateringen av migrerande arbetstagare.

## 5.6

# *Inrätta samarbetsmekanismer för informationsutbyte och kring sanktioner mot arbetsgivare*

→ Staterna i ursprungs- och destinationsländerna bör stärka det gränsöverskridande samarbetet mellan yrkesinspektioner och andra brottsbekämpande organ, för att stödja informationsutbytet, stärka verkställandet av administrativa och rättsliga beslut och sanktioner (böter) och ömsesidigt erkänna eller ta hänsyn till påföljder på grund av överträdelser av

arbetsrätten av företag med säte i ett land och verksamhet i ett annat land.

→ Staterna bör säkerställa samarbete och informationsutbyte mellan behöriga myndigheter i ursprungs- och destinationsländerna, så att information om ett upphävande eller ett förbud som rör en

privat arbetsförmedling i ett land meddelas de behöriga myndigheterna i andra länder där företaget kan ha verksamhet. Dessutom kan de utbyta underrättelser om bedrägerier, i syfte att upptäcka och känna igen bedrägerier för arbetskraftsexploatering.

## *Bakgrund och sammanhang*

Dessa åtgärder ska underlätta ett effektivt gränsöverskridande samarbete för att förebygga kränkningar av arbetstagarnas rättigheter. Forskningsresultaten i Östersjöregionen och samrådet med sakkunniga visade exempelvis att yrkesinspektionerna inte har möjlighet att effektivt övervaka och upprätthålla den arbetsrättsliga lagstiftningen i en gränsöverskridande situation. Motparterna i det andra landet kanske inte är skyldiga att samarbeta eller lämna upplysningar, och mekanismer för verkställande av sanktioner i den stat där mellanhanden, den privata arbetsförmedlingen eller andra företag har sin verksamhet saknas i regel. Även det sektorsövergripande och gränsöverskridande samarbetet mellan brottsbekämpande organ och icke-statliga organisationer i ursprungs- respektive destinationsländerna är begränsat. Alltför ofta beror mycket på aktörernas goda vilja.<sup>265</sup> Även när det gäller samarbetet inom det civila samhället visade forskningsresultaten och samråden att det finns ett behov av att ytterligare utveckla samarbetet, särskilt mellan icke-statliga organisationer och fackföreningar i ursprungs- respektive destinationsländerna, för att förstärka insatserna eller vidta mer riktade förebyggande åtgärder och ge arbetstagare som utsätts för exploatering och människohandel bättre skydd.<sup>266</sup> När arbetstagarna exempelvis har återvänt hem är det rätt svårt för dem att söka gottgörelse för utnyttjande, inestående lön eller andra kränkningar av deras rättigheter. De skulle ha nytta av rättshjälp och annat stöd när de fortfarande befinner sig i landet där de utsattes för exploatering.

Ett regelbundet samarbete mellan myndigheterna i ursprungs- respektive destinationsländerna kan leda till informationsutbyte av högre kvalitet (exempelvis för att hitta och bestraffa lagöverträdare på deras territorium) samt till bilaterala eller regionala avtal om arbetskraftsmigration. Samarbete och samråd med företrädare för fackföreningar och arbetsgivarorganisationer kan bli mycket användbara, både för att utarbeta och genomföra avtal om arbetskraftsmigration och för att se till att alla parter hålls ansvariga. Bilaterala avtal om arbetskraftsmigration kan bli mycket användbara för att på bättre sätt tillgodose arbetsmarknadens behov och för att öka skyddet av de migrerande arbetstagarnas rättigheter i praktiken (exempelvis genom att ta itu med problem i samband med informationsutbyte, rekrytering, arbetsförhållanden, anställningsavtal, likabehandling, socialförsäkring, familjeåterförening och återvändande). Det krävs ett könsperspektiv och motsvarande analys för att inte vidga könsklyftan och ta hänsyn till kvinnors och mäns olika behov i samband med arbetskraftsmigration.

<sup>265</sup> Jorens et al. 2012, op. cit., s. 155–156.

<sup>266</sup> I detta avseende har ILO utarbetat en mall för fackföreningsavtal om migrerande arbetstagares rättigheter, på internet: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_115036.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_115036.pdf) (hämtat 23 april 2014).







# *Referenslitteratur*

---

## Litteratur:

- Adhikari v. Daoud & Partners et al., 697 F. Supp. 2d 674 (S.D. Tex. 2009) (denying motion to dismiss TVPA action by Nepali laborers and surviving family members against a US contractor and its affiliates).
- AIDRom: Wer informiert ist, ist geschützt: Was muss ich wissen, um in Deutschland sicher zu arbeiten? Wir können Dir helfen, wenn Du willst!. Bukarest: AIDRom.
- Allain Jean, Crane Andrew, LeBaron Genevieve & Behbahani Laya (2013): Forced Labour's Business Models and Supply Chains. Joseph Rowntree Foundation.
- Andrees, Beate (2008): Forced Labour and Human Trafficking. Handbook for Labour Inspections. Geneva: ILO.
- Asa, Riikka & Muurinen, Heidi (2010): Maahanmuutto työvoiman tarpeen täyttäjänä? Helsinki: Maahanmuuttovirasto & European Migration Network.
- Blumberg, Sirlle (2014): Why Estonian Victims of Labour Exploitation are Not Identified in Finland and Other Estonian Experiences. Seminar Presentation.
- Boak, Alison, Boldosser, Amy & Biu, Ofronama (ed.) (2003): Smooth Flight: A Guide to Preventing Youth Trafficking. IOFA.
- Bündnis gegen Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung (2013): Infomaterial: Arbeitszeitkalender - „Schreibe Deine Arbeitszeiten auf! Sichere Deinen Lohn!“
- Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism (CEOOR) (2005): Annual Report Belgian Policy on Trafficking in and Smuggling of Human Beings: Shadows and Lights.
- CIETT (2008): Uni Global Union and CIETT Corporate Members Launch Global Dialogue on Temporary Agency Work. Press release.
- Council of Baltic Sea States (CBSS) Secretariat (2013): Human Trafficking 2013 – Baltic Sea Region Round-up. CBSS.
- David, Fiona (2010): Labour Trafficking. AIC Reports Research and Public Policy Series 108. Canberra: Australian Institute of Criminology.
- DIEH & IEH (2013): Nordic Ethical Trading Framework.
- Dottridge, Mike (2011): Methods to Prevent Trafficking for Labour Exploitation: What to do and how. In OSCE: An Agenda for Prevention: Trafficking for Labour Exploitation. Vienna: OSCE Office of the Special Representative and Co-ordinator for Combating Trafficking in Human Beings.
- Dottridge, Mike (2012): Regional Implementation Initiative Guidelines for Preventing, Identifying and Combatting Cases of Trafficking in Human Beings for Labour exploitation. Available online at: <http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/Human%20trafficking%20guidelines.pdf> [accessed online on 26 May 2014].
- Dutch National Rapporteur on THB (2009): Trafficking in Human Beings – Seventh Report of the Dutch National Rapporteur. The Hague: Bureau NRM.
- Eskola, Kaisa & Alvesalo, Anne (2010): Ulkomaiseen työvoimaan liittyvät väärinkäytökset – poliisin tutkimat tapaukset. Helsinki: Työterveyslaitos.
- European Commission (2013): Employment & Recruitment Agencies Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. IHRB & Shift.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010): Trade Union Strategies to Recruit New Groups of Workers. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- EU FRA (2013): Apprehension of Migrants in an Irregular Situation- Fundamental Rights Considerations. Vienna: FRA.

EU FRA (2014): Criminalisation of Migrants in an Irregular Situation and of Persons Engaging with them. Vienna: Publications Office. Vienna: FRA.

Fellesforbundet (2009): Useriøse aktører: et veiledningshefte for tillitsvalgte i Fellesforbundet. Oslo: Fellesforbundet.

Gangmasters Licensing Authority (2011): Supermarkets and Suppliers' Protocol with the Gangmasters Licensing Authority – Best Practice Guide.

Gangmasters Licensing Authority (2013): Supplier/Retailer Protocol.

IHRB (2012): The Dhaka Principles for Migration with Dignity.

IHRB (2013): Fees and IDs: Tackling recruitment fees and confiscation of workers passports. London: IHRB.

ILO (2005): Trafficking for Forced Labour. How to Monitor the Recruitment of Migrant Workers. Training Manual. Geneva: ILO.

ILO (2006): ILO Multilateral Framework on Labour Migration. Geneva: ILO.

ILO (2006): ILO Multilateral Framework on Labour Migration. Non-binding Principles and Guidelines for a Rights-based Approach to Labour Migration. Geneva: ILO.

ILO (2007): Guide to Private Employment Agencies: Regulation, Monitoring and Enforcement. Geneva: ILO.

ILO (2008): Combating Forced Labour. A Handbook for Employers & Business. Geneva: ILO.

ILO (2009): The Costs of Coercion. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Geneva: ILO.

ILO (2011): Eradicating Forced Labour from Supply Chain. ILO.

ILO (2012): ILO 2012 Global Estimate of Forced Labour. Regional Factsheet European Union.

IndustriALL Global Union (2012): The Triangular Trap. Unions take action against Agency Labour. Geneva: IndustriALL Global Union.

International Organization of Employers (IOE) (2013): Meeting of Experts on Forced Labour. Preparatory Document For Employers.

IOM (2012): Counter Trafficking and Assistance to Vulnerable Migrants. Annual Report of Activities 2011. Geneva: IOM.

Irastorza, Xabier (2013): EU-OSHA and Migrant Workers. Presentation at SELEX Expert Meeting European Union Agency for Fundamental Rights, Vienna 4-5 June 2013. European Agency for Health and Safety at Work.

Janušauskiene, Diana (2013): Lithuanian Migrants as Victims of Human Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation Abroad. In Ollus, Natalia, Jokinen, Anniina & Joutsen, Matti (eds.): Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking. HEUNI Publication Series No. 75. Helsinki: HEUNI, 305–353.

Jokinen, Anniina, Ollus, Natalia & Aromaa, Kauko (eds.) (2011a): Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Finland, Poland and Estonia. HEUNI Reports 68. Helsinki: HEUNI.

Jokinen, Anniina, Ollus, Natalia & Viuhko, Minna (2011b): Work on Any Terms: Trafficking for Forced Labour and Exploitation of Migrant Workers in Finland. In Jokinen, Anniina, Ollus, Natalia and Aromaa, Kauko (eds.). Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Finland, Poland and Estonia. HEUNI Reports 68. Helsinki: HEUNI, 31–164.

Jokinen, Anniina (2012): Berry Pickers – Victims of Trafficking? In Joutsen, Matti (eds): New types of Crime. Proceedings for the International Seminar held in connection with HEUNI's thirtieth anniversary Helsinki 20 October 2011. HEUNI Publication Series No. 74. Helsinki: HEUNI, 31–31.

- Jokinen, Anniina & Ollus, Natalia (2013): Recruitment, Exploitation of Migrant Workers and Labour Trafficking in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Introduction and Research Findings. In Ollus, Natalia, Jokinen, Anniina & Joutsen, Matti (eds.): *Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking*. HEUNI Publication Series No. 75. Helsinki: HEUNI, 9–30.
- Jokinen, Anniina & Ollus, Natalia (2014): "Tuulikaapissa on tulijoita": Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö ravintola- ja siivouspalveluilla. HEUNI Publication Series No. 76. Helsinki: HEUNI.
- Jorens, Yves, Peters, Saskia & Houwerzijl, Mijke (2012): *Study on the Protection of Workers' Rights in Subcontracting Processes in the European Union: Final Study (Research commissioned by the European Commission)*. Project DG/Empl/B2-VC/2011/0015.
- Jägers, Nicola & Rijken, Conny (2014): Prevention of Human Trafficking for Labor Exploitation: The Role of Corporations. *Northwestern Journal of International Human Rights*, Volume 12, Issue 1, Article 3.
- Kagan, Carolyn, Lo, Sandy, Mok, Lisa, Lawthom, Rebecca, Sham, Sylvia, Greenwood, Mark & Baines, Sue (2011): *Experiences of Forced Labour Among Chinese Migrant Workers*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Landsorganisasjonen i Norge (2013): *LOs handlingsprogram 2013–2017*.
- Lasocik, Zbigniew, Rekosz-Cebula, Emilia & Wieczorek, Lukasz (2014): *Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation in Poland: Legal Regulations, Trends and Countermeasures*, CBSS Task Force on Trafficking in Human Beings, forthcoming publication.
- Lisborg, Anders (2011): *Menneskehandel i den grønne sektor? En undersøgelse af migrations- og arbejdsvilkårene for migrantarbejdere i landbrug og gartneri i Danmark*. Odense: Servicestyrelsen.
- Martin, Philip (2012): *Reducing Migration Costs and Maximizing Human Development*. In Omelaniuk, Irena, (ed.): *Global Perspective on Migration and Development*. IOM: Springer.
- McKay, Sandra, Craw, Mark & Chopra, Deepta (2006): *Migrant Workers in England and Wales. An Assessment of Migrant Worker Health and Safety Risks*. Working Lives Research Institute, London Metropolitan University. London: London Metropolitan University.
- Ministry of Employment and the Economy (2012): *Selvitys eurooppalaisista tilaajavastuujärjestelmästä*. Raportti 27/2012. Helsinki: Ministry of Employment and the Economy.
- Mortensen, Mia (2012): *Greencard-indehavere i Danmark: En analyse af hvordan arbejdsmigranter fra tredjelande forstår og praktiserer at være i Danmark på greencard*. Master thesis. Roskilde Universitet: Institut for Samfund og Globalisering.
- Mygind Korsby, Trine (2011): *Menneskehandel i rengøringsbranchen? En kvalitativ undersøgelse af migrations- og arbejdsvilkårene for en gruppe migrantarbejdere i Danmark*. Odense: Servicestyrelsen.
- Ollus, Natalia, Jokinen, Anniina & Joutsen, Matti (eds.) (2013): *Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking*. HEUNI Publication Series No. 75. Helsinki: HEUNI.
- Ollus, Natalia & Jokinen, Anniina (2013): "We've got People Lined Up Behind the Door": Placing the Trafficking and Exploitation of Migrant Workers in Context in the Restaurant and Cleaning Sectors in Finland. In Ollus, Natalia, Jokinen, Anniina & Joutsen, Matti (eds.): *Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking*. HEUNI Publication Series No. 75. Helsinki: HEUNI, 31–170.

- OSCE (2013): Policy and Legislative Recommendations towards the Effective Implementation of the Non-punishment Provision with Regard to Victims of Trafficking. Vienna: Office of the Special Representative and Co-ordinator.
- OSCE, ILO & IOM (2006): Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination. OSCE, ILO & IOM.
- PICUM (2012): Strategies to End Double Violence Against Undocumented Women Protecting Rights and Ensuring Justice. Brussels: PICUM.
- Piotrowicz, Ryszard (2012): States' Obligations under Human Rights Law towards Victims of Trafficking in Human Beings: Positive Developments in Positive Obligations. *International Journal of Refugee Law*: Volume 24, Issue 2, 181–201.
- Quirico, Monica (2012): Labour Migration Governance in Contemporary Europe. The case of Sweden. Torino: FIERI.
- Rambøll (2010): Integrationsministeriet undersøgelse af greencardordningen. København S: Rambøll.
- Ryazantsev, Sergei (2014): Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation and Irregular Labour Migration in the Russian Federation: Forms, Trends and Countermeasures. Moscow: The Council of the Baltic Sea States.
- Scott, Sam, Craig, Gary & Geddes Alistair (2012): Experiences of Forced labour in the UK food industry. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Skrivankova, Klara (2010): Between Decent Work and Forced Labour: Examining the continuum of exploitation. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Soo, Kadri & Markina, Anna (2013): Estonian Migrant Workers as Targets of Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation. In Ollus, Natalia, Jokinen, Anniina & Joutsen, Matti (eds.): *Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking*. HEUNI Publication Series No. 75. Helsinki: HEUNI, 238–304.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (2012): Ohje ulkomaisen työvoiman valvonnasta. STM/3424/2012.
- Stronger together (2013): Tackling Hidden Labour Exploitation: A toolkit for employers and labour providers.
- The International Labor Recruitment Working Group (2013): The American Dream Up for Sale: A Blueprint for Ending International Labor Recruitment Abuse. ILRWG.
- UK Government (2013): Good Business Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Presented to Parliament by the Secretary of State for Foreign and Commonwealth Affairs by Command of Her Majesty.
- UNODC (2012): Global Report on Trafficking in Persons. December 2012. Vienna: UNODC.
- UN OHCHR (2012): Migration and Human Rights. Improving Human Rights-Based Governance of International Migration. Geneva: OHCHR.
- UN Special Representative of the Secretary-General on Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises (2010): The Corporate Responsibility to Respect Human Rights In Supply Chains 10th OECD Roundtable on Corporate Responsibility. Discussion Paper.
- US v. Kil Soo Lee, 472 F.3d 638 (9th Cir. Haw. 2006) (owner of garment factory in American Samoa convicted of holding workers in a condition of involuntary servitude).
- Vanaspong, Chitraporn (2012): A Case Study of Thai Migrant Workers in Sweden. Manila: ILO.
- van Opijnen, Marjon & Oldenziwl, Joris (2011): Responsible Supply Chain Management. Potential Success Factors and Challenges for Addressing Prevailing Human Rights and other CSR Issues in Supply Chains of EU-based Companies. Amsterdam: The Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO) & CREM.

- Voss, Eckhard, Vitols, Katrin, Farvaque, Nicolas, Broughton, Andrea, Behling, Felix, Dota, Francesca, Leonardi, Salvo, Naedenoen, Frédéric (2013): The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue. Hamburg: Eurociett/ UNI Europa Project.
- Verité (2010): Help wanted: Hiring, Human Trafficking and Modern-Day Slavery in the Global Economy. Regional Report – Immigrant Workers in US Agriculture: The Role of Labor Brokers in Vulnerability to Forced Labor.
- Verité (2011): Fair Hiring Toolkit. Available online at: <https://www.verite.org/helpwanted/toolkit> (accessed on 22 April 2014).
- Verité & Manpower (2012): An Ethical Framework for Cross-Border Labor Recruitment: An Industry/Stakeholder Collaboration to Reduce the Risks of Forced Labor and Human Trafficking.
- Vogiazides, Louisa & Hedberg, Charlotta (2013): Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Sweden: Examples from the restaurant and the berry industries. In Ollus, Natalia, Jokinen, Anniina & Joutsen, Matti (eds.): Exploitation of Migrant Workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking. HEUNI Publication Series No. 75. Helsinki: HEUNI, 171–237.
- Wallin, Markku (2014): Ehdotuksia ulkomaalaisten olosuhteisiin liittyvien epäkohtien korjaamiseksi. Helsinki: TEM.

*Lagar, internationella konventioner, traktarätt och sedvanerätt*

- Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01).
- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 on establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. OJ L 303, 02/12/2000.
- Council Directive 2002/90/EC of 28 November 2002 on defining the facilitation of unauthorised entry, transit and residence, OJ 2002 L 328/17.
- Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings (CETS No. 197).
- Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings (CETS No. 197). Explanatory Report.
- Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. OJ L 180, 19/07/2000.
- Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work. OJ L 327, 05/12/2008.
- Directive 2009/52/EC of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals. OJ L 168, 30/06/2009.
- Directive 2011/36/EU of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims, and replacing Council Framework Decision 2002/629/JHA. OJ L 101, 15/04/2011.
- Directive 2011/95/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on standards for the qualification of third-country nationals or stateless persons as beneficiaries of international protection, for a uniform status for refugees or for person eligible for subsidiary protection and for the content of the protection granted. OJ L 337, 20/12/2011.
- Directive 2012/29/EU of the European Parliament and of the Council of 25 October 2012 establishing minimum standards on the rights, support and protection of victims of crime, and replacing Council Framework Decision 2001/220/JHA. OJ L 315, 14/11/2012.

Directive 2014/24/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on public procurement and repealing Directive 2004/18/EC Text with EEA relevance. OJ L 94, 28/03/2014.

Directive 2014/36/EU of the European Parliament and of the Council of 26 February 2014 on the conditions of entry and stay of third-country nationals for the purpose of employment as seasonal workers. OJ L 94, 28/03/2014.

Directive of the European Parliament and of the Council on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of seasonal employment, 2010/0210(COD), PE-CONS 113/13 7-2-2014.

ECtHR, Case of Rantsev v. Cyprus and Russia, Application No. 25965/04, 7 January 2010.

European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, as amended by Protocol No. 11. Rome, 4.XI.1950.

Human Rights Council (HRC) (2011): Report of the Special Representative of the Secretary- General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, A/HRC/17/31.

ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998. Adoption: Geneva, 18 Jun 1998 (Annex revised 15 June 2010).

ILO Recommendation No. 86: Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949. Recommendation concerning Migration for Employment (Revised 1949). Adoption: Geneva, 32nd ILC session (01 Jul 1949).

ILO Recommendation No. 111: Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958. Recommendation concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation. Adoption: Geneva, 42nd ILC session (25 Jun 1958).

ILO Recommendation No. 151: Migrant Workers Recommendation, 1975. Recommendation concerning Migrant Workers. Adoption: Geneva, 60th ILC session (24 Jun 1975).

ILO Recommendation No. 188: Private Employment Agencies Recommendation, 1997. Recommendation concerning Private Employment Agencies. Adoption: Geneva, 85th ILC session (19 Jun 1997).

ILO Convention No. 29: Forced Labour Convention, 1930. Convention concerning Forced or Compulsory Labour (Entry into force: 01 May 1932). Adoption: Geneva, 14th ILC session (28 Jun 1930).

ILO Convention No. 81: Labour Inspection Convention, 1947. Convention concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Entry into force: 07 Apr 1950). Adoption: Geneva, 30th ILC session (11 Jul 1947).

ILO Convention No. 87: Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948. Convention concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise (Entry into force: 04 Jul 1950). Adoption: San Francisco, 31st ILC session (09 Jul 1948).

ILO Convention No. 95: Protection of Wages Convention, 1949. Convention concerning the Protection of Wages (Entry into force: 24 Sep 1952). Adoption: Geneva, 32nd ILC session (01 Jul 1949).

ILO Convention No. 97: Migration for Employment Convention, 1949. Convention concerning Migration for Employment (Revised 1949) (Entry into force: 22 Jan 1952).

ILO Convention No. 98: Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949. Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively (Entry into force: 18 Jul 1951). Adoption: Geneva, 32nd ILC session (1 Jul 1949).

ILO Convention No. 100: Equal Remuneration Convention, 1951. (Entry into force: 23 May 1953). Adoption: Geneva, 34th ILC session (29 Jun 1951).

ILO Convention No. 105: Abolition of Forced Labour Convention, 1957. Convention concerning the Abolition of Forced Labour [Entry into force: 17 Jan 1959]. Adoption: Geneva, 40th ILC session (25 Jun 1957).

ILO Convention No. 111: Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958. Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Entry into force: 15 Jun 1960). Adoption: Geneva, 42nd ILC session (25 Jun 1958).

ILO Convention No. 117: Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention, 1962. Convention concerning Basic Aims and Standards of Social Policy (Entry into force: 23 Apr 1964). Adoption: Geneva, 46th ILC session (22 Jun 1962).

ILO Convention No. 129: Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969. Convention concerning Labour Inspection in Agriculture (Entry into force: 19 Jan 1972). Adopted: Geneva, 53rd ILC session (25 Jun 1969).

ILO Convention No. 138: Minimum Age Convention, 1973. Convention concerning Minimum Age for Admissions to Employment (Entry into force: 19 Jun 1976). Adoption: Geneva, 58th ILC session (26 Jun 1973).

ILO Convention No. 143: Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975. Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers (Entry into force: 09 Dec 1978). Adoption: Geneva, 60th ILC session (24 Jun 1975).

ILO Convention No. 181: Private Employment Agencies Convention, 1997. Convention concerning Private Employment Agencies (Entry into force: 10 May 2000). Adoption: Geneva, 85th ILC session (19 Jun 1997).

ILO Convention No. 182: Worst Forms of Child Labour Convention, 1999. Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Entry into force: 19 Nov 2000). Adoption: Geneva, 87th ILC session (17 Jun 1999).

International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR). Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 2200A (XXI) of 16 Dec 1966. Entry into force 23 Mar 1976, in accordance with Article 49.

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR). Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 2200A (XXI) of 16 Dec 1966. Entry into force 3 Jan 1976, in accordance with Article 27.

International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD). Adopted and opened for signature and ratification by General Assembly resolution 2106 (XX) of 21 Dec 1966. Entry into force 4 Jan 1969, in accordance with Article 19.

International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (ICRMW). Adopted by the General Assembly resolution 45/158 of 18 Dec 1990.

International Convention the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 34/180 of 18 Dec 1979. Entry into force 3 Sep 1981, in accordance with article 27 (1).

Judgement of the European Court of Justice in the case El Dridi (C-66/11), judgment of 28 April 2011.

OSCE Ministerial Council, Decision No. 1 Enhancing the OSCE's Efforts to Combat Trafficking in Human Beings, MC(8).DEC/1 (Vienna, 28 November 2000).

OSCE Permanent Council, Decision No. 557/Rev.1 OSCE Action Plan to Combat Trafficking in Human Beings, PC.DEC/557/Rev.1 (Vienna, 7 July 2005).

OSCE Ministerial Council, Ministerial Declaration on Combating All Forms of Human Trafficking, MC.DOC/1/11/Corr.1 (Vilnius, 7 December 2011).



OSCE Ministerial Council Decision No. 8/07 Combating Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation, MC.DEC/8/07 (Madrid, 30 November 2007).

Parliament of Italy: Security Law No. 94 of 15 July 2009.

Senate Bill No. 657, Chapter 556. An act to add Section 1714.34 to the Civil Code, and to add Section 19547.5 to the Revenue and Taxation Code, relating to human trafficking. Approved by Governor 30 Sep 2010.

Slavery Convention. Signed at Geneva on 25 Sep 1926. Entry into force on 9 Mar 1927, in accordance with article 12.

Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery. Adopted by a Conference of Plenipotentiaries convened by Economic and Social Council resolution 608 (XXI) of 30 Apr 1956 and done at Geneva on 7 Sep 1956. Entry into force: 30 Apr 1957, in accordance with article 13.

Universal Declaration of Human Rights. Adopted and proclaimed by General Assembly resolution 217 A (III) (10 Dec 1948).

UN Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women, and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime. (15 Nov 2000).

UN Convention against Transnational Organized Crime and the protocols thereto. Adopted by the General Assembly resolution 55/25 of 15 Nov 2000.

UN Global Plan of Action to Combat Trafficking in Persons. Adopted by the General Assembly resolution 64/293 (12 Aug 2010).

UN Resolution adopted by the General Assembly on 18 Dec 2013 [on the report of the Third Committee (A/68/456/Add.2)] 68/179. Protection of migrants, A/RES/68/179, 2014.

UN Economic and Social Council (2002): Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking. Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights to the Economic and Social Council. E/2002/68/Add.1

UN OHCHR (2010): Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking. Commentary. Geneva: OHCHR.

UN OHCHR (2011): Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework". Geneva: OHCHR.

UN OHCHR Special Rapporteur on trafficking in persons, especially women and children (2013): The Right to Effective Remedies for Trafficked Persons. Draft basic principles on the right to an effective remedy for trafficked persons.

US President Executive Order – Strengthening Protections Against Trafficking In Persons In Federal Contracts, 2012, US.

### *Onternetbaserade resurser och utbildningsmaterial*

Almega Serviceentreprenörerna. FAQ Auktoriserad Serviceentreprenör. At: <http://www.serviceentreprenorerna.se/auktorisering/om-auktoriseringen> (accessed on 28 April 2014).

Auktoriserad Serviceentreprenör. Become a Certified Service Contractor. At: <http://www.serviceentreprenorerna.se/auktorisering/om-auktoriseringen> (accessed on 28 April 2014).

DGB. Beratungsstellen. At: <http://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen> (accessed on 1 April 2014).

End Human Trafficking Now. Athens Ethical Principles. Adopted in Athens, 23 January 2006. At: [http://www.ungift.org/docs/ungift/pdf/Athens\\_principles.pdf](http://www.ungift.org/docs/ungift/pdf/Athens_principles.pdf) (accessed on 24 April 2014).

Feds file human-trafficking suit against farm labor contractor. CNN, 21 April 2011. At: <http://thecnnfreedomproject.blogs.cnn.com/2011/04/21/feds-file-human-trafficking-suit-against-farm-labor-contractor> (accessed on 14 May 2014).

3F Fagligt Fælles Fordund. 3Fs holdning til udenlandsk arbejdskraft. At: [http://forsiden.3f.dk/article/20110307/UDENLANDSK\\_ARBEJDSKRAFT/110309890&profile=2380&template=sectionpage&dynamikpath=3fdk-loenforside-grupperne-illegal-forside&profile=2380](http://forsiden.3f.dk/article/20110307/UDENLANDSK_ARBEJDSKRAFT/110309890&profile=2380&template=sectionpage&dynamikpath=3fdk-loenforside-grupperne-illegal-forside&profile=2380) (accessed on 23 April 2014).

Grocery chains looking into report of inhumane conditions at Thai suppliers. Yle Uutiset, 28 January 2014. At: [http://yle.fi/uutiset/grocery\\_chains\\_looking\\_into\\_report\\_of\\_inhumane\\_conditions\\_at\\_thai\\_suppliers/7055601](http://yle.fi/uutiset/grocery_chains_looking_into_report_of_inhumane_conditions_at_thai_suppliers/7055601) (accessed on 26 May 2014).

H&M comes under pressure to act on child-labour cotton. The Guardian, 15 December 2012. At: <http://www.theguardian.com/business/2012/dec/15/cotton-child-labour-uzbekistan-fashion> (accessed on 26 May 2014).

ILO (2008): Model Trade Union Agreement on Migrant Workers' Rights. At: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_115036.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_115036.pdf) (accessed on 12 May 2014).

More Human Trafficking Lawsuits Filed Against Major U.S. Shipbuilder. US News, 8 August 2013. At: <http://www.usnews.com/news/articles/2013/08/08/more-human-trafficking-lawsuits-filed-against-major-us-shipbuilder> (accessed on 14 May 2014).

Serious human rights violations at Natural Fruit company. Finnwatch, 21 January 2013. At: [http://finnwatch.org/images/finnwatch\\_pl\\_press%20release\\_thailand.pdf](http://finnwatch.org/images/finnwatch_pl_press%20release_thailand.pdf) (accessed on 26 May 2014).

Stora Enso admits child labour an issue in Pakistan. Helsinki Times, 7 March 2014. At: <http://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/9704-stora-enso-admits-child-labour-an-issue-in-pakistan.html?ref=uutiskirje> (accessed on 26 May 2014).

Top U.S. Law Firms File Multiple Human Trafficking Lawsuits Against Signal International, LLC. ACLU, 21 May 2013. At: <https://www.aclu.org/human-rights-immigrants-rights/top-us-law-firms-file-multiple-human-trafficking-lawsuits-against> (accessed on 14 May 2014).

UN GIFT: End Human Trafficking Now! Campaign (EHTN!), eLearning Tool on Human Trafficking. At: <http://www.ungift.org/knowledgehub/en/tools/elearning-tool-for-the-private-sector.html> (accessed on 28 April 2014).

US Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs: Reducing Child Labor and Forced Labor: A Toolkit for Responsible Businesses. At: <http://www.dol.gov/ilab/child-forced-labor/index.htm> (accessed online on 24 April 2014).

### *Webbsidor*

[http://www.aidrom.ro/public\\_en/index](http://www.aidrom.ro/public_en/index) (accessed on 28 April 2014)

<http://www.almega.se/om-almega/in-english> (accessed on 28 April 2014)

<http://www.buendnis-gegen-menschenhandel.de/en/about-project-alliance-against-human-trafficking-labour-exploitation> (accessed on 28 April 2014)

<http://www.diakonie-bremen.de/startseite/> (accessed on 28 April 2014)

[http://www.diakonie-bremen.de/fileadmin/user\\_upload/media/PDF/Presentation\\_Lampas\\_Foundation.pdf](http://www.diakonie-bremen.de/fileadmin/user_upload/media/PDF/Presentation_Lampas_Foundation.pdf) (accessed on 28 April 2014)

<http://www.dieh.dk/in-english/who-we-are/> (accessed on 28 April 2014)

<http://en.dgb.de/> (accessed on 28 April 2014)

<http://en.dgb.de/> (accessed on 28 April 2014)  
<http://etiskhandel.no/English> (accessed on 28 April 2014)  
<http://etiskhandel.no/noop/file.php?id=10082> (accessed on 28 April 2014)  
[http://etiskhandel.no/English/Public\\_procurement/index.html](http://etiskhandel.no/English/Public_procurement/index.html) (accessed on 28 April 2014)  
<http://www.fcfp.se> (accessed on 28 April 2014)  
<http://www.fellesforbundet.no/> (accessed on 28 April 2014)  
[http://international.verdi.de/ver.di\\_fremdsprachig/was\\_ist\\_ver.di\\_-\\_eine\\_einfuehrung\\_auf\\_englisch](http://international.verdi.de/ver.di_fremdsprachig/was_ist_ver.di_-_eine_einfuehrung_auf_englisch)  
(accessed on 28 April 2014)  
<http://www.intofinland.fi/en> (accessed on 28 April 2014)  
<http://www.kiinteistoyonantajat.fi/tietoaliitosta/eettisetohjeet/> (accessed on 28 April 2014)  
<http://www.lft.ee/about> (accessed on 28 April 2014)  
<http://www.lft.ee/human-trafficking/hotline-service> (accessed on 28 April 2014)  
<http://migrar-ffm.de/> (accessed on 1 April 2014)  
<http://rakennusliitto.fi/palkat-ja-tes/liiton-julistamat-saarrot/> (accessed on 23 April 2014)  
<http://www.responsiblerecruitment.org/> (accessed on 28 April 2014)  
<http://git78.rostrud.ru/news.shtml> (accessed on 20 May 2014)  
<http://www.staff-wanted.org> (accessed on 28 May 2014)  
<http://stronger2gether.org/> (accessed on 28 April 2014)  
<http://www.sua.no> (accessed on 28 April 2014)  
<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html> (accessed on 24 April 2014)  
<http://www.verite.org/> (accessed on 28 April 2014)  
<http://www.verite.org/helpwanted/toolkit> (accessed on 28 April 2014)  
<http://www.verite.org/helpwanted/toolkit/suppliers/screening-evaluating-labor-recruiters>  
(accessed on 13 May 2014)  
<http://www.verite.org/helpwanted/toolkit/suppliers/managing-labor-recruiters> (accessed on 13  
May 2014)  
<http://www.vij.de/> (accessed on 28 April 2014)  
[http://www.whitehouse.gov/the-press-office/2012/09/25/executive-order-strengthening-  
protections-against-trafficking-persons-fe](http://www.whitehouse.gov/the-press-office/2012/09/25/executive-order-strengthening-protections-against-trafficking-persons-fe) (accessed on April 28 2014)

### *Konferens eller möten*

ADSTRINGO expert consultation meetings in Stockholm 11–12 December 2013  
and in Vilnius 12–13 March 2014

*Annex 1.*

---

*Lista över deltagare  
i expertmöten i Stockholm  
11-12 December 2013  
och Vilnius 12-13  
mars år 2014*

**Adalsteinsson, Baldur Ingimar,**

Directorate of Labour, Iceland.

**Assenza, Alessandra,**

International Organisation of Employers (IOE).

**Blumberg, Sirle,**

NGO Living for Tomorrow, Estonia.

**Boe, Berit,**

Labour Inspectorate, Norway.

**Czarnecki, Dorothea,**

KOK Berlin, Germany.

**Dottridge, Michael,**

Independent specialist on human trafficking and human rights.

**Dixon, Darryl,**

Gangmasters Licensing Authority, the United Kingdom.

**Ekdahl, Emma,**

Crime Prevention Council (BRÅ), Sweden.

**Ekstedt, Anna,**

CBSS.

**Espejo, Amelia,**

International Organisation of Employers (IOE).

**Esser, Lucas Benjamin,**

Office of the Dutch National Rapporteur on THB and sex violence against children, the Netherlands.

**Haihu-Nurmi, Helena,**

The Servisole Cleaning Service, Finland.

**Homayounpour, Houtan,**

International Labour Organization (ILO).

**Jay, Anthony,**

CBSS.

**Khabbazi, David,**

Swedish Work Environment Agency, Sweden.

**Lasocik, Zbigniew,**

Warsaw University, Poland.

**Lisborg, Anders,**

THB Expert, Denmark.

**Maćkowiak, Jacek,**

Labour Inspectorate, Poland.

**Manieri, Maria Giovanna,**

Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM).

**Marčiulaitis, Darius,**

Association Men's Crisis Centre, Lithuania.

**Markina, Anna,**

University of Tartu, Estonia.

**Mišinienė, Kristina,**

Lithuanian Caritas, Lithuania.

**Muskat-Gorska, Zuzanna,**

International Trade Union Confederation (ITUC).

**Naumčik, Sergej,**

JSC Qbis, Lithuania.

**Noreika, Gediminas,**

State Labour Inspectorate under the Ministry of Social Security and Labour, Lithuania

**Otahalova, Lucie,**

La Strada, the Czech Republic.

**O'Toole, Gráinne,**

Migrants Rights Centre Ireland, Ireland.

**Owczarek, Janina,**

IOM Warsaw, Poland.

**Petikonis-Šabanienė, Božena,**

Manpower Lithuania, Lithuania.

**Pisklakova Parker, Marina,**

ANNA – Centre for Prevention of Violence, Russia.

**Pohjola, Arja,**

Service United Trade Union, Finland.

**Polatside, Vineta,**

CBSS.

**Purins, Ginters,**

GP recruitment Ltd, Latvia.

**Reiter, Liis,**

Ministry of Social Affairs of Estonia, Estonia.

**Ryazantsev, Sergey,**

Russian Academy of Sciences, Russia.

**Šalte, Evija,**

www.irdarbs.lv, Latvia.

**Šimkus, Sandra,**

State Employment Agency, Latvia.

**Sirgedienė, Reda,**

Ministry of the Interior, Lithuania.

**Sivoplyasova, Svetlana,**

Russian Academy of Sciences, Russia.

**Skrivankova, Klara,**

Anti-Slavery International.

**Uhl, Baerbel,**

KOK Berlin, Germany.

**Van Hauwermeiren, Peter,**

Ministry of Social Security Directorate Social Inspectorate, Belgium.

**Wilkins, Neill,**

Institute for Human Rights and Business, the United Kingdom.





*Dessa Riktlinjer för att Förhindra att Migrantarbetare i Östersjöregionen Utsätts för Olämpliga Rekryteringsmetoder, Exploatering och Människohandel är slutresultatet av projektet Adstringo (Addressing Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation through Improved Partnerships, Enhanced Diagnostics and Intensified Organisational Approaches). Projektet genomfördes av **the European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations (HEUNI)** tillsammans med Litauens inrikesministerium, universitetet i Tartu i Estland och Östersjöstaternas Råds Aktionsgrupp mot Människohandel (CBSS TF-THB). De riktar sig till stater, företag – särskilt rekryteringsbyråer och arbetsgivare – fackföreningar och frivilligorganisationer.*



MINISTRY OF THE INTERIOR



h e u n i