

Rapport

Louisa Vogiazides

Charlotta Hedberg

***Människohandel
för tvångsarbete
och exploatering av
arbetskraft i Sverige:
Exempel från restaurang-
och bärbranscherna***

ADSTRINGO

Louisa Vogiazides
Charlotta Hedberg

***Människohandel för tvångsarbete
och exploatering av arbetskraft
i Sverige: Exempel från restaurang-
och bärbranscherna***

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

Stockholm, 2014



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.

Denna rapport 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 internationellt 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.

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

Innehållsförteckning

8	<i>Sammanfattning</i>
12	<i>1. Inledning</i>
14	1.1 Rapportens syfte och utgångspunkter
16	<i>2. Metod</i>
20	<i>3. Bakgrund och lagstiftning</i>
22	3.1 Människohandel för tvångsarbete i Sverige
22	3.1.1 Definition och rättsligt regelverk
23	3.1.2 Policy och bakgrund
26	3.2 Svensk politik för arbetskraftsinvandring
26	3.2.1 Arbetskraftsinvandringsreformen 2008
28	3.2.2 Skärpta krav inom vissa sektorer
29	3.3 Restaurang- och bärbranscherna i Sverige
29	3.3.1 Restaurangbranschen
31	3.3.2 Bärbranschen
34	<i>4. Rekrytering av utländsk arbetskraft</i>
36	4.1 Rekrytering genom sociala nätverk
37	4.2 Användning av rekryteringsföretag
38	4.3 Rekrytering genom mellanhänder: handel med arbetstillstånd
41	4.4 Vilseledande rekryteringsförfarande

44	5. Tvång vid rekrytering och anställning
48	6. Exploaterande arbetsförhållanden
50	6.1 Lön
53	6.2 Arbetstider
55	6.3 Levnadsvillkor
56	7. Skuldsättningsarrangemang
60	8. Missbruk av migranternas utsatthet
64	9. Utmaningar i att förebygga utnyttjande av migrantarbetare
66	9.1 Avsaknad av klagomål från migranter
67	9.2 Migranternas acceptans av exploaterande situationer
69	9.3 Svårigheter att upptäcka och bevisa människohandel för tvångsarbete
70	9.4 Brist på ansvarsskyldighet i bärbranschen
72	10. Sammanfattning och rekommendationer
74	10.1 Sammanfattning
76	10.2 Rekommendationer
80	Annex 1.
	Diagram över utnyttjandeformer av arbetare i bär- och restaurangbranschen
84	Referenser

Sammanfattning

Människohandel för tvångsarbete och exploatering av arbetskraft i Sverige: Exempel från restaurang- och bärbranscher¹

Louisa Vogiazides och Charlotta Hedberg²

Sedan nya regler för arbetskraftsinvandring infördes 2008 har flera fall av utnyttjande av migrantarbetare fläckat ner den goda internationella bilden av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Med restaurang- och bärplockningsbranscherna som exempel undersöker denna rapport metoder för människohandel för tvångsarbete och utnyttjande av arbetskraft i Sverige. I rapporten granskas migranters arbetsvillkor samt den exploatering som förekommer i samband med rekrytering av arbetskraft, däribland den roll som rekryteringsföretag, mellanhänder och arbetsgivare har. Uppgifterna har samlats in genom intervjuer, fältarbete samt från mediamaterial och domstolsdomar. Människohandel för tvångsarbete betraktas i rapporten ur ett brett perspektiv, inte bara med fokus på den juridiska definitionen av människohandel för tvångsarbete, utan inkluderar också mildare former av utnyttjande av arbetskraft som utgör sammanhang i vilka människohandel kan förekomma. Rapporten identifierar ett antal utmaningar för att förebygga att migrerande arbetskraft utnyttjas och föreslår rekommendationer till

beslutsfattare, arbetsgivare och andra samhällsaktörer. Att man erkänner bristerna i Sveriges nya generösa arbetskraftsinvandringspolitik innebär inte att den helt bör förkastas, utan snarare att det finns utrymme för att förbättra den.

¹ Denna rapport 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]. Projektet genomförs med ekonomiskt stöd från Programmet för förebyggande och bekämpande av brott vid Europeiska kommissionen – Generaldirektoratet för inrikes frågor.

² Kulturgeografiska institutionen, Stockholms universitet.

Kapitel 1.

Inledning

Den svenska arbetsmarknadsmodellen, som kännetecknas av en hög grad av självreglering och samarbete mellan fackföreningar och arbetsgivarorganisationer, är världskänd för sin effektivitet och för sin betoning av skyddet av arbetstagarnas rättigheter. Emellertid har fall av utnyttjande av internationella migrantarbetare i Sverige lyfts fram i både nationella och internationella medier, vilket naggat den positiva bilden av den svenska arbetsmarknaden i kanten. Liksom i andra utvecklade ekonomier verkar den svenska arbetsmarknaden bli alltmer polariserad, med arbetskraftsinvandrare som är hänvisade till de lägre segmenten av arbetsmarknaden och som får arbeta under sämre villkor än den infödda befolkningen.

I kölvattnet av de nya reglerna för arbetskraftsinvandring som lanserades i december 2008 har en intensifierad debatt uppstått i Sverige kring frågan om exploatering av lågutbildade migrantarbetare. Dessa regler infördes för att öka arbetskraftsinvandringen, som på den tiden var mycket låg i Sverige, och är generösa till sin karaktär. För det första innefattar de en rätt att arbeta i Sverige för både låg- och högutbildade arbetstagare, och för det andra ger den arbetstagarna möjlighet att ansöka om permanent uppehållstillstånd i Sverige när anställningen varat i fyra år.

1.1

Rapportens syfte och utgångspunkter

För att utveckla effektiva förebyggande mekanismer mot exploatering av migrerande arbetskraft krävs en större kunskap i ämnet. Med restaurang- och bärplockningsbranscherna som exempel undersöker denna rapport strategier och tillvägagångssätt inom människohandel för tvångsarbete och utnyttjande av arbetskraft i Sverige. Särskild uppmärksamhet ägnas åt de former av utnyttjande och vilseledande som

Bland de arbetstagare som har kommit till Sverige inom ramen för de nya reglerna har i synnerhet situationen för säsongsarbetande bärplockare från asiatiska och östeuropeiska länder uppmärksamats på grund av de exploaterande villkor som ofta arbetarna möts av (Wingborg 2011a, 2011b; 2012; Woolfson m.fl. 2011). Utnyttjandet tar sig bland annat formen av obetalda löner eller mycket låga löner, orimligt långa arbetstider och olika former av tvång såsom fysiskt våld och hot. Restaurangbranschen, som också sysselsätter ett stort antal lågutbildade migrantarbetare, kännetecknas av likartade arbetsvillkor med låga löner och långa arbetsdagar. Trots dessa tendenser har frågan om människohandel för tvångsarbete fått relativt liten politisk uppmärksamhet. I stället har debatten huvudsakligen handlat om reglerna för arbetskraftsinvandring och möjliga sätt att förbättra dessa.

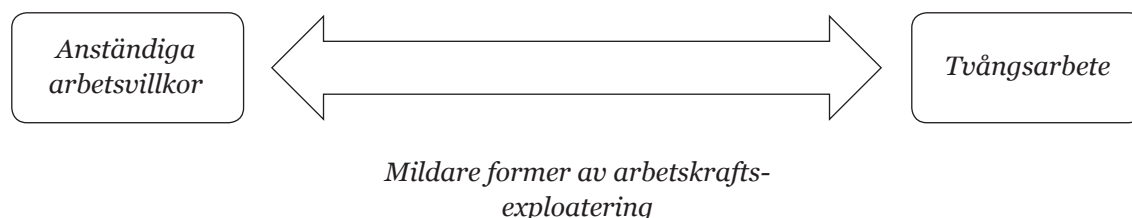
sker i samband med rekrytering och samt vad gäller arbetsvillkor. I projektet har den roll som spelas av rekryteringsföretag, mellanhänder och arbetsgivare granskats.

Människohandel för tvångsarbete förekommer ur ett vidare sammanhang av olika former av exploatering av arbetskraft, som ofta drabbar migrantarbetare. I denna rapport betraktas människohandel för tvångs-

arbete i ett brett perspektiv. Begreppet exploatering av arbetskraft ses som ett kontinuum av situationer och handlingar från mindre till mer allvarliga former av exploatering, där människohandel för tvångsarbete är den yttersta och allvarligaste formen av arbetskraftsexploatering (figur 1) (Andrees 2008).

Figur 1.

Kontinuum av arbetskraftsexploatering



Mildare former av exploatering kan vara dåliga anställningsvillkor, till exempel långa arbetstider eller låga löner. Utifrån detta breda perspektiv fokuserar studien inte bara på rättsfall som behandlar människohandel för tvångsarbete, utan också på de olika metoder och mekanismer för utnyttjande av arbetskraft som ökar risken för migranter råkar ut för människohandel. De former av exploatering som diskuteras i studien utgör således inte nödvändigtvis människohandel enligt definitionen i den svenska brottsbalken. De mildare formerna av exploatering illustrerar dock ett bredare sammanhang av exploatering av migrantarbetare i Sverige där människohandel kan förekomma. Dessutom kan lindrigare former av exploatering utvecklas till mer allvarliga former av utnyttjande som banar väg för människohandel för tvångsarbete.

Vår analys bygger på International Labour Organisations (ILO:s) indikatorer på människohandel för arbetskraftsexploatering, som har sex kriterier (ILO 2009):

- Vilseledande rekrytering eller transport
- Tvångsrekrytering eller tvångstransport
- Rekrytering genom utnyttjande av utsatthet
- Exploaterande arbetsförhållanden
- Tvång på destinationsorten
- Utnyttjande av utsatthet på destinationsorten

Enligt ILO kan en viss kombination av ett antal av dessa indikatorer definieras som människohandel för arbetskraftsexploatering.³

Det är viktigt att göra ett förtydligande när det gäller användning av tvång vid rekrytering eller i en anställningssituation. Tvång innebär inte bara att arbetarna tvingats att ingå i ett arbetsförhållande. Åtgärder som hindrar arbetstagare från att lämna sin anställning kan också betraktas som element av tvångsarbete, även om arbetarna initialt frivilligt samtyckt till anställningsförhållandet (ILO 2005; Phillips & Mieres 2011, 9).

Valet att fokusera på restaurang- och bärplockningsbranscherna baserar sig på det faktum att dessa sysselsätter en stor andel icke-EU-medborgare som har beviljats arbetstillstånd i Sverige. Dessutom har båda sektorerna fått medial uppmärksamhet på grund av fall av exploatering av migrerande arbetskraft (Aftonbladet 2012a; New York Times 2010; Ruth 2012; The Economist 2012).

³ För mer information om ILO:s indikatorer och deras rekommenderade användning se ILO 2009.

Kapitel 2.

Metod

Data för studien har samlats in genom intervjuer och fältarbete samt från mediamaterial och domstolsdomar. Totalt 22 intervjuer genomfördes med en rad olika aktörer, däribland företrädare för svenska statliga institutioner, fackföreningar, arbetsgivarorganisationer, migrationsjurister samt en icke-statlig organisation (NGO). Ett antal personer som vi intervjuade identifierades genom ett nationell expertmöte om människohandel för tvångsarbete i Sverige, som arrangerades i Stockholm i november 2012 som en del av ADSTRINGO-projektet.⁴ Mötet samlade bland annat företrädare för Migrationsverket, Arbetsmiljöverket, Skatteverket, Rikspolisstyrelsen, gränspolis, Internationella åklagarkammaren samt Hotell- och restaurangfacket.

När det gäller restaurangbranschen deltog vi också i en intervjustudie av kinesiska restaurangarbetare i Sverige (Axelsson m.fl., kommande). Vi fick även tillgång till en intervju med en restaurangkock som genomfördes under 2012 av den oberoende svenska tankesmedjan Global Challenges inom ramen för en studie som undersökte den svenska arbetskraftsinvandringspolitiken ur irakiska migranters perspektiv (Nordlund & Pelling 2012). I fallet med bärbranschen genomfördes intervjuer med två bäruppköpare. Dessutom kunde informationen om bärbranschen hämtas från tidigare forskning som bedrivits i ett annat forskningsprojekt,⁵ som innefattade fältarbete i Thailand och Sverige samt intervjuer med bärforetag, bärplockare och andra centrala aktörer i bärbranschen. Fältarbetet, som genomfördes under 2011–2013, involverade 1–2 veckors vistelse i landsbygdsområden, tre gånger i Sverige och två gånger i Thailand, där ett brett spektrum av aktörer kontaktades och där det var möjligt att få en bild av det dagliga livet för bärplockarna både i deras hemby i Thailand och under säsongsarbetet i Sverige.

De intervjuer med aktörer som utfördes i direkt relation till denna rapport var semi-strukturerade och

omfattade ett antal standardfrågor men gav också utrymme för mer specifika frågor med hänsyn till den intervjuades bakgrund. Med hänsyn till vår breda definition av arbetskraftsexploatering fokuserade intervjuerna inte bara på människohandel för tvångsarbete utan snarare på utnyttjande av migrerande arbetskraft i en bred kontext, såväl mildare som mer allvarliga former av exploatering. Intervjufrågorna byggde på forskningsramen för ADSTRINGO-projektet och rörde följande teman:

- Den intervjuades roll/aktivitet i fråga om arbetskraftsinvandring och exploatering av migrerande arbetskraft
- Former för exploatering av migrerande arbetskraft och människohandel (typer, metoder, offren och förövarnas profil)
- Processen för rekrytering av migranter (de sociala nätverkens, rekryteringsföretagens och mellanhändernas roll)
- Mekanismer för att förhindra exploatering av migrerande arbetskraft (den roll som spelas av arbetsgivare, statliga institutioner, beslutsfattare etc.)

De intervjuer som genomfördes för studien var anonyma. De personer som vi intervjuade betecknas med namnet på den institution där de arbetar. När det gäller aktörer i bärbranschen avslöjas inte namnet på företagen utan endast typen av sysselsättning (grossist, företagsägare eller uppköpare).

Intervjuerna med aktörerna ägde rum mellan januari och mars 2013, i de flesta fall genom personliga möten, men ibland via telefon. Intervjuerna spelades in och har sedan skrivits ut. I allmänhet var de personer vi intervjuade intresserade av studien och ansåg att den skulle vara ett betydelsefullt bidrag till att förebygga och angripa exploatering av migrerande arbetskraft.

Utöver det ovan nämnda har mediamaterial och domstolshandlingar också analyserats för studien.

4 ADSTRINGO-projektet (Addressing trafficking in human beings for labour exploitation through improved partnerships, enhanced diagnostics and intensified organisational approaches), som denna studie är en del av, är ett transnationellt projekt som fokuserar på människohandel för tvångsarbete och utnyttjande av arbetskraft i nio länder (Danmark, Estland, Finland, Island, Lettland, Litauen, Norge, Sverige och Tyskland) i Östersjöregionen. Ansvarig projektkoordinator är HEUNI (fotnot 1) och projektpartner i Sverige är Östersjöstaternas Råds Aktionsgrupp mot Människohandel (CBSS TF-THB). CBSS TF-THB ansvarar för genomförandet av projektet ADSTRINGO i Polen och Ryssland med finansiering av Svenska Institutet.

5 Forskningsprojektet "Grapes of wrath"? Mobilities, global value chains and social effects on rural labour markets within the berry industry, Kulturgeografiska institutionen, Stockholms universitet.

Kapitel 3.

Bakgrund och lagstiftning

I detta kapitel beskrivs bakgrunden till människohandel för tvångsarbete i Sverige. Det inleds med en beskrivning av det befintliga legala och politiska ramverket och de viktigaste aktörerna i kampen mot människohandel för tvångsarbete, vilket representerar den grävsta formen av arbetskraftsexploatering (figur 1). I nästa steg presenteras de

svenska reglerna för arbetskraftsinvandring, som reformerades under 2008 i riktning mot en mer generös och efterfrågestyrd invandringspolitik för icke-EU-medborgare. Kapitlet avslutas med en beskrivning av restaurang- och bärplockningsbranschen i Sverige.

3.1

Människohandel för tvångsarbete i Sverige

Fram till nu har frågan om människohandel för tvångsarbete fått relativt liten uppmärksamhet i den svenska politiska debatten. I stället har mer betoning lagts på kampen mot människohandel för sexuella ändamål, en fråga där Sverige har en er-

känd expertis (Woolfson m.fl. 2011, 2). Detta återspeglas i det faktum att mycket få fall av människohandel för arbetskraftsexploatering hittills har nått de svenska domstolarna, och endast ett fall har lett till en fällande dom.

3.1.1

Definition och rättsligt regelverk

Den första bestämmelsen om människohandel infördes i svensk lag 2002 och gällde förbud mot människohandel för sexuella ändamål. Den infördes i brottsbalkens kapitel 4 om brott mot frihet och frid (paragraf 1a). År 2004 ändrades lagen till att även omfatta människohandel för andra ändamål än sexuella utnyttjande samt människohandel inom landets gränser. Människohandel för andra ändamål än sexuellt utnyttjande omfattar utnyttjande av offret för tvångsarbete, för avlägsnande av organ, krigstjänst eller annan verksamhet i en situation som innebär nödläge för den utsatte.

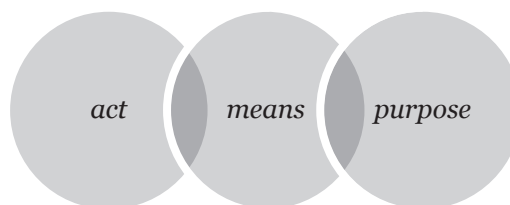
Bestämmelsen bygger på den definition av människohandel i FN:s protokoll om förebyggande, bekämpande och bestraffande av handel med människor, särskilt kvinnor och barn, som kompletterar FN:s konvention mot gränsöverskridande organiserad brottslighet (antagen av FN:s generalförsamling i november 2000). Enligt den svenska brottsbalken begår en person brottet människohandel när:

[han eller hon] genom olaga tvång, vilseledande, utnyttjande av någons utsatta belägenhet eller med annat sådant otillbörligt medel rekryterar, transporterar, överför, inhyser eller tar emot en person i syfte att han eller hon ska exploateras för sexuella ändamål, avlägsnande av organ, krigstjänst, tvångsarbete eller annan verksamhet i en situation som innebär nödläge för den utsatte.

Människohandel består således av tre grundläggande element: det första är handlingen att rekrytera eller transportera en person över nationsgränser eller inom ett land, den andra är att otillbörliga medel används för att begränsa offrens valfrihet och ta kontroll över dem, inbegripet tvång, vilseledande eller hot, och den tredje är att syftet måste vara exploatering (figur 2.).

Figur 2.

De tre elementen i människohandel



Enligt den svenska lagstiftningen måste alla dessa tre element vara uppfyllda för att ett brott ska betraktas som människohandel. Är offren för människohandel barn under arton år anses dock förutsättningarna för människohandel uppfyllda även om inga otillbörliga medel har använts.

Den påföljd för människohandel som föreskrivs i lagen varierar från två till tio års fängelse. Även i de fall där de misstänkta frikänns från brottet människohandel för tvångsarbete döms de ofta för bedrägeri eller misshandel (Arbetsmarknadsdepartementet 2008).

3.1.2

Policy och bakgrund

När det gäller policydokument genomfördes i Sverige en **nationell handlingsplan mot prostitution och människohandel för sexuella ändamål** under perioden 2008 till och med 2010. Under 2008 publicerade en interdepartemental arbetsgrupp under ledning av arbetsmarknadsdepartementet en **rapport och ett förslag till handlingsplan mot människohandel för arbetskraftsexploatering m.m.** (Arbetsmarknadsdepartementet 2008). Denna handlingsplan har emellertid ännu inte antagits eller genomförts av regeringen (CBSS 2013, 98–101).

Det finns ett antal aktörer som arbetar med förebyggande och bekämpande av människohandel

i Sverige. Som en del av 2008–2010 års handlingsplan utsågs 2009 en **nationell samordnare mot prostitution och människohandel**. Med placering på Länsstyrelsen i Stockholms län ansvarar den nationella samordningsfunktionen för att samordna insatserna från olika myndigheter, bland annat genom utbyte av information och utveckling av gemensamma strategier.⁶ Samordnarens uppdrag var tidigare begränsat till att arbeta mot prostitution och människohandel för sexuella ändamål, och inte människohandel för andra ändamål (ibid.). Under 2013 har emellertid uppdraget utvidgats till att omfatta alla former av människohandel.

⁶ Den nationella samordnaren samordnar också det nationella metodstödsteamet mot prostitution och människohandel (NMT), en grupp som omfattar specialiserade enheter hos polisen, socialtjänsten och åklagarmyndigheten (CBSS 2013, 100).

Vid Rikspolisstyrelsen finns också en funktion som **nationell rapportör till regeringen avseende människohandel** sedan 1998. Rapportörens roll bl.a. i att insamla och analysera information om människohandel i Sverige och utomlands, utarbeta årliga rapporter om resultat av kampen mot människohandel samt organisera utbildningsprogram om människohandel för poliser, åklagare och domare. Den nationella rapportörens uppdrag var ursprungligen begränsat till människohandel för sexuella ändamål, men har successivt utökats till att omfatta människohandel för andra ändamål (ibid.).

I Stockholm och andra stora svenska städer har polisen specialiserade enheter som arbetar mot människohandel för sexuella ändamål medan **gränspolis** fått i uppdrag att arbeta mot människohandel för andra ändamål än sexuellt utnyttjande (framför allt tvångsarbete). Mer omfattande fall av människohandel i Sverige hanteras av **Internationella åklagarkammaren i Stockholm, medan övriga fall hanteras av ansvarig lokal åklagarmyndighet.**

Andra aktörer är indirekt inblandade i insatser mot människohandel. **Skatteverket** genomför arbetsplatsinspektioner för skattekontroll och rapporterar till polisen om fall där människohandel för tvångsarbete misstänks. **Arbetsmiljöverket**

gör likaså arbetsplatsinspektioner när det gäller arbetsmiljöfrågor och rapporterar till polisen om misstänkta fall av människohandel. Arbetsmiljöverket saknar dock mandat att granska lönenivåerna. **Migrationsverket** spelar också en proaktiv roll för att förebygga människohandel för arbetskrafts-exploatering. I samband med Migrationsverket roll att utfärda arbetstillstånd för icke-EU-medborgare bedriver verket kontroller av arbetsgivare som vill anställa migrantarbetare. Detta arbete beskrivs närmare nedan (ibid.). Slutligen har de **fackliga organisationerna** formellt mandat att granska ansökningar om arbetstillstånd för icke-EU-medborgare. För varje ansökan ska den berörda fackliga organisationen uttala sig om huruvida de villkor som erbjuds, i synnerhet lönerna, som ett minimum ligger i nivå med kollektivavtalet inom branschen. Dock är fackförbundens roll endast rådgivande och inte avgörande för beslutet om huruvida tillstånd beviljas.

Under de senaste åren har antalet rapporter om misstänkt människohandel för tvångsarbete i Sverige ökat, medan antalet rapporter om sexuellt utnyttjande ligger på oförändrad nivå. Under 2010 fick polisen 31 rapporter om människohandel för sexuella ändamål och 52 om människohandel för andra ändamål, bland annat tvångsarbete och avlägsnande av organ. 2011 var motsvarande siffror 35 respektive 63 (tabell 1).

Tabell 1.

Rapporter om människohandel

Källa: Rikspolisstyrelsen 2012, 20.

	2010	2011
<i>Människohandel för sexuella ändamål</i>	31	35
<i>Människohandel för andra ändamål</i>	52	63

Till branscher där migrerande arbetskraft är särskilt utsatt för exploatering hör restaurang- och servicesektorn, jordbruk och säsongarbete, rengöringsbranschen samt byggindustrin (Rikspolisstyrelsen 2012, 21, Arbetsmarknadsdepartementet 2009, 76–84).

Men trots det ökande antalet rapporter har det bara förekommit en fällande dom för människohandel för tvångsarbete sedan 2004, då brottet männis-

kohandel för andra ändamål än sexuellt utnyttjande infördes i den svenska lagstiftningen (se faktaruta 3, s. 26 nedan). I detta fall, från 2012, dömdes förövarna för människohandel där bärplockare från Bulgarien exploaterats för tvångsarbete under 2009 och 2010 (Hudiksvalls tingsrätt den 15 juni 2012).

Det har också funnits ett antal fällande domar avseende människohandel för tiggeri och stöld. Till exempel dömdes 2008 fyra personer för att ha tvingat

en funktionshindrad ukrainsk man att tigga i olika europeiska länder (Rikspolisstyrelsen 2009:13). Under 2010 dömdes en kvinna i tingsrätten för att ha tvingat fem polska kvinnor att stjäla, men efter överklagande dömdes hon 2011 i stället till fängelse för bedrägeri.

Dessutom har det funnits ett antal åtal där brottet människohandel inte ansågs styrkt men som ändå ledde till domar med annan motivering, bland annat bedrägeri och utpressning. Som nämnts ovan förutsätter brottet människohandel att följande tre element är uppfyllda: handlingen, medlen och syftet (figur 2). Om något av dessa element saknas, är brottet inte att betrakta som människohandel i juridisk mening. Detta var fallet i en dom från 2010 som gällde fem hushållsarbetare. Handlingen och medlen var underbyggda, men det ansågs inte klarlagt att arbetsgivarens syfte var att utnyttja offren för tvångsarbete eftersom det inte kunde bevisas att hans avsikt hade varit att begränsa deras frihet (Rikspolisstyrelsen 2011). Ett fall 2011 som inte ledde till fällande dom för människohandel gällde en bulgarisk kvinna som hade rekryterat tre bärplockare från Bulgarien. Hon hade konfiskerat deras pass och hade inte gett dem någon lön för deras arbete. Emellertid var det inte bevisat att kvinnan hade haft till syfte att bedra plockarna och hon dömdes (bland annat) för misshandel (Rikspolisstyrelsen 2012, Hudiksvalls tingsrätt, 31 oktober 2011, dom B 1834-11).

I en annan dom hade tre brittiska män rekryterat två andra brittiska män för asfaltsarbete i Sverige. I detta fall var handlingen och syftet klarlagda, men inte de otillbörliga medlen. Svårigheten var att bevisa att offren hade vilseletts beträffande de löne- och arbetsvillkor som de skulle arbeta under i Sverige⁷ (Woolfson m.fl. 2011, 5).

I denna rapport är det viktigt att betona att det låga antalet åtal och fällande domar för människohandel för tvångsarbete inte nödvändigtvis betyder att denna form av exploatering inte förekommer i Sverige. Ett stort antal fall rapporteras aldrig till polisen och kommer inte till myndigheternas kännedom. Offren

kan vara ovilliga att rapportera fall av exploatering av rädsla för att förlora sitt arbete och uppehållstillstånd. Att få fall har nått de svenska domstolarna kan också vara ett resultat av myndigheternas begränsade förmåga att känna igen fall av människohandel för tvångsarbete (Jokinen & Ollus 2011, 17). Dessutom bör, som vi hävdar i denna rapport, människohandel betraktas i en glidande skala. Även när det inte är tvångsarbete kan det vara fråga om arbetskraftsexploatering (figur 1).

⁷ Intressant är att samma fall, med samma gärningsmän, resulterade i en dom för människohandel för tvångsarbete i Norge (Jæren tingrett 4 juli 2008).

3.2

Svensk politik för arbetskraftsinvandring

3.2.1

Arbetskraftsinvandringsreformen 2008

Sverige har två skilda regelsystem för arbetskraftsinvandring, ett för medborgare i EU/EES och Schweiz och ett annat för medborgare från tredje länder. Sedan 2006 kan EU-medborgare komma in i landet och söka arbete under en tremånadersperiod som ett resultat av Schengenöverenskommelsen om fri rörlighet. Reglerna om arbetskraftsinvandring för medborgare i länder utanför EU undergick en omfattande reform under 2008, vilket har gjort att Sverige nu har de mest generösa reglerna bland OECD-länderna (OECD 2011, 11). Detta har två huvudorsaker: För det första innefattar de svenska reglerna inte några kompetenskrav och inte heller några kvoter som begränsar antalet tillstånd som kan utfärdas. Detta skiljer sig från andra länder där arbetskraftsinvandring vanligtvis begränsas till enbart särskilt kvalificerad arbetskraft. Vidare ger reglerna en möjlighet att få permanent uppehållstillstånd efter att ha arbetat två plus två år i Sverige (OECD 2011).

Före 2008, då lagen antogs, var möjligheterna för arbetskraftsinvandring till Sverige mycket restriktiva. De viktigaste kanalerna för inresa var asyl av humanitära skäl och familjeåterförening. Arbetstillstånd för utländska arbetstagare beviljades endast i de fall där Arbetsförmedlingen bedömde att det fanns en brist på arbetskraft som inte kunde täckas av den befintliga arbetskraft som fanns i Sverige. Resultatet var att den arbetskraftsinvandring som förekom främst

gällde kortfristig säsongarbete och arbete inom vissa högspecialiserade yrken (ibid., 57–59).

Föranledd av en oro över demografiska prognoser och en hotande brist på arbetskraft träffades en överenskommelse mellan den borgerliga regeringen och Miljöpartiet om en reform av reglerna för arbetskraftsinvandring. Reformen, som trädde i kraft den 15 december 2008, introducerade en ny efterfrågestyrd migrationspolitik baserad på arbetsgivarnas identifiering av behovet av att rekrytera arbetskraft från tredje land snarare än på bedömningar av en nationell myndighet. Migrationsverket får meddela tillstånd som gäller för upp till två år. Tillstånden är begränsade till en viss arbetsgivare under de första två åren och ett visst yrke under de första fyra åren. Efter två år kan de anställda ansöka om förlängning av tillståndet för ytterligare två år, under förutsättning att arbetsgivaren går med på en förlängning. Efter fyra år är de berättigade till permanent uppehållstillstånd i Sverige. Arbetstagare som blir övertaliga eller väljer att lämna sin anställning har tre månader på sig för att hitta ny sysselsättning inom samma sektor, förutsatt att deras tillstånd fortfarande gäller (prop. 2007/08:147, 28–32).

Ett antal villkor är kopplade till rekrytering av icke-EU-medborgare. Anställningsvillkor och löner måste ligga minst på samma nivå som de som gäller enligt kollektivavtal eller rådande praxis inom

yrket eller branschen. Arbetstagarna måste erbjudas en lägsta månadslön före skatt på 13 000 kronor. Dessutom måste platsen annonseras under minst tio dagar i Arbetsförmedlingens tidning Platsjournalen och/eller den europeiska portalen för rörlighet (EURES). Slutligen måste ansökningar om arbetstillstånd innehålla ett yttrande från en facklig organisation om de villkor som erbjuds för anställningen. När dessa uppfyller den fackliga organisationens krav lämnar denna en positiv rekommendation till Migrationsverket (prop. 2007/08:147, 28–32). Det bör också framhållas att migrantarbetare har samma rättigheter beträffande arbete och anställning som svenska medborgare.

Asylsökande har rätt att arbeta i Sverige under den tid de väntar på svar på sin asylansökan, förutsatt att de har ett intyg från Migrationsverket som undantar dem från skyldigheten att ha arbetstillstånd (AT-UND) (Migrationsverket 2011b). Asylsökande

som har nekats asyl kan också ansöka om arbetstillstånd under förutsättning att de har arbetat i Sverige under de senaste sex månaderna före det negativa beslutet och att ansökan lämnas in inom två veckor efter avslagsbeslutet (Migrationsverket 2011b).

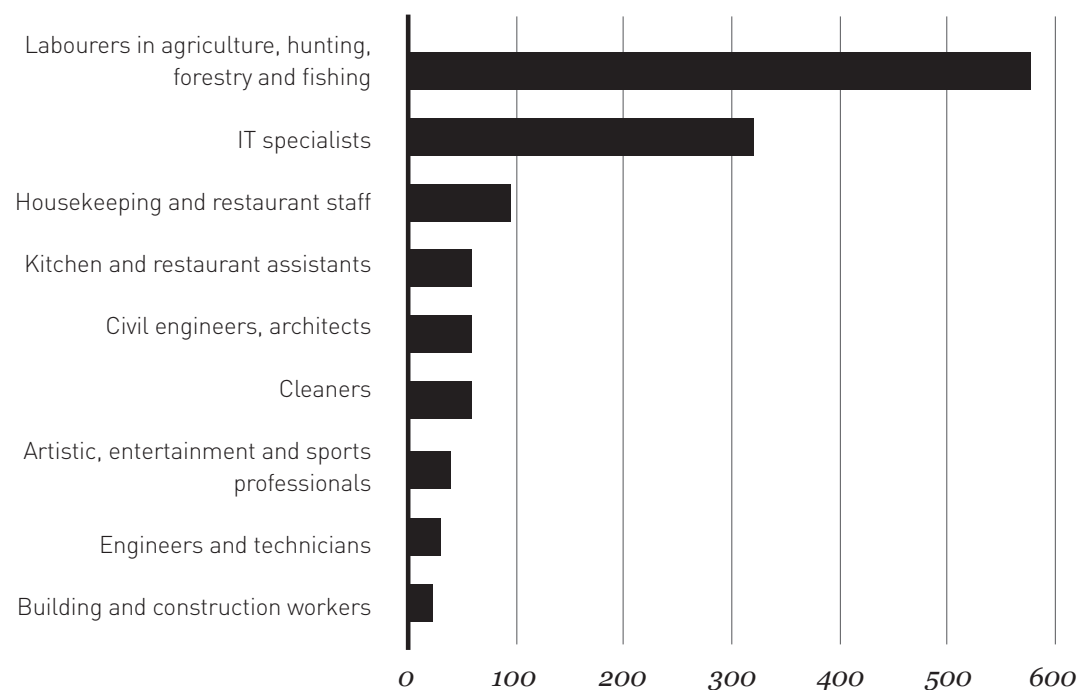
Handläggningen av ansökningar om arbetstillstånd kan ta mellan en och nio månader, beroende på om alla nödvändiga handlingar lämnats in.⁸

Efter att den nya lagstiftningen trädde i kraft 2008 har Migrationsverket utfärdat 58 000 arbetstillstånd för icke-EU-medborgare. Jordbruksarbete, vilket inkluderar bärbranschen, är den sektor som sysselsätter flest arbetstagare från länder utanför EU, följt av IT-branschen och hotell- och restaurangbranschen (figur 3). Arbetarnas huvudsakliga ursprungsländer är Thailand, Indien och Kina (figur 4).

Figur 3.

Arbetstillstånd beviljade under 2012 fördelade på yrkesgrupper.

Källa: Migrationsverket 2013b.

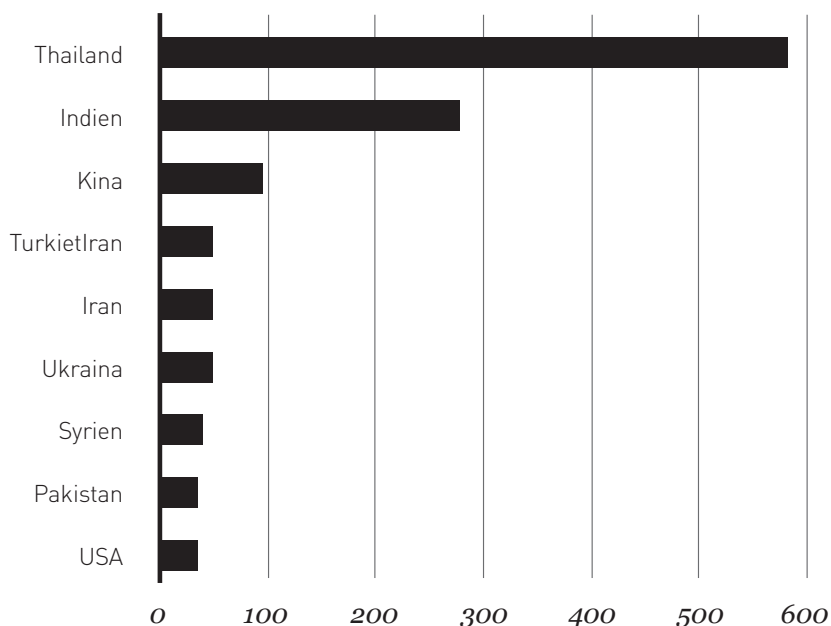


⁸ Migrationsverket har infört ett system för certifiering av företag som anställer minst 25 arbetstagare som är icke-EU-medborgare. Certifieringen innebär att arbetsgivaren accepterar att inge en fullständig ansökan till Migrationsverket, som i utbyte åtar sig att fatta beslut inom en kort tidsram (Migrationsverket 2013a).

Figur 4.

Arbetstillstånd beviljade under 2012 fördelade på ursprungsländer.

Källa: Migrationsverket 2013b.



3.2.2

Skärpta krav inom vissa sektorer

När den nya lagstiftningen införts visade det sig snart att anställningsvillkoren och lönenivåerna ofta inte motsvarade vad som utlovats i vissa sektorer, särskilt inom bärplockningsbranschen. För att förebygga fall av exploatering av migrantarbetare skärptes under 2011 kraven för rekrytering till bärplockningsarbete.⁹ Den 16 januari 2012 utvidgades dessa ytterligare krav till följande sektorer, som bedömdes vara föremål för liknande metoder för exploatering av arbetskraft: hotell och restaurang, rengöringssektorn, byggbranschen, jord- och skogsbruk, handel, bilreparationer samt tjänste- och bemanningsföretag. Arbetsgivare inom dessa sektorer måste bevisa att deras företag har möjlighet att betala minst tre månaders lön genom att uppvisa kontoutdrag samt tidigare och nu-

varande resultaträkningar och balansräkningar. Om företaget tidigare har anställt medborgare från tredje land måste det också lämna skattekontoutdrag för de senaste tre månaderna, som visar om arbetarna har fått den lön som de blivit lovade. Slutligen, om företaget är registrerat i ett icke-EU-land och verkar i Sverige, ska arbetsgivaren också registrera en filial i Sverige hos Bolagsverket. Detta sista krav syftar till att förhindra fall där arbetstagar utnyttjas när det gäller lön eller arbetsvillkor och fackföreningarna inte kan hjälpa dem eftersom deras arbetsgivare inte kan kontaktas. Sådana fall har tidigare förekommit i bärbranschen (Migrationsverket 2013c).

Enligt Migrationsverket har dessa striktare krav varit framgångsrika när det gäller att identifiera

⁹ Införandet av de strängare kraven utgör inte någon förändring i lagstiftningen utan snarare en förändring i tolkningen av lagen, som initierades av Migrationsverket (intervju med Migrationsverket).

skrupelfria arbetsgivare och förhindra exploatering av icke-EU-migranter på den svenska arbetsmarknaden. De har resulterat i en minskning både av antalet ansökningar och av antalet beviljade arbetstillstånd i de sektorer som berörs av de nya reglerna (Migrationsverket 2013a). Dock är Migrationsverkets mandat begränsat till att i samband med ansökan om arbetstillstånd undersöka och kontrollera om arbetsgivaren är seriös. Migrationsverket kan inte kontrollera om arbetsgivaren efter ankomsten uppfyller

de löne- och anställningsvillkor som angavs i anställningserbjudandet. Som utvecklas närmare nedan ger detta utrymme för olika former av utnyttjande. Bristerna i arbetskraftsinvandringspolitiken har på senare tid erkänts av svenska beslutsfattare och det pågår en politisk debatt om möjliga förändringar.

3.3

Restaurang- och bärbranscherna i Sverige

3.3.1

Restaurangbranschen

Restaurangbranschen i Sverige sysselsätter ett stort antal arbetskraftsinvandrare och andra kategorier av utlandsfödda personer. Det uppskattas att hälften av företagen inom hotell- och restaurangbranschen drivs av någon som är född i ett annat land (Tillväxtverket 2012:4). Dessutom har en stor andel av arbetstillstånden för icke-EU-medborgare utfärdats till anställda inom restaurangbranschen (med en arbetslöshet på 9 % i denna sektor). Efter jordbruk, skogsbruk och fiske samt IT-branschen är restaurangbranschen den tredje sektor där det största antalet arbetstillstånd för icke-EU-medborgare beviljas (figur 3, Migrationsverket 2012, 2011a, 2010). Arbetarna inom restaurangbranschen kommer främst från Asien (Kina, Bangladesh, Thailand och Vietnam) samt från Mellanöstern (Egypten, Turkiet och Syrien) (tabell 2 och 3). Arbetskraften i sektorn är ganska ung, mestadels mellan 20 och 40 år, och

övervägande manlig (Axelsson m.fl., kommande, intervjuer med Hotell- och restaurangfacket, Arbetsmiljöverket samt migrationsjurister).

Tabell 2.

Arbetsstillstånd för kategorin "Köks- och restaurangbiträden"

Källa: Statistik från Migrationsverket

	2010	%	2011	%	2012	%
<i>Turkiet</i>	101	18,5	160	20	100	17,5
<i>Syrien</i>	71	13	95	12	69	12
<i>Egypten</i>	44	8	94	12	56	10
<i>Irak</i>	70	13	82	10	55	9,5
<i>Bangladesh</i>	41	7,5	61	7,5	57	10
<i>Övriga</i>	219	40	308	38,5	233	41
<i>Totalt</i>	546	100	800	100	570	100

Tabell 3.

Arbetsstillstånd för kategorin "Restaurangpersonal"

Källa: Statistik från Migrationsverket

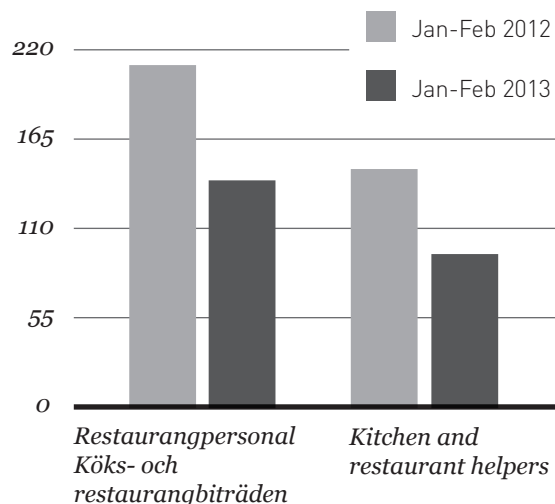
	2010	%	2011	%	2012	%
<i>Kina</i>	291	28	305	23	231	27
<i>Turkiet</i>	265	25	231	17	125	14,5
<i>Syrien</i>	52	5	130	10	87	10
<i>Thailand</i>	74	7	93	7	57	6,5
<i>Vietnam</i>	55	5	92	7	44	5
<i>Övriga</i>	313	30	476	36	318	37
<i>Totalt</i>	1050	100	1327	100	862	100

Mellan 2008 och 2012 har antalet ansökningar för icke-EU-medborgare inom restaurangbranschen konstant ökat (HRF 2012, 9). Men från början av 2012, då strängare krav infördes för att förhindra missbruk i ett antal sektorer, bl.a. restaurangbranschen, har det skett en minskning både av antalet ansökningar och av antalet utfärdade tillstånd. Antalet tillstånd för restaurangpersonal som utfärdades i januari och februari 2013 hade minskat med 34 % jämfört med samma period under 2012. För köks- och restaurangbiträden minskade antalet tillstånd med 35 % (figur 5).

Figur 5.

Beviljade arbetstillstånd: jämförelse januari-februari 2012 och 2013.

Källa: Migrationsverket 2013d.



3.3.2

Bärbranschen

Den svenska skogsbärsbranschen har unika drag som skiljer den från andra ekonomiska sektorer. Detta avsnitt beskriver hur den svenska bärbranschen fungerar och vilka aktörer som är inblandade.

Skogsbärsbranschen ingår i en global varukedja som exporterar råvaran till producenter med global spridning (Hedberg 2013). De vilda bären har ett högt exportvärde på grund av deras förväntade hälsofördelar, inte minst i Japan, som är en av de viktigaste marknaderna för svenska blåbär.¹⁰ Andra användningsområden är för juice, sylt och smaksättning. Även om den globala konkurrensen har hårdnat under de senaste tio åren är Sverige fortfarande huvudleverantör av vilda bär till världsmarknaden och cirka 80 % av de svenska bären exporteras. Skörden varierar kraftigt från år till år, men goda bärår finns ett överflöd av blåbär, hjortron och lingon i de svenska skogarna.

En förutsättning för den svenska bärplockningsbran-

Under de första åtta månaderna 2012 minskade dessutom antalet ansökningar inom sektorn med 40 %, och av ansökningarna beviljades 60 %. Totalt innebär detta en minskning med 35 % mellan 2011 och 2012 (intervju med Migrationsverket). Denna förändring kan sannolikt hänföras till den skärpning av kraven som redovisas ovan. Förmodligen har en del av de oseriösa arbetsgivarna blivit avskräckta från att anställa tredjelandsmedborgare och ansökningar för deras potentiella anställda har avslagits. Detta innebär dock inte att alla former av utnyttjande av arbetskraft har upphört.

schen är allemansrätten, som innebär att vem som helst har rätt att plocka bär även på privatägd skogsmark.¹¹ Under de senaste decennierna, från 1980-talet till 2000-talet, har branschen ändrat karaktär, med ökande globalisering, större konkurrens och stigande exportvolym. Som en följd därav har arbetet med bärplockning förskjutits: tidigare var det huvudsakligen infödda svenskar som plockade bär som en sidoinkomst, men nu är arbetskraften nästan helt internationaliserad. Idag kommer dessa migrerande säsongsarbetare både från Thailand och från östeuropeiska länder. Dessa två grupper representerar två skilda rättssystem, där plockarna som är EU-medborgare (oreglerade arbetare) har rätt att resa fritt inom Europeiska unionen för att plocka bär, medan icke-europeiska plockare (reglerade arbetare) behöver arbetstillstånd och omfattas av de svenska reglerna för arbetskraftsinvandring. Enligt intervjuerna med bärföretagen

¹⁰ De svenska blåbären kallas också vilda blåbär.

¹¹ Allemansrätten innebär inte en rätt att vistas i någons trädgård eller nära ett hus.

är dessa grupper ungefär lika stora till antalet, med cirka 5 000 personer i varje. En bärhandlare uppskattar att gruppen oreglerade plockare kommer att öka kraftigt i framtiden på grund av ekonomiska svårigheter och ökad konkurrens om arbetstillfällen i Europa.

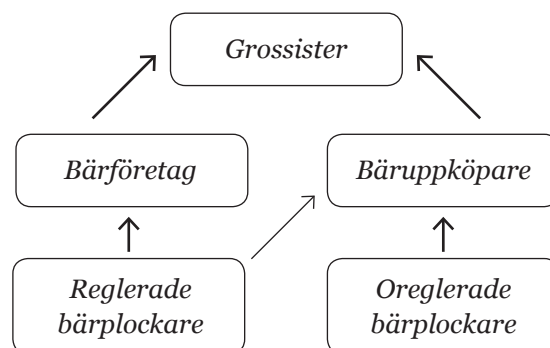
Bärplockarna kommer vanligen från landsbygdsområden, och tar ofta stora lån för att täcka resekostnader och avgifter till mellanhänder och rekryteringsföretag, i hopp om att inkomsten i Sverige ska bidra till att förbättra deras levnadsstandard hemma (Hedberg 2013). Under de senaste åren har både svenska och internationella¹² medier haft mängder av historier om lurade och skuldsatta bärplockare som vilseletts av skrupelfria aktörer i branschen. De olika former av utnyttjande som bärplockare utsätts för, varav många kan betecknas som människohandel, kommer att diskuteras vidare i kommande avsnitt.

Den svenska bärbranschen involverar en rad olika aktörer med specifika roller, vilka till viss del beror på om bärplockaren är oreglerad och av europeiskt ursprung eller reglerad och av icke-europeiskt ursprung: bärplockare, mellanhänder och rekryteringsföretag baserade i hemlandet, bärföretag, bäruppköpare och grossister¹³ (figur 6).

Med tanke på de olika regelsystem för arbetskraftsinvandring som gäller för EU-medborgare och icke-EU-medborgare är det viktigt att skilja på dessa grupper av arbetare. De utomeuropeiska plockare kallas därför **reglerade bärplockare**, och de kommer främst från Thailand, men ibland även från andra asiatiska länder. För bärplockare från denna grupp krävs arbetstillstånd och visum för att arbeta i Sverige och de beviljas de rättigheter som föreskrivs av svensk migrationspolitik och svensk arbetsrätt.

Figur 6.

De två parallella grupperna av arbetare inom bärbranschen och kanalerna för försäljning till svenska grossister.



Tabell 4.

Arbetstillstånd för kategorin "Jordbruk, skogsbruk och fiske"¹⁴

Källa: Statistik från Migrationsverket 2011a, 2012, 2013b.

	2010	%	2011	%	2012	%
Thailand	3 184	70,6	2 497	88,5	5 502	96,4
Kina	414	9,2	32	1,1	0	0,0
Vietnam	359	8,0	0	0,0	0	0,0
Bangladesh	281	6,2	192	6,8	0	0,0
Övriga	270	6,0	100	3,5	206	3,6
Totalt	4 508	100	2 821	100	5 708	100

12 Bland internationella medier som uppmärksammat villkoren för bärplockare i Sverige kan nämnas New York Times (2010) och The Economist (2012) samt thailändska medier.

13 Det är värt att notera att de icke-europeiska bärplockarna är reglerade, och därmed är mer synliga och lätta att kartlägga, medan EU-medborgarna har fri rörlighet över gränserna och därför kan det finnas aktörer i systemet som är osynliga.

14 Dessa siffror inkluderar även andra säsongsarbetare. Enligt uppgift från Migrationsverket är dock de flesta säsongsarbetare bärplockare. Detta bekräftas av intervjuer med svenska ambassaden i Bangkok, som anger att de säsongsarbetare som reser från Thailand till Sverige arbetar inom bärbranschen.

Reglerade bärplockare är vanligen anställda av **asiatiska rekryteringsföretag**. Sedan 2011 är dessa företag skyldiga att också registrera en filial i Sverige. Åtgärden vidtogs efter flera fall då bärplockare anställda av utlandsbaserade rekryterare hade blivit lurade och nekade åtminstone en del av sin lön. Enligt Migrationsverket och polisen har denna åtgärd, tillsammans med införandet av en garanterad minimilön¹⁵ för bärplockare när tillgången på bär är låg, avsevärt minskat de övergrepp som drabbat asiatiska bärplockare (intervjuer med Migrationsverket och Rikspolisstyrelsen).

Den andra gruppen av bärplockare omfattar så kallade **”oreglerade (eller fria) plockare”** som är medborgare i ett EU-land. Som EU-medborgare behöver de inte arbetstillstånd eller visum för inresa och arbete i Sverige, men de är heller inte skyddade av några av de bestämmelser som nämnts ovan. Om vistelsen är kortare än tre månader behöver de inte anmäla vistelsen till Migrationsverket. Av denna anledning är deras antal okänt, men i bärbranschen uppskattar man att de utgör cirka 50 % av alla bärplockare i Sverige. År 2012 uppskattades det att mellan 1 700 och 2 500 bärplockare kom från Bulgarien (Björklund 2012, intervju med Rikspolisstyrelsen). I gruppen oreglerade bärplockare ingår även personer som reser på egen hand med familj och vänner. De kommer till exempel från de baltiska länderna eller från Polen. Dessutom finns en liten grupp av så kallade ”turistplockare” bestående av släktingar till thailändska invandrare på den svenska landsbygden. Officiellt har de rätt att plocka och sälja bär upp till ett värde av 12 500 kronor utan att beskattas, men över detta belopp ska intäkten i princip beskattas. Oreglerade plockare undgår dock vanligen att betala skatt, eftersom de är svåra att kontrollera¹⁶ (Wingborg 2011a, 2011b, 2012, intervjuer med Skatteverket och en redaktör för en tidning om romska frågor).

Reglerade bärplockare säljer normalt sina bär till **bärföretag**, som är de aktörer som bjudit in dem och som även är värdar för dem i Sverige (figur 6).

Bärföretagen tillhandahåller boende, mat och bilar för plockarna, men de fungerar inte som deras formella arbetsgivare. I stället är, som nämnts ovan, asiatiska plockare formellt anställda av rekryteringsföretag baserade i Asien. Oreglerade bärplockare kan däremot sälja bären till **bäruppköpare**, som i regel inte organiserar plockarnas vistelse i Sverige. Dock är skillnaden mellan bärföretag och bäruppköpare ibland oklar. I vissa fall förekommer det att bäruppköparna har en roll i att arrangera bärplockarnas vistelse i Sverige. Det händer också ibland att reglerade bärplockare säljer bär till bäruppköpare för ett högre pris, vilket orsakar stor misstänksamhet bland bärföretagen (Hedberg 2013).

Slutligen säljer bärföretagen och uppköparna bären till **grossister**, som distribuerar dem globalt, främst till förädlingsföretag i Asien, men också till den europeiska och den amerikanska marknaden. Priset på bären sätts av världsmarknaden i hård konkurrens bland globala handlare och beroende på årets tillgång på bär. Det finns två större svenska grossister, men också ett antal mindre aktörer, bland annat från Estland och andra östeuropeiska länder (Hedberg 2013).

¹⁵ Den garanterade lönen motsvarar minimilönen enligt kollektivavtalet för bemanningsföretagen (Bemanningsavtalet) och uppgår till 18 495 kronor per månad (Wingborg 2012, 11).

¹⁶ Dessutom har EU-medborgare rätt att arbeta skattefritt i ett annat EU-land i upp till tre månader.

Kapitel 4.

Rekrytering av utländsk arbetskraft

Efter att ha tecknat villkoren för restaurang- och bärbranscherna i Sverige övergår vi nu till frågan om rekrytering av migrantarbetare inom dessa sektorer.

Rekrytering är processen att hitta en arbetstagare för anställning. I detta kapitel granskas processen för rekrytering av migrantarbetare i restaurangbranschen och bärbranschen i Sverige, med fokus på de olika former av exploatering av arbetskraft som fö-

rekommer i dessa branscher. I kapitlet ges en översikt över tre viktiga rekryteringsmekanismer: genom sociala nätverk, genom rekryteringsföretag och genom mellanhänder. Därefter granskas rekryteringsmetoder där bedrägeri förekommer, vilket har förekommit i restaurang- och bärbranscherna i Sverige.

4.1

Rekrytering genom sociala nätverk

Sociala nätverk, familj, vänner och bekanta, spelar en stor roll i rekryteringen av migrantarbetare i Sverige. Redan etablerade migranter håller vanligen kontakt med sitt ursprungsland. I många fall hjälper de anhöriga och vänner i hemlandet att etablera sig och finna sysselsättning i Sverige. Reformen av arbetskraftsinvandringspolitiken har medfört att det viktigaste kravet för icke-EU-medborgare som ansöker om arbetstillstånd är att det finns en arbetsgivare som är villig att anställa dem. Detta innebär att arbetsgivare med utländsk bakgrund i Sverige har möjlighet att anställa släktingar och bekanta från sitt ursprungsland. Etablerade invandrare kan också använda sitt sociala nätverk i Sverige för att förmedla kontakt till potentiella arbetsgivare i Sverige för människor i ursprungslandet (Nordlund & Pelling 2012, 32–33).

Enligt våra uppgifter är rekrytering via sociala nätverk en vanlig företeelse inom restaurangbranschen, som kännetecknas av en stor andel arbetsgivare och arbetstagare med utländsk bakgrund. Trots att statistik saknas är många informanter överens om att majoriteten av arbetskraftsinvandrare från tredje land är anställda av restaurangägare från samma ursprungsland (Intervjuer med migrationsjurister, Hotell- och restaurangfacket, Rikspolisstyrelsen och gränspolisens).

Olika former av sociala kontakter används för rekrytering av personal inom restaurangbranschen. Restaurangägare kan anställa familjemedlemmar eller bekanta i sitt ursprungsland. De får också förslag från sina släktingar i hemlandet på personer att anställa. Vissa restaurangägare ber också sina nuvarande anställda att rekommendera ny personal. En nyligen genomförd studie av kinesiska restauranger i Sverige visar att personliga kontakter är en typisk rekryteringskanal. Av de 12 kockarna som intervjuades i studien hittade sju sin anställning genom sociala nätverk: två introducerades för arbetsgivaren av vänner som redan fanns i Sverige, fyra introducerades av en vän till deras arbetsgivare i Kina, och en kom genom familjeåterförening (Axelsson m.fl., kommande).

Sociala nätverk är en vanlig metod bland icke-EU-medborgare eftersom de, i motsats till EU-medborgare, inte kan komma till Sverige för att söka arbete. De måste få ett anställningserbjudande från en arbetsgivare i Sverige medan de befinner sig i sitt hemland. Det är därför särskilt viktigt att ha kontakter i Sverige för att få tillgång till information om möjliga jobb.

Som tidigare nämnts har dock ett antal personer som ansöker om arbetstillstånd tidigare bott i Sverige, och de kan därför ha utvecklat egna sociala

nätverk i landet (intervju med en migrationsjurist). De flesta av dessa är asylsökande vilkas asylansökan avslagits.¹⁷

Att anställa medarbetare med samma etniska ursprung kan motiveras av en känsla av förtroende liksom av praktiska överväganden. Som en av de personer vi intervjuade förklarar: "Arbetsgivarna känner till de anställdas bakgrund och kultur. De vet hur de reagerar. De talar samma språk. Rekryteringsprocessen underlättas också avsevärt när man biträds av kontakter i hemlandet" (intervju med gränspolisens). I etniska restauranger finns det ett särskilt incitament att anställa personal med samma nationalitet, eftersom tillagning av etniska rätter kräver specifika kunskaper om matlagning som personer i Sverige saknar.¹⁸

Att anställa medarbetare från ursprungslandet ses ofta som en handling av välvilja där arbetsgivare ger sina landsmän möjlighet att migrera till Sverige och förbättra sin levnadsstandard. Emellertid förefaller rekrytering via sociala nätverk också kunna involvera olika former av utnyttjande, som exempelvis betalning för erbjudandet om anställning. Rekrytering via sociala nätverk är således inte bara ett

medel för att hjälpa personer från samma etniska grupp som kommer till Sverige, utan kan också vara ett medel för exploatering av arbetskraft samtidigt som man tjänar pengar på processen.

Sociala nätverk spelar också en roll i rekryteringen av bärplockare. Många bärplockare verkar komma till Sverige för att arbeta på förslag av släktingar, vänner eller bekanta som antingen är bosatta i Sverige eller tidigare själva har arbetat som bärplockare (intervjuer med redaktör för en tidning om romska frågor, och med Internationella åklagarkammaren).

I Thailand, där merparten av de reglerade arbetarna hör hemma, kommer de flesta bärplockarna från samma distrikt. Detta är resultatet av ett initiativ från en thailändsk kvinna som var bosatt på den svenska landsbygden och var gift med en svensk man. Hon såg bären som en bra källa till extrainkomster för sin familj som var kvar i Thailand, och 1989 började hon bjuda hit sin familj för att plocka bär under sommaren. Efter några år hade den här rekryteringsprocessen spridit sig i distriktet. Byborna såg att det var möjligt att få en betydande inkomst av bärplockning i Sverige och följde sina landsmän (Hedberg 2013).¹⁹

4.2

Användning av rekryteringsföretag

Rekryteringsföretag baserade i migranternas ursprungsland används i rekryteringen av reglerade bärplockare och, i viss mån, av restaurangperso-

nal. När det gäller bärbranschen är rekryteringsföretagen plockarnas formella arbetsgivare, medan de i restaurangbranschen agerar som mäklare eller

¹⁷ Personer som har nekats asyl kan ansöka om arbetstillstånd under förutsättning att de hade arbetat minst sex månader under den period då deras asylansökan behandlades.

¹⁸ Detta är emellertid bara halva sanningen, eftersom många restaurangarbetare inte hade några kunskaper om tillagning av etniska rätter eller inte hade kockutbildning innan de fick anställningserbjudandet.

¹⁹ På den tiden kom bärplockarna till Sverige på turistvisum, vilket ändrades till krav på arbetstillstånd när kontrollen av utomeuropeiska bärplockare skärptes. Idag är den svenska ambassaden i Thailand är mycket restriktiv med att utfärda turistvisum under sommarmånaderna till thailändare från regionen (intervju med Sveriges ambassad i Thailand). Men enligt vissa källor finns det fortfarande arbetare som kommer till Sverige via denna kanal, speciellt från ett distrikt. I huvudsak går emellertid rekryteringen av bärplockare genom agenter, som ändå har en anknytning till det ursprungliga systemet baserat på sociala nätverk.

mellanhänder och förmedlar kontakt till arbetsgivare i Sverige (Axelsson m.fl., kommande).

Användning av rekryteringsföretag för att rekrytera kockar och annan kökspersonal förekommer ganska ofta bland kinesiska restaurangägare i Sverige. Under senare år har rekryteringsföretagen utvecklats till en blomstrande verksamhet i Kina. De har gått från att vara statsägda och institutionaliserade agenturer till att bli privatägda. I allmänhet finns de i kustområdet, som är den ekonomiskt mest utvecklade regionen (ibid.).

Sverige har vuxit fram som en viktig målgrupp för kinesiska rekryteringsföretag. Agenturerna har blivit medvetna om den nya svenska arbetskraftsinvandringspolitiken som introducerades 2008 och har tagit vara på de möjligheter den innebär. Företrädare för en agentur i Shandong-provinsen besökte till exempel Sverige under 2011 och 2012 för att marknadsföra sina tjänster hos Kinesiska företagarförbundet i Sverige (Swedish Chinese Business Association), som främst består av restaurangägare. Andra agenturer publicerar jobberbjudanden för kockar i Sverige på China Labour Net, en webbplats där jobb i utlandet annonseras. De utannonserade jobben kräver oftast arbetslivserfarenhet som kock och att den sökande är mellan 22 och 45 år. Ibland riktar sig erbjudandena endast till män. I allmänhet används rekryteringsföretagens tjänster antingen av restaurangägare som har få sociala kontakter i Kina, eller av arbetstagare som vill migrera men saknar sociala kontakter i Sverige (ibid.).

Rekryteringsföretagen brukar ta ut betydande avgifter av arbetarna. Storleken på dessa avgifter beror

på en rad faktorer, som t.ex. det sändande området i Kina, destinationslandet, typen av arbete samt de förväntade inkomstnivåerna. De kockar som intervjuats i studien av Axelsson m.fl. hade betalat mellan 30 000 och 50 000 RMB (vilket motsvarar ungefär samma belopp i svenska kronor) för att komma till Sverige mellan 2007 och 2010. Dock konstateras det allmänt att avgifterna nästan fördubblats under de senaste tre åren och ibland uppgår de till 90 000 RMB (Axelsson m.fl., kommande).

Rekryteringsföretag används också för att anställa asiatiska bärplockare. Detta system utvecklades under 2007, då skattereglerna för bärindustrin förändrades och bärplockare som tidigare befriats från skatt blev föremål för beskattning i Sverige. Som ett resultat började plockarna anställas av rekryteringsföretag baserade i hemlandet, och därmed kunde de undvika att betala skatt i Sverige (Wingborg 2011a). I Thailand, som är det viktigaste avsändarlandet för reglerade bärplockare, har fyra rekryteringsföretag som är specialiserade på att föra bärplockare till Sverige etablerats, baserat på nära kontakter med svenska bärföretag och grossister. De thailändska rekryteringsföretagen har utsatts för kritik från fackföreningar, icke-statliga organisationer och forskare både i Thailand och Sverige på grund av de höga rekryteringsavgifterna. Denna kritik delas av vissa grossister och bärföretag i Sverige, som starkt kritiserar förmedlarnas höga avgifter med argumentet att detta system flyttar ansvaret bort från de svenska aktörerna (NAT 2009, Wingborg 2011, Woolfson m.fl. 2011, Hedberg 2013).

4.3

Rekrytering genom mellanhänder: handel med arbetstillstånd

Den nya arbetskraftsinvandringspolitiken, som innebär att icke-EU-migranter kan migrera lagligt till Sverige förutsatt att de har fått ett anställningserbjudande, verkar ha föranlett framväxten av oberoende "mellanhänder" eller "mäklare", vilkas verksamhet består i att förmedla kontakt mellan icke-EU-medborgare som vill invandra till Sverige och potentiella arbetsgivare och bistå dem med ansökningar om arbetstillstånd (intervjuer med gränspolis, Rikspolisstyrelsen, Hotell- och restaurangfacket och migrationsjurister).

Dessa mellanhänder har ingen anknytning till bemanningsföretagen och är huvudsakligen verksamma i Sverige. De kan utgöras av vanliga människor som har ett kontaktnät både i Sverige och utomlands och deras syfte är att göra vinst på mäklarverksamheten. Det finns också exempel på att advokater har agerat som exploaterande mellanhänder (faktaruta 1). Det är dock viktigt att betona att det absolut inte är alla advokater, vilka tillhandahåller assistans inom området för arbetskraftsinvandring, som är skrupelfria mellanhänder. Många advokater som är specialiserade på migrationslagstiftningen erbjuder juridisk rådgivning till både arbetsgivare och arbetstagare när det gäller ansökningar om arbetstillstånd för en korrekt och skälig avgift.²⁰ Däremot kan exploaterande mellanhänder ta ut höga och orimliga avgifter för sina tjänster (ibid.).²¹ Vår forskning visar att "handel med arbetstillstånd" är ett ganska omfattande fenomen som förekommer i både restaurangbranschen och bärbranschen.

FAKTARUTA 1. En advokat förmedlar arbetstillstånd i södra Stockholm

I januari 2013 började gränspoliserna utreda fallet med en 45-årig advokat från södra Stockholm,

som var misstänkt för bedrägeri i samband med ansökningar om arbetstillstånd inom restaurangbranschen. Hotell- och restaurangfacket, som har i uppdrag att yttra sig över anställningserbjudanden för icke-EU-medborgare inom restaurangbranschen, hade misstänkt honom för att ta ut oskäliga avgifter för mäklarverksamhet (Ekelund & Sköld 2013). Under två år hade han varit inblandad i 1 000 ansökningar om arbetstillstånd hos Migrationsverket. En del av dessa ansökningar verkade särskilt misstänkta. Exempelvis hade han hjälpt en liten korvkiosk att anställa tio personer fast det inte skulle krävas mer än tre anställda (intervju med Hotell- och restaurangfacket). När en journalist från Dagens Nyheter frågade advokaten om detta 2010 svarade han att det inte var hans ansvar att bedöma om antalet ansökningar om arbetstillstånd verkar rimligt med tanke på företags storlek (Nandorf & Petersson 2010).

Det har rapporterats att den misstänkte advokaten har debiterat mellan 20 000 och 30 000 kronor för varje fall. Detta innebär att han skulle ha haft en total inkomst på 25 miljoner kronor under de senaste tre åren. En 20-årig man berättade för Aftonbladet att han hade betalat 30 000 kronor för att få hjälp att komma till Sverige (Ekelund & Sköld 2013).

Inom restaurangbranschen verkar mellanhänderna kontakta restaurangägare i behov av personal med erbjudanden om kokkar eller annan restaurangpersonal som är "till salu". En företrädare för Hotell- och restaurangfacket beskriver processen på följande sätt:

Jag tror att mellanhanden besöker en restaurang och säger "Jag vet att du behöver folk, och jag kan ordna två kokkar från Kina. Jag fixar alla handlingar och ärendena hos Migrationsverket och fackfören-

20 I många branscher, särskilt inom restaurangbranschen, har arbetsgivare som vill anställa icke-EU-medborgare själva utländsk bakgrund. Därför är det inte ovanligt att de efterfrågar juridisk rådgivning när det gäller ansökningsförfarandet för att få arbetstillstånd. Likaså saknar de presumtiva migranterna ofta kunskap om det svenska invandringsystemet eller svenska språket och behöver därför juridisk hjälp. Dessutom är en stor andel av de personer som ansöker om arbetstillstånd redan bosatta i Sverige, till exempel som asylsökande. De kan alltså redan vara klienter hos en advokat och väljer att förbli så under hela behandlingen av arbetstillståndsansökningen. Även många av de jurister som arbetar med invandringsjuridik själva har utländsk bakgrund. De kan ofta kommunicera med sina klienter på deras modersmål, vilket ses som en tillgång. Information om jurister med utländsk bakgrund sprids vanligen ryktesvägen bland klienterna (intervjuer med migrationsjurister).

21 Enligt Hotell- och restaurangfacket finns det två eller tre större mellanhänder som hjälper arbetsgivare att anställa icke-EU-arbetstagare inom besöksnäringen i Stockholmsregionen (HRF 2012, 11).

ingen, och allt annat som behöver göras.” Naturligtvis får han betalt för det (intervju med Hotell- och restaurangfacket).

Dessutom tar vissa arbetsgivare betalt av arbetarna för ett anställningserbjudande som gör att arbetarna kan få arbetstillstånd i Sverige.²² Priset för ett anställningserbjudande kan variera från 30 000–50 000 kronor upp till 100 000–300 000 kronor (intervjuer med Hotell- och restaurangfacket, Rikspolisstyrelsen och gränspolisens). Migranterna får ofta skuldsätta sig för att betala dessa avgifter. När de inte har råd att betala i kontanter kan de få ett lån från sin arbetsgivare som de återbetalar genom att arbeta för lägre lön (ibid.). Med andra ord undanhåller arbetsgivaren en del av arbetarnas lön. Dessutom verkar det som om vissa arbetstagare själva måste betala arbetsgivarens sociala avgifter och försäkringar (Nordlund & Pelling 2012, 28, Kalla Fakta 2013). En irakisk restaurangkock som bytt arbetsgivare och därför söker ett nytt arbetstillstånd förklarar hur hans arbetsgivare pressade honom på betalning:

Jag var chockad. Min arbetsgivare ville inte underteckna anställningserbjudandet. Han sade att han inte brukar signera erbjudanden om anställning eller kontrakt. Han ville inte säga det direkt, men indirekt fick han mig att förstå att han ville ha betalt i utbyte mot anställningserbjudandet. Jag sade till honom att jag inte skulle betala ett öre och att om han ville att jag skulle arbeta för honom måste vi skriva under. [...] Slutligen skrev han under, men bara för ett år (intervjuad av Global Challenges 2012).

Enligt Hotell- och restaurangfacket är det ”vanligare än vi tror att köpa ett arbetstillstånd, det händer ganska ofta” (intervju med Hotell- och restaurangfacket). LO hävdar att så många som hälften av dem som har beviljats ett tvåårigt arbetstillstånd sedan 2008 (inom medlemsförbundens områden²³), dvs. mellan 5 000 och 10 000 personer, har betalat för det (Nandorf 2013). Andra aktörer vi intervjuat,

såsom polisen och Migrationsverket, är överens om att bedrägerier med arbetstillstånd är ett återkommande fenomen, men är mer ovilliga att uppskatta några siffror.

FAKTARUTA 2. Handel med arbetstillstånd av McDonalds-chefer

I november 2012 visade det sig att två chefer på McDonalds i Stockholm hade sålt arbetstillstånd till icke-EU-medborgare. Cheferna hade krävt pakistanska medborgare på ca 150 000 kronor för att få ett arbete på McDonalds och därmed också uppehållstillstånd i Sverige. En av de misstänkta arbetsgivarna hade arbetat på McDonalds i elva år och hade haft ledande positioner på flera olika restauranger (Aftonbladet 2012a, 2012b, intervju med gränspolisens).

Enligt Håkan Ström, pressansvarig på McDonalds, hade de två cheferna agerat på eget initiativ. Emellertid är fenomenet sannolikt mer omfattande. Under de senaste två åren har Migrationsverket behandlat 170 ansökningar om arbetstillstånd för arbete hos McDonalds, varav merparten avser personer från Pakistan. Dessutom misstänkte de två cheferna två andra chefer som verkar ha ansökt om ett stort antal tillstånd för arbetstagare från Pakistan (Ekot 2012). De 24 pakistanska arbetare som dittills beviljats arbetstillstånd var alla anställda av dessa fyra chefer. Många var släktingar, vänner eller bekanta till de två cheferna. Några hade också rekryterats genom en tidningsannons i Pakistan. Många av dem bodde i samma hus, vilket ägdes av en av cheferna. Enligt Aftonbladet (2012a), var 12 personer med pakistansk bakgrund registrerade på denna adress i december 2010. De pakistanska arbetarna fick en månadslön på 18 000 kronor, som administrerades genom McDonalds huvudkontor i Stockholm. Men de var tvungna att överföra stora summor pengar varje månad till cheferna eller någon av deras anhöriga

22 Vidare avslöjades det nyligen att vissa tidigare anställda vid Migrationsverket i Malmö misstänks för att ha sålt uppehållstillstånd (eventuellt med falska erbjudanden om anställning). En arbetsgrupp mot korruption och mutor skapades i syfte att upptäcka eventuella oegentligheter och förebygga risker för yttre påverkan (Persson 2013, intervju med en migrationsjurist).

23 LO (Landsorganisationen i Sverige) är den centrala organisationen för 14 medlemsförbund som organiserar arbetare inom både den privata och den offentliga sektorn.

som betalning för anställning och boende.

Fallet med sålda arbetstillstånd vid McDonalds avslöjades genom tips från andra anställda (Ekot 2012). Ärendet anmäldes till polisen och de två cheferna avstängdes från sina tjänster.

.....

Nyligen har det också visat sig att ett antal skrupelfria arbetsgivare och mellanhänder tar betalt av migranter för ett fiktivt arbete. I sådana fall verkar anställningserbjudandet lagligt på pappret men leder inte till något verkligt arbete. Däremot kan det arbetstillstånd som erhållits på detta sätt ge möjlighet för icke-EU-medborgare att legalt resa in i Sverige eller Schengenområdet. Som en företrädare för Hotell- och restaurangfacket förklarar:

Det finns människor som inte arbetar där de förutsätts arbeta. Har de kommit till Sverige? Har de försvunnit? Man kan ha sina misstankar, speciellt när det finns en viss mellanhänder som ordnade deras arbetstillstånd. Vi tror att människor betalar en hel del pengar under bordet till mellanhänder. De köper sitt arbetstillstånd till Sverige och försvinner sedan i Schengenområdet (intervju med Hotell- och restaurangfacket).

Ett sådant fall inträffade under sommaren 2011, då omkring hundra personer kom från Bangladesh med arbetsvisum för att arbeta som bärplockare.

Men i stället sågs några av dem på Stockholms Centralstation när de gick ombord på en buss som skulle gå till Paris. En av dem, som förhöordes av gränspolisens, uppgav att han hade betalat 40 000 kronor för att få sitt arbetstillstånd (intervju med Migrationsverket, Rikspolisstyrelsen och gränspolisens).

Handeln med arbetstillstånd beskrivs som en ny form av missbruk av immigrationssystemet, som skiljer sig från människosmuggling. I detta fall reste dessa personer lagligt med giltiga dokument, medan människosmuggling förutsätter att de reser med falska handlingar eller utan några dokument alls. Härav följer att någon som hjälper en person att komma in i Sverige med giltiga handlingar inte kan åtalas för människosmuggling, trots att han eller hon har tagit emot stora olagliga betalningar i utbyte mot ett arbetstillstånd. En person som vi intervjuade vid Rikspolisstyrelsen beskriver denna situation som ett kryphål i den svenska lagstiftningen. En annan person som vi intervjuade vid gränspolisens håller med om att den nuvarande situationen är oklar och att det är svårt för polisen att ingripa: "Är detta bedrägeri? Var personen lurad eller hade han/hon frivilligt betalat för arbetstillståndet? Det är svårt att avgöra vilket slags brott detta är" (intervjuer med Rikspolisstyrelsen, gränspolisens och en migrationsjurist).

4.4

Vilseledande rekryteringsförfarande

Enligt ILO (2009) är den starkaste indikatorn på vilseledande rekrytering en situation där den rekryterade personen har vilseletts om typen av arbete, platsen för arbetet eller vem arbetsgivaren är. Vilseledandet kan också gälla villkoren för arbetet, lönen eller innehållet i eller lagligheten av anställningsavtalet. Vår granskning har avslöjat fall av vilseledande rekrytering i både restaurang- och bärbranscherna

i Sverige. Detta avsnitt fokuserar på vilseledande i fråga om existensen av det utlovade arbetet, medan vilseledande i fråga om lön och arbetsvillkor granskas längre fram i rapporten.

I restaurangbranschen visar det sig att en viss andel av de icke-EU-medborgare som beviljas arbetstillstånd i Sverige har vilseletts och inte fått den anställning som utlovats (och som angetts i det

anställningserbjudande som ingavs till Migrationsverket). Dessa migranter har vanligen betalat en avgift till skrupelfria arbetsgivare och/eller mellanhänder för att få ett anställningserbjudande och därmed ett arbetstillstånd (intervju med Hotell- och restaurangfacket och en migrationsjurist).²⁴

En migrationsjurist som vi intervjuat menar att fall där människor vilseletts om det utlovade arbetet är vanliga i restaurang-, bygg- och städbranscherna. Som exempel nämndes ett fall där 80 personer från Egypten hade betalat mellan 80 000 och 100 000 kronor i kontanter till en mellanhand men inte kunde hitta det företag som skulle ha anställt dem. Enligt denna advokat missbrukar några skrupelfria personer arbetskraftsinvandringsystemet genom att skapa skalbolag utan aktivitet enbart i syfte att ansöka om arbetstillstånd för icke-EU-medborgare. Efteråt försätts bolagen i konkurs och ägarna försvinner (intervju med en migrationsjurist).

I januari 2013 genomförde Hotell- och restaurangfacket en undersökning av 20 arbetsplatser i Stockholmsområdet. En restaurang i Stockholm hade beviljats arbetstillstånd för tolv anställda. Emellertid fanns ingen av dem närvarande då företrädare för facket besökte restaurangen. När arbetsgivaren tillfrågades var dessa personer befann sig vägrade han att svara. Två andra arbetsplatser hade beviljats arbetstillstånd för totalt fyra personer. Det fanns emellertid inga restauranger på de adresser som angetts i ansökningarna till Migrationsverket (Bengtson & Ojanne 2013).

Migrerande arbetare kan också bli vilseledda beträffande lagligheten av sin anställning. Somliga kan till exempel upptäcka att arbetsgivaren undviker att betala sociala avgifter och försäkringar för dem. En irakisk kock som hamnat i den situationen förklarar:

Han [arbetsgivaren] sade att han hade betalat min skatt men jag fick aldrig några lönespecifikationer. Han gav mig pengar i handen i stället för att sätta in dem på mitt bankkonto, och sade att det är så man gör. [...] I år när jag fick deklareringsblanketterna upptäckte jag att han inte hade betalat min skatt (Nordlund & Pelling 2012).

Kocken anmälde arbetsgivaren till Skatteverket och väntade fortfarande på ett svar vid tidpunkten för intervjun. Detta är ett särskilt allvarligt problem för arbetarna: om de inte har betalat skatt får de inte permanent uppehållstillstånd, vilket annars beviljas när de har arbetat i Sverige i fyra år.

Fall av vilseledande rekrytering förekommer också i bärplockningsbranschen. För de reglerade bärplockarna från Thailand tycks vilseledande rekrytering i allmänhet inte förekomma. Mestadels är förutsättningarna för att arbeta i Sverige välkända, sprids via sociala nätverk och över lång tid i byarna. Dock har sådana fall förekommit, som exempelvis fallet med 156 thailändska plockare som lämnades utan lön av bärföretaget Lomsjö Bär under 2010 (vilket beskrivs i faktaruta 4). Dessutom rekryterade bärbranschen i slutet av 2000-talets första decennium också arbetare från andra asiatiska länder (Vietnam, Kina och Bangladesh). I dessa länder var information om villkoren inte allmänt känd, vilket resulterade i stora protester mot arbetsvillkoren (intervjuer med bärföretag).

När det gäller oreglerade bärplockare från Europa, som betraktas som egenföretagare, tycks många ha blivit vilseledda av skrupelfria mellanhänder vilka lovar dem höga löner och goda arbetsvillkor som inte motsvaras av verkligheten. Som Rikspolisstyrelsen förklarar:

Bärplockare utlovas guld i skogen. De blir utlovade att de ska få bo i en lägenhet, att de inte kommer att ha några problem att få mat, att de kommer att betalas 3 euro per låda bär och att det kommer att finnas bär i överflöd. [...] När de kom fanns det knappt några bär alls [han hänvisar till säsongen 2010 som var särskilt dålig]. De fick sova sex personer tillsammans i ett tält. De var tvungna att hämta vatten från en bäck och samla mat från en sopcontainer utanför en stormarknad (intervju med Rikspolisstyrelsen).

Sommaren 2012 rekryterades ett antal romska bärplockare av mellanhänder i Bulgarien som lovade dem höga löner och goda arbetsvillkor.²⁵ Vid sin

24 Denna praxis tillämpades i stor skala av en välkänd svensk advokatbyrå. 2011 avslöjades det att byrån hade hjälpt en kinesisk mellanhand att etablera skalbolag och ansöka om arbetstillstånd för omkring 200 kinesiska medborgare. Anställningserbjudandena såldes för 25 000 kronor, ett belopp som delades mellan mellanhanden och advokatbyrån. Dessutom tvingades de sökande att betala 27 000 kronor i månadslönen för arbetsgivarens sociala avgifter för det fiktiva jobbet (Fröberg 2011, intervju med Rikspolisstyrelsen).

ankomst mötte de en annan verklighet: det var för tidigt på sommaren och bären var ännu inte mogna. Bärplockarna befann sig snart i en desperat situation med varken pengar eller mat. Mellanhänderna som hade rekryterat dem hade egen bil och körde till Norrland där bären redan hunnit mogna, medan resten av arbetarna lämnades kvar. De som lämnats kvar erkände att de kände sig lurade (intervju med en redaktör för en tidning om romska frågor).

Personer som har blivit lurade på sin anställning hamnar i en vansklig situation. I likhet med dem som har förlorat eller lämnat sin anställning har de tre månader på sig att hitta ett nytt arbete inom samma sektor, annars återkallas deras uppehållstillstånd (prop. 2007/08:147, 28–32). Medan de migranter som blir lurade av samvetslösa arbetsgivare riskerar att utvisas, tar arbetsgivare och/eller mellanhänder som bedrar arbetarna en betydligt mindre risk. Den mest sannolika konsekvensen för arbetsgivarna är att de inte kan anställa andra icke-EU-medborgare i framtiden (intervju med gränspolisens). De kan också bestraffas om de anställer icke-EU-medborger utan arbetstillstånd (Utlänningslagen 20 kap. 5 §).²⁶ Emellertid föreskriver lagen inget straff om en arbetsgivare försummar att uppfylla de anställningsvillkor som angavs i anställningserbjudandet och som ligger till grund för beslutet om arbetstillstånd. Anställningserbjudandet är inte juridiskt bindande.²⁷ Konsekvensen blir att en person som blivit vilseledd inte kan använda denna handling som bevis mot en bedräglig arbetsgivare. Dessutom har arbetsgivare som anställer utomeuropeiska arbetare också rätt att friställa dem när som helst.

Vidare har Migrationsverket inte mandat att kontrollera om arbetsgivaren efter ankomsten uppfyller de löne- och anställningsvillkor som angavs i anställningserbjudandet. Således finns det ingen kontroll av att icke-EU-medborgare faktiskt får den utlovade anställningen, eller att de arbetar under de

villkor som angavs i deras anställningserbjudande. Bristen på kontroll efter ankomsten till Sverige kritiserades av flera av de personer vi intervjuade. En tjänsteman vid gränspolisens uttryckte sig på följande sätt:

Problemet med den här lagen [arbetskraftsinvandringenspolitiken] är att den bortser från behovet av uppföljning. Man ger tillstånd utan att kontrollera om det är fråga om ett hederligt, välfungerande och välskött företag. Om en person får tillstånd att arbeta i Sverige borde det finnas en uppföljning för att säkerställa att de får rättvisa villkor. Annars finns det en risk för att dessa människor blir utnyttjade eller bedragna. [...] I dag kan polisen bara kontrollera en arbetsplats om det finns en misstanke om brott (intervju med gränspolisens).

Det råder inget tvivel om att många migrerande arbetare blir vilseledda gällande sina jobb och sina arbetsvillkor i Sverige. Intervjuer med bärplockare och restaurangarbetare avslöjar dock även att många av dem faktiskt är medvetna om att typen av anställning och villkoren som anges i anställningserbjudandet inte motsvarar verkligheten. Trots detta är de villiga att acceptera lägre standard och ofördelaktiga villkor för att kunna migrera till Sverige och därmed öka sin inkomst och sin livskvalitet (Hedberg, kommande). Detta kommer att diskuteras vidare i de följande kapitlen.

²⁵ I detta fall hörde både de rekryterade bärplockarna och de mellanhänder som rekryterade dem till den romska minoriteten. De tillhörde emellertid olika romska undergrupper (intervjuer med redaktören för en tidning om romska frågor samt med Rikspolisstyrelsen).

²⁶ Gränspolisens och Skatteverket, som genomför gemensamma kontroller av arbetsplatser, identifierade 95 personer som arbetade utan tillstånd under 2011 och 61 personer år 2012 (intervju med gränspolisens).

²⁷ Anledningen till att anställningserbjudandet inte är juridiskt bindande är att lagstiftaren ansåg att de anställda ska ha möjlighet att förhandla sin lön och sina arbetsvillkor (uppåt) (intervju med Hotell- och restaurangfacket). Anställningserbjudandets icke-bindande karaktär har utsatts för omfattande kritik.

Kapitel 5.

Tvång vid rekrytering och anställning

En tvångsarbetsituation innebär att arbetaren berövas sin frihet och är föremål för olika kontrollmekanismer. Det är viktigt att komma ihåg att fall av tvångsarbete inte utesluter att arbetstagaren "frivilligt" gått in i anställningsförhållandet. Varje åtgärd som hindrar en arbetare från att avsluta anställningen och lämna arbetsplatsen kan också innebära ett element av tvångsarbete, oavsett det ursprungliga samtycket. I detta avsnitt behandlar vi därför inte bara tvång i rekryteringsprocessen utan även de mekanismer som hindrar arbetstagare från att lämna arbetsplatsen (ILO 2005; Phillips & Mieres 2011, 9; Jokinen m.fl. 2011). Användning av tvång eller våld är det tydligaste kriteriet för tvångsrekrytering. Men tvångsrekrytering kan också innebära andra, mer subtila former av tvång, som hot om våld mot offret eller hans familj och hot om anmälan till myndigheter. ILO (2009) nämner också konfiskering av dokument, undanhållande av pengar och isolering, inspärning eller övervakning. Alla dessa faktorer utgör en form av kontroll som utövas av gärningsmannen mot offret.

FAKTARUTA 3. Människohandel för tvångsarbete i bärbranschen

Det enda fall som lett till fällande dom för människohandel för tvångsarbete i Sverige gäller rekryteringen av bärplockare från Bulgarien under somrarna 2009 och 2010 (Hudiksvalls tingsrätt den 15 juni 2012).

Förövarna var ett gift par från Bulgarien, som tillhörde den romska minoriteten. De hade kommit till Sverige flera somrar för att plocka bär tillsammans med andra familjemedlemmar. Vid sina tidigare vistelser i Sverige hade de kommit i kontakt med en bäruppköpare som de hade sålt sina bär till innan de började agera som melanhänder.

Offren var också från Bulgarien. De flesta av dem var turkiska bulgarer eller etniska bulgarer, och en del hade möjligen också romsk bakgrund. Alla var mycket fattiga och lågutbildade. De talade varken svenska eller engelska och de flesta var analfabeter.

Före bårsäsongen 2009 reste paret till olika städer och byar i Bulgarien och rekryterade sex personer: två fäder med sina söner och ett par. Överenskommelsen var att förövarna skulle ta hand om researrangemangen (gruppen reste i parets skåpbil), logi och mat och att inkomsterna från bärplockning skulle delas i hälften.

Så snart de hade lämnat Bulgarien, tog förövarna passen från arbetarna. De kom fram till sin destination den 16 juli. De planerade att bo i en gammal skola som ägdes av bäruppköparen som förövarna hade träffat tidigare gånger de arbetat i Sverige. Runt 400–500 bulgariska plockare bodde redan i skolan, inklusive syskon och barn till förövarna.

Med tanke på det stora antalet plockare som bodde i skolan bad ägaren polisen att evakuera den. De plockare som rekryterats av förövarna blev därför tvungna att sova i förövarnas bil trots det kalla vädret.

Varje arbetare plockade mellan 50 och 70 kilo bär per dag, som såldes för cirka 10 kronor per kilo. Förövarna sålde bären till bäruppköparen och behöll pengarna. Endast en av de sex bärplockarna fick lite pengar.

Trots att man hade kommit överens om att förövarna skulle förse dem med mat var plockarna tvungna att samla mat från sopcontainrar vid en stormarknad. Förövarna hotade dem dagligen, sade att de var lata, dumma och att de skulle döda dem. De sade att de skulle sälja dem till andra romer som fanns i skogen, som skulle slå dem och tvinga dem att stjäla koppar eller diesel. En kvinna hotades också med prostitution. När två personer försökte fly blev de hotade av förövarna med kniv och en av dem skadades.

En av fäderna blev mycket sjuk och uppsökte ett sjukhus tillsammans med sin son. När de fått tillbaka sina pass lånade de pengar av en släkting och återvände till Bulgarien. Innan de reste berättade de om situationen för den svenska polisen, men detta ledde inte till någon rapport.

De fyra återstående bärplockarna träffade en bulgarisk man som bor i Sverige, som hjälpte dem att komma i kontakt med polisen. Polisen fick förövarna att återlämna passen och ge offren pengar så att de kunde återvända hem. Tillbaka i Bulgarien anmälde offren förövarna till den bulgariska polisen.

Ett liknande scenario ägde rum under sommaren 2010, då paret rekryterade sju bärplockare. Plockarna var ständigt kontrollerade och hotades att något skulle hända med deras anhöriga hemma om de inte plockade tillräckligt med bär.

Liksom föregående år fick plockarna inte betalt för sitt arbete. Vid första möjliga tillfälle flydde de och så småningom fick de hjälp av de svenska myndigheterna att återvända hem.

Gärningsmännen greps av den svenska polisen sommaren 2011. Vid den tiden var de tillbaka i Sverige, dock utan att ha rekryterat några bärplockare från Bulgarien. Några av deras familjemedlemmar hade dock rekryterat plockare och misstänktes för människohandel för tvångsarbete. Paret greps när de kom till domstolen för att vittna till förmån för sina släktingar. Detta följdes av en tämligen lång utredning där händelserna 2009 och 2010 undersöktes. Den internationella åklagare som ansvarade för ärendet reste till Bulgarien, där en annan utredning inleddes efter att offren hade rapporterats till polisen.

Målsägarna hördes i en bulgarisk domstol, som via videokonferens var ansluten till tingsrätten i Sverige (intervju med Internationella åklagarkammaren).

I juni 2012 dömdes förövarna för brottet människohandel till 10 månaders fängelse, utvisning från Sverige och betalning av skadestånd till offren.

.....
Fallet som beskrivs i faktaruta 3 innefattar olika element av tvång, inklusive konfiskering av dokument, fysiskt våld, undanhållande av pengar, hot, övervakning och isolering.²⁸

Ett annat fall av tvång mot reglerade bärplockare innebar övervakning och inskränkningar av arbetarnas fria rörlighet. Många historier som berättas av bärplockare beskriver hur ett av svenska myndigheter respekterat bärföretag låser in arbetarna på natten och inte låter dem ta emot besök av släktingar som är bosatta i Sverige. De tillåts inte förflytta sig så långt de vill utan övervakas med GPS. En bärplockare nämnde även att ägaren hade övervakat arbetarna med helikopter. Dessa restriktioner är föranledda av ägarens rädsla att arbetarna skulle kunna sälja bären till andra uppköpare för ett högre pris, vilket de inte tillåts göra enligt anställningsavtalet (figur 6) (Hedberg, kommande).

Tvångsrekrytering förekommer också i restaurangbranschen. En studie av kinesiska restauranger i Sverige av Axelsson m.fl. (kommande) visar att kinesiska kockar ofta utsätts för olika former av kontroll. I vissa fall tar arbetsgivarna hand om post till arbetstagarna från svenska myndigheter. Detta är möjligt genom att de anställda ofta bor i en kollektiv inkvartering som

ägs av arbetsgivaren. En av de personer som intervjuats i studien uppgav att det har förekommit fall där vissa kinesiska arbetsgivare konfiskerat passet för sina anställda. En annan berättade att hans arbetsgivare ständigt övervakade sina anställda, inte bara på arbetet utan också på fritiden. Dessutom ogillade arbetsgivaren om de pratade med människor utanför restaurangen. I detta fall var det tydligt att arbetsgivaren kontrollerade arbetstagarnas rörlighet genom att hålla dem socialt isolerade. Förmodligen bidrar också de långa arbetstiderna som många restaurangägare pålägger nyanlända migranter till att hålla dem isolerade från det omgivande samhället. Med tunga arbetsscheman begränsas de sociala kontakterna i Sverige till kollegerna på restaurangen, av vilka de flesta själva är nyanlända migranter. Avsaknaden av sociala kontakter kan hindra dem från att söka annan anställning om de behandlas illa av sin arbetsgivare (Axelsson m.fl., kommande). Vissa kockar berättade också att de måste arbeta särskilt hårt och "behaga chefen" om de ville ha tillåtelse att få besök av familjemedlemmar från Kina. Slutligen kan arbetsgivare också arrangera kollektiv boende för sina anställda och kontrollera dem genom att hålla inne post som skickas till de anställda, till exempel från svenska myndigheter.

En annan vanlig form av tvång i kinesiska restauranger är hotet om att bli avskedad och därmed tvingas att återvända till Kina (ibid.). För icke-EU-migranter kan förlust av arbetet innebära att de förlorar sitt uppehållstillstånd, eftersom det är bundet till anställningen. Mer specifikt kräver den svenska invandringsspolitiken att icke-EU-migranter stannar kvar hos samma arbetsgivare i minst två år. Om de byter arbetsgivare, vilket de måste göra inom tre månader efter att den tidigare anställningen upphört, måste de ansöka om ett nytt arbetstillstånd. För att få permanent uppehållstillstånd, vilket är målet för många arbetare, krävs också att arbetsgivaren samarbetar för att arbetstillståndet ska kunna förnyas för ytterligare två år. Det kan därför hävdas att den svenska invandringsspolitiken sätter invandrare i en beroendesituation gentemot arbetsgivaren, något som kan vara problematiskt om arbetsgivaren visar sig vara ohederlig.

28 Lågren var belägna mitt i skogen och plockarna hade inte tillgång till bil eller annat transportmedel, vilket avsevärt minskade deras möjligheter att fly.

Kapitel 6.

*Exploaterande
arbetsförhållanden*

I detta avsnitt undersöker vi exploaterande förhållanden på arbetsplatsen med fokus på migranternas lön, arbetstider och levnadsvillkor.

6.1

Lön

Vår undersökning av restaurang- och bärbranscherna har avslöjat flera problem när det gäller de migrerande arbetstagarnas lön, inklusive underbetalning, försenade betalningar och innehållande av lön. När det gäller restaurangbranschen är det Hotell- och restaurangfacket som ansvarar för att undersöka om de löner som utlovas i anställningserbudanden för icke-EU-medborgare ligger minst på samma nivå som minimilönen enligt kollektivavtal för en viss kategori av arbete. Om detta inte är fallet lämnar organisationen ett negativt yttrande till Migrationsverket, som fattar beslut om arbetstillstånd. Det förefaller emellertid som om de löner som anges i anställningserbudandena sällan motsvarar de löner som arbetstagarna verkligen får. I många fall får migranter på arbetsvisum betydligt mindre betalt än det belopp som anges i anställningserbudandet. En representant för Hotell- och restaurangfacket förklarar hur misstankarna uppstod i facket:

Det händer att vi säger nej [inte ger ett positivt yttrande anställningserbudandet] eftersom lönen som erbjuds är för låg. Den lägsta lönen i sektorn enligt kollektivavtalet är 20 000 kronor. Om man erbjuder 19 000 säger vi nej. Sedan säger arbetsgivaren "Ok, låt oss höja lönen". Det kan bli en höjning med flera hundra kronor i månaden. När vi försöker förhandla fram en lönehöjning på 0,1 % i kollektivavtalet är det alltid ett problem. Men när vi begär en höjning av arbetsgivaren på 4 000–5 000 kronor i månaden är det inget problem. Första gången det hände var vi

glada. Men när det hände tionde gången började vi bli misstänksamma. Hur kan det komma sig? Är det så att de ändå inte betalar den föreslagna lönen? Så tror vi att det går till (intervju med Hotell- och restaurangfacket).

Denna fråga uppmärksammades av Migrationsverket när migrantarbetare efter två års vistelse i Sverige började ansöka om förlängning av sitt arbetstillstånd. För att bevilja en förlängning kontrollerar Migrationsverket uppgifterna från Skatteverket. Kontrollen visade att lönen på papperet skilde sig från den lön som faktiskt betalats (intervju med Migrationsverket).

Våren 2012 undersökte Hotell- och restaurangfacket (2012, 18) 64 arbetsplatser som hade beviljats arbetstillstånd för icke-EU-medborger.²⁹ I 61 av fallen fann de uppenbara fel i utbetalningen av löner och ersättningar. I de flesta fall bestod felen i för låga löner i förhållande till arbetstiden samt obetald ersättning.

En studie av kinesiska restauranger i Sverige (Axelsson m.fl., kommande) visar också att de flesta arbetare under sin första anställning, vanligtvis det första året i Sverige, fick löner som var lägre än minimilönen för sin yrkeskategori. Lågkvalificerade köksbiträden tjänar särskilt litet. Vissa fick ut så litet som 5 000 kronor efter skatt när de först kom till Sverige. Mer erfarna kockar fick å andra sidan mellan 13 000 och 15 000 kronor.³⁰ Studien visade också att skattenivån är en opålitlig indikator på den lön

29 Hotell- och restaurangfackets engagemang i frågan om arbetsvillkoren för migrerande arbetskraft sammanhänger med fackets intresse av att skydda det kollektivavtal som tillämpas i branschen (där lönedumping är ett stort problem). Facket försöker också få politisk uppmärksamhet på problemet med exploatering av migrantarbetare (intervju med Hotell- och restaurangfacket).

30 Det bör noteras att utöver lönen erbjuds många arbetare också kollektivt boende, mat och ersättning för sina resekostnader. När dessa belopp läggs till kan deras lön ungefär motsvara minimilönen (Axelsson m.fl., kommande).

som faktiskt erhålls. För att Skatteverket ska se att de betalar mycket skatt är arbetarna oftast överens om att betala skatt enligt en högre lön än vad som skulle behövas på den lön som de faktiskt har fått. Det kan underlätta för dem att få permanent uppehållstillstånd.

I många fall är de låga lönerna ett resultat av skuldsättningsarrangemang mellan de anställda och deras arbetsgivare. Som diskuterats tidigare tvingas många migrantarbetare betala olika avgifter i utbyte mot ett anställningserbjudande, och de arbetar för en låg betalning för att betala tillbaka sina skulder. Dessutom förser många arbetsgivare också sina anställda med kollektivt boende, mat och transport. I sådana fall kan de anställda få en rättvis lön, men de måste betala tillbaka en del av den i kontanter till sin arbetsgivare för att täcka de extra kostnaderna (intervju med gränspolis). Ett annat övergripande skäl till att acceptera låga löner är att arbetarna vill få permanent uppehållstillstånd i Sverige och är villiga att acceptera dåliga arbetsvillkor för att uppnå detta.

Medan vissa arbetare kan bli vilseledda om sin framtida lön under rekryteringsprocessen är andra medvetna om skillnaden mellan lönen på papperet och den verkliga lönen. De får höra att det belopp som anges på de handlingar som lämnats in till Migrationsverket är en förutsättning för att deras ansökan ska beviljas, men att det inte är det verkliga belopp som de kommer att få. Trots detta är de villiga att acceptera låga löner, åtminstone i början, eftersom dessa fortfarande är högre än vad de skulle ha tjänat i sitt hemland. Dessutom förväntar de sig att deras löner kommer att öka med tiden, vilket faktiskt är fallet för de flesta kinesiska restaurangarbetare (Axelsson m.fl., kommande). Migrantarbetare är också medvetna om att deras konkurrensfördel på arbetsmarknaden är att vara "billigare" än den lokala arbetskraften och att arbetsgivarnas huvudsakliga motivation för att anställa dem är att sänka sina kostnader.

Förutom underbetalning ställs restaurangarbetare i Sverige också inför sena löneutbetalningar och

även att lönen inte alls betalas ut. Till exempel fick en kinesisk restaurangarbetare ingen lön under en period på tre månader, utan någon förklaring. I ett annat fall slutade ägaren till en restaurang som hade ekonomiska svårigheter att betala en anställd för att förmå honom att lämna sitt arbete (ibid.).

I bärbranschen betalas lönen per kilo bär. Oreglerade plockare från Europa är "free movers" som säljer sina bär till bäruppköpare. I princip bör uppköparna ha försäljningslistor med personlig information om plockare och mängden bär som de har sålt. Sådana listor finns dock inte alltid och transaktionerna är i stor utsträckning oregistrerade.³¹ Följaktligen har plockarna inga bevis på hur mycket pengar de har rätt att få (Wingborg 2011b, 21, intervjuer med Skatteverket och en redaktör för en tidning om romska frågor). I vissa fall, som i fallet med de bulgariska bärplockarna vilkas fall beskrivs i faktaruta 3, går betalningen via mellanhänder som har rekryterat en grupp plockare och agerar som deras ledare. Mellanhänderna tycks ofta behålla en väsentlig andel av pengarna, enligt vad som påstås för att täcka transportkostnader och andra kostnader för plockarna. I det fall som beskrivs i faktaruta 3 fick plockarna inte betalt alls. Uppköparen betalade mellanhänderna för den mängd bär som plockats av hela gruppen; transaktionerna skedde i uppköparens bil medan resten av gruppen väntade utanför. När han förhördades om detta under rättegången motiverade uppköparen åtgärden med att de andra arbetarna varken talade svenska eller engelska och att de inte kunde räkna (intervju med Internationella åklagarkammaren).

Reglerade plockare från Asien betalas också per kilo. Men sedan 2011 har de rätt till en garanterad lön oavsett hur mycket bär de har plockat. Om plockarna anställs av ett asiatiskt rekryteringsföretag, vilket är fallet för de allra flesta av dem, motsvarar den garanterade lönen den minimilön som föreskrivs i kollektivavtalet för bemanningsföretagen (Bemanningsavtalet), dvs. 18 495 kronor per månad (Wingborg 2012, 11). Den garanterade lönen, vilken täcker kostnaderna för att komma till Sverige, är avsedd

31 Som tidigare nämnts har vem som helst rätt att plocka och sälja bär upp till ett värde av 12 500 kronor skattefritt. Utöver detta belopp ska verksamheten i princip beskattas.

att förhindra att plockarna måste återvända hem skuldsatta i händelse av en dålig bärsäsong. Trots detta verkar denna skyddsklausul lämna utrymme för missbruk, vilket kommer att diskuteras i avsnitt 7 om skuldsättning.

2011 tjänade en genomsnittlig reglerad plockare enligt ett bärföretag omkring 75 000 thailändska baht (17 000 kronor) för hela säsongen efter att ha betalat sina skulder. Men bland dessa plockare finns en stor spridning mellan hög- och låginkomsttagare, delvis beroende på deras erfarenhet. Enligt intervjuer med bärplockare tjänade några bara tillräckligt för att täcka sina skulder, medan andra tjänade upp till 300 000 baht (67 000 kronor). Plockarna övervakar betalningsprocessen genom att kontrollera vägningen av bären för att säkerställa att de får rätt förtjänst för de bär som de har plockat. Vanligtvis är försäljningslistorna anslagna i inkvarteringslägren.

I bärplockningsbranschen förekom tidigare ett uppmärksammat fall av undanhållande av lön (faktaruta 4).

till centrum i Åsele, som fick stor uppmärksamhet i svenska medier. Men ägaren till Lomsjö Bär hade då lämnat landet och försvunnit med alla företagets pengar. En majoritet av arbetarna, 117, återvände till Thailand utan lön. Men 39 plockare stannade i Sverige för att protestera mot sin situation. De fick stöd av den lokala befolkningen, Åsele kommun och fackförbundet Kommunal (Wingborg 2011). Facket lyckades hävda att lönegarantin skulle gälla vilket innebar att varje plockare fick 36 000 kronor. Pengarna betalades av den svenska staten, som totalt betalade 5,8 miljoner kronor.³²

I februari 2013 greps ägare till Lomsjö Bär i Thailand och anhölls för bedrägeri. Under mer än två år hade han gömt sig från de svenska myndigheterna och ständigt bytt bostad för att undvika att bli gripen (SVT 2013).

Enligt Junya Yimprasert (2010), ledare för Migrant Workers' Union of Thailand, har fallet med Lomsjö Bär allvarligt underminerat bilden av Sverige som försvarare av de mänskliga rättigheterna.

FAKTARUTA 4. *Thailändska bärplockare lämnade utan lön av bärföretaget Lomsjö Bär*

I augusti 2010 kom 156 bönder från nordöstra Thailand för att plocka bär i Åsele för det svenska bärföretaget Lomsjö Bär AB. De hade betalat en rekryteringsavgift på 80 000 baht (18 000 kronor) (Wingborg 2011).

De skulle arbeta endast 40 timmar i veckan och blev lovade sex dagars semester. Men i verkligheten blev deras genomsnittliga arbetsdag 15,5 timmar. Bärplockarna utlovades en garanterad lön på 16 000 kronor i Sverige, och därutöver skulle deras lön bestämmas av priset per kilo. De skulle också få en bonus om de arbetade på söndagarna. Lönen skulle betalas i slutet av varje månad. Efter den första månaden fick de emellertid endast 6 000 kronor, men blev lovade lön följande månad. När denna tid hade gått och de fortfarande inte hade fått några pengar, inledde de en protestmarsch

32 Till skillnad från alla andra fall var arbetsgivaren i fallet Lomsjö Bär inte ett thailändskt rekryteringsföretag, utan bärföretaget hade anställt plockarna direkt. Detta var en "lycklig" omständighet för arbetarna, eftersom detta gjorde staten ansvarig för deras lön.

6.2

Arbetstider

Bestämmelser om arbetstider i Sverige specificeras i kollektivavtal och i arbetstidslagen. De syftar till att säkerställa att varje arbetstagare får tillräcklig dygnsvila och raster. Men arbetstiden för migrantarbetare i både restaurang- och bärbranscherna överstiger vanligen de 40 timmar per vecka som motsvarar heltidsarbete.

Enligt Arbetsmiljöverket³³, som bedriver arbetsplatsinspektioner avseende arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor, tenderar restaurangarbetare på arbetsvisum att ha längre arbetstid än andra anställda (intervju med Arbetsmiljöverket). Hotell- och restaurangfacket (2012, 19) drar liknande slutsatser. Av de 64 restauranger som undersöktes under 2012 hade endast 36 tillgängliga arbetsprogram och alla av dessa innebar någon form av brott mot arbetstidsreglerna. Till exempel hade anställda registrerats för att arbeta många fler timmar än ett heltidsarbete kräver, de dagliga arbetspassen var för långa och viloperioderna mellan arbetspassen var för korta. Förbundet träffade på en person som hade arbetat 295 timmar per månad, medan han skulle ha arbetat 173 timmar i sitt heltidsarbete. Förutom långa arbetstider kan mycket korta sådana också skapa problem. Vissa anställda som uppgavs arbeta heltid var faktiskt på "standby-skift", vilket innebär att de skulle kunna kallas med kort varsel när de behövdes på restaurangen. Några av dem skulle vara tillgängliga för att arbeta på flera restauranger.

En studie av kinesiska restauranger i Sverige visar också att kockar arbetar i genomsnitt mellan 10 och 13 timmar per dag, sex dagar i veckan. Det förefaller som om kockarna innan de kommer till Sverige muntligen informeras om att den arbetstid som anges i deras anställningserbjudande inte kommer att motsvara den faktiska arbetstiden (Axelsson m.fl.,

kommande). Dessutom får kinesiska kockar i Sverige vanligtvis inte någon semester, även om vissa av dem lyckas förhandla sig till obetald ledighet med sin arbetsgivare (ibid.).

Som tidigare påpekats är migranter med arbetstillstånd till viss del beroende av sin arbetsgivare eftersom deras uppehållstillstånd förutsätter att de stannar hos samma arbetsgivare i två år. Denna beroendesituation tycks påverka deras arbetsvillkor i allmänhet och deras arbetstider i synnerhet. En irakisk kock som intervjuades i en studie av Global Challenges förklarar hur hans arbetsbörda ökade när han fick arbetstillstånd efter att ha nekats asyl:

Innan jag fick arbetstillstånd behandlade arbetsgivaren mig som alla andra anställda. Jag arbetade fem dagar i veckan. Jag var ledig på röda dagar. Arbetstiden var enligt reglerna. När jag hade fått arbetstillstånd började jag jobba en eller två timmar extra varje dag. Röda dagar, vita dagar, jag arbetade varje dag. Och han började lasta på mig uppgifter som inte ingick i mitt jobb. Till slut hamnade jag i en situation där jag arbetade för tre personer. Min arbetsgivare hade en servitör som han avskedade så jag var tvungen att jobba som kock, köksbiträde och servitör (Nordlund & Pelling 2012).

I bärbranschen är arbetstiderna kanske ännu mer extrema. Reglerade arbetare har rätt till 40 timmars arbetsvecka och semester, men i praktiken följs inte detta. Som exemplifieras i faktaruta 4 är det inte ovanligt att arbetarna arbetar från tidig morgon till sena kvällar, ibland upp till 17–18 timmar om dagen, varje dag i veckan. Intrycket från fältarbete var att de arbetade ännu hårdare de dagar det regnade för att hålla värmen (Hedberg, kommande). Det hårda arbetet kan förklaras av det faktum att bärplock-

33 Under 2012 genomförde Arbetsmiljöverket en informationskampanj om arbetsmiljö och säkerhet som särskilt riktade sig till restaurangbranschen. De skickade broschyrer och informationsmaterial till 14 000 restauranger i Sverige och skapade även en webbplats www.safework.se med en video och information på tolv språk. Det är värt att notera att Arbetsmiljöverket saknar mandat att granska lönerelaterade frågor (intervju med Arbetsmiljöverket).

arna får betalt per kilo, och att de behöver arbeta så många timmar som möjligt för att öka inkomsten de kan ta med hem till sina familjer. I intervjuer med bärplockare berättar de att de vill arbeta så många timmar som möjligt: "När man plockar bär så tänker man att man måste tjäna ihop pengarna på tre månader." Ingen av bärplockarna har klagat över arbetstiden under en intervju. I en anonym enkät fanns det emellertid många bärplockare som uttryckte oro över alltför långa arbetstider (Hedberg, kommande). Det svenska fackförbundet Kommunal är medvetet om situationen, men säger att det är svårt för plockare att göra annorlunda:

Det som inte fungerar är tiden. De plockar så mycket de kan eller så mycket som de kan stå ut med. . . . Om vi sedan säger "dukan inte plocka så länge" och kräver att arbetsgivaren håller sig till det, och om han inte gör det så bestraffar vi honom. . . . Då kan de gå ut och plocka på sin fritid och erbjuda bären på svarta marknaden (intervju med Kommunal).

Sammanfattningsvis kan det konstateras att bärplockarna många gånger själva vill arbeta mycket. De är i Sverige för att tjäna pengar för sitt hushåll och de vill ta hem så mycket pengar som möjligt för att investera i sin gård, i att förbättra sitt eget boende och i barnens utbildning.

Även om bärplockare allmänhet inte anser att de arbetar för mycket anser ändå de flesta av dem att arbetet är mycket hårt. De klagar särskilt över att behöva gå långa sträckor och bära tunga rissäckar fyllda med bär. De måste också böja sig ned för att plocka bären som växer mycket lågt på marken. De är i allmänhet överens om att det är en fördel för en bärplockare att vara van vid jordbruksarbete i Thailand, och de jämför arbetet i de svenska skogarna med att plocka bambu på bergen i Thailand. Men som en bärplockare förklarar, med jordbruksarbete i Thailand kan man slappna av mer än när man plockar bär i Sverige (intervjuer med bärplockare).

6.3

Levnadsvillkor

Migrantarbetare bor ibland under dåliga förhållanden. Restaurangarbetare bor ofta i kollektivboenden som ägs eller hyrs av arbetsgivaren, och boendet betraktas som en del av deras lön. Lägenheterna är oftast överfulla och ligger i långt från arbetsplatsen. Detta bidrar till migranternas sociala isolering och deras beroende av arbetsgivaren. Trots detta är många nyanlända migranter nöjda också med detta arrangemang, eftersom de inte behöver leta efter ett boende själva (Axelsson m.fl., kommande).

Dålig boendestandard är också en verklighet för bärplockare, åtminstone för de oreglerade europeiska plockarna. Vissa grupper av arbetare bor i läger i skogen under dåliga sanitära förhållanden. Sommaren 2012 bodde omkring tusen plockare från Bulgarien i läger i skogen mellan Uppsala och Söderhamn. Eftersom de kom innan bären hade mognat befann de sig snart utan vare sig pengar eller mat. I början saknade lägret också rinnande vatten, som senare tillhandahölls av kommunen. Plockarna saknade också lämpliga kläder för det regniga vädret. En del människor försåg plockarna med mat och kläder, men plockarnas närvaro väckte också missnöje bland lokalbefolkningen. Vissa lokala ungdomar kastade till och med sten på plockarna (Ruth 2012, intervju med en redaktör för en tidning för romska frågor).

Under senare år har inkvarteringarna för asiatiska plockare, som tillhandahålls av det bärföretag som är deras värd, kontrollerats av kommunernas miljö- och hälsoskyddsnämnder och är generellt sett av god kvalitet. Enligt vårt fältarbete brukar asiatiska plockare bo i gamla skolor eller övergivna hus, som bärföretagen har köpt från kommunen. I andra fall bor de i bärföretagets fastighet, eller i byggnader som ägs av en av de thailändska kvinnor som är bosatta i Sverige (vanligen små stugor), eller till och med i ägarens privata bostad.

Kapitel 7.

Skuldsättningsarrangemang

Arbetsituationen för migranter präglas ofta av skuldsättningsarrangemang. Det gäller både restaurang- och bärbranschen. Som tidigare nämnts får migranter ofta betala höga avgifter till arbetsgivare eller mellanhänder i utbyte mot ett anställningserbjudande eller för att täcka resekostnader. Dessa avgifter tar ofta formen av ett lån från arbetsgivaren som ska återbetalas i form av lägre lön. Den skuld som därmed uppkommer fungerar som en mekanism för att binda arbetaren till arbetsgivaren eller mellanhanden. En av våra intervjupersoner vid gränspolisen förklarade situationen så här:

Under de fyra år som krävs för att bli berättigad till permanent uppehållstillstånd är de anställda beroende av sin arbetsgivare. Arbetsgivaren kan begära 100 000 kronor i utbyte mot en anställning. Personen betalar 10 000 i början och får arbeta för att betala resterande 90 000 (intervju med gränspolisen).

Dessutom tar arbetsgivaren ofta hand om boende, mat och resa för de anställda, vilket utgör merkostnader som de anställda måste betala tillbaka. Dessa kostnader bidrar ytterligare till arbetarnas skuldsättning i förhållande till arbetsgivaren. Arbetare och arbetsgivare är således knutna till varandra på flera sätt, och arbetsgivarna har också rollen som hyresvärd och fordringsägare. Dessa flerdubbla anknytningar ökar rimligtvis arbetarnas beroende av sin arbetsgivare (intervjuer med gränspolisen och Skatteverket).

För reglerade asiatiska arbetare visar intervjuerna med bärplockare, bärföretag och andra aktörer i bärbranschen att det under 2000-talet har skett en successiv ökning av de avgifter som betalas av arbetarna. För det första har det skett en ökning av de avgifter som betalas till svenska myndigheter, vilket är en följd av att migrantarbetare utanför EU har övergått från att vara oreglerade migranter på turistvisum till att vara reglerade arbetstagare. Arbetarna får betala en betydligt högre avgift för arbetstillståndet än de gjorde för ett turistvisum. För det andra har antalet mellanhänder i Thailand ökat. Migrantarbetarna betalar avgifter till lokala och regionala mellanhänder och till rekryteringsföretag, de måste ta större lån från bankerna, och enligt Thai Labour Campaign (NAT 2009), betalar de ibland pengar under bordet till thailändska myndigheter.

Denna betydande kostnadsökning, som blev följden av att rekryteringsföretag började användas, betalas direkt av den enskilde arbetaren.

Sedan 2011 har icke-EU-plockare, som nämnts ovan, rätt till en garanterad lön om de inte lyckas plocka tillräckligt med bär. Denna garantilön är avsedd att skydda arbetaren från att återvända hem skuldsatt. Sedan garantilönen infördes har det hittills inte funnits något "dåligt bärår" då bärplockarna har återvänt skuldsatta. Därför har rätten till den garanterade lönen ännu inte testats i ett svårt år med en dålig bärskörd. Enligt bärföretagen är det hittills endast enstaka individer som har blivit sjuka som inte har kunnat plocka tillräckligt med bär, och de har då fått den garanterade lönen.

Men intervjuer med bärplockare visar att under 2011 var det en grupp på sju plockare som sändes tillbaka till Thailand utan att få den garanterade lön som de hade rätt till. Plockarna anklagades för att sälja bär till bäruppköpare i stället för till det bär-företag som kontrakterat dem när de återvände till bärföretaget med en för liten skörd (figur 6). Ägaren straffade dem genom att skicka dem tillbaka till Thailand innan några av dem hade haft tid att plocka tillräckligt med bär för att täcka skulden. Dessa arbetare återvände således skuldsatta trots att de hade rätt till garanterad lön.

Dessutom finns det aktörer i branschen som hävdar att arbetarna tecknar dubbla kontrakt, där de i kontraktet i Thailand accepterar att de inte kommer att få den garanterade lönen (intervjuer med bärplockare och med bärföretag).

Reglerna gör det således fortfarande möjligt för arbetsgivare att lura arbetarna. Enligt en svensk grossist finns det också en risk att den svenska bärbranschen kommer att gå i konkurs om bärföretagen ställs inför ett år med dålig tillgång på bär. Även om bärföretagen har formella bankgarantier, skulle de i praktiken inte kunna betala den garanterade lönen och därmed skulle arbetarna inte skyddas mot skuldsättning (intervju med en svensk bärgrossist).

Kapitel 8.

*Missbruk av migranternas
utsatthet*

Missbruk av en persons utsatthet omfattar inte bara användning av bedrägeri eller tvång utan även exploaterande arbetsförhållanden. I föregående avsnitt hävdade vi att skuldsättningen riskerar att göra arbetaren mer utsatt för övergrepp av skrupelfria arbetsgivare eller mellanhänder. Migranternas utsatthet kan också bero på att de kommer från en mycket fattig ekonomisk bakgrund, är lågutbildade eller tillhör en minoritetsgrupp.

Migrantarbetare i restaurang- eller bärbranschen i Sverige flyr från en dålig ekonomisk situation i hemlandet. Att arbeta i en avancerad ekonomi som Sverige är för många av dem en möjlighet att avsevärt förbättra sina och familjens levnadsvillkor. I och med den nya arbetskraftsinvandringspolitiken som infördes 2008 har Sverige blivit en attraktiv destination på grund av möjligheterna att erhålla permanent uppehållstillstånd efter fyra års arbete i Sverige.

Offren i det enda fall som har resulterat i en fälldom för människohandel för tvångsarbete i Sverige (faktaruta 3) hade bott i extremt fattiga förhållanden i Bulgarien. Majoriteten av dem var arbetslösa och betraktade bärplockning i Sverige som en möjlighet att tjäna lite pengar till mat och kostnader för elektricitet. Offren hade dessutom en låg utbildningsnivå. Många var analfabeter och kunde inte räkna – när de under rättegången tillfrågades om hur mycket bär de hade plockat var deras svar mycket ungefärliga. De hade också svårt att uttrycka sig på ett tydligt sätt och göra sig förstådda. Enligt åklagaren, som intervjuades för studien, är det ingen slump att offren var analfabeter och mycket fattiga:

Vi får inte glömma att offren för människohandel också är ganska dåligt utbildade människor, som kommer från mycket fattiga förhållanden. De flesta av dem var analfabeter. Det behövs inte mycket för att skrämma en analfabet. De kan inte läsa tidningar. De accepterar den information de hör (intervju med Internationella åklagarkammaren).

De bristande språkkunskaperna i svenska eller engelska bidrar också till migranternas sårbarhet. I restaurangbranschen är många migranter beroende av sin arbetsgivare för hjälp med alla administrativa procedurer som rör deras bostad och sysselsättning.

På grund av bristande språkkunskaper saknar migranterna också kunskap om det svenska samhället och sina rättigheter. Som en företrädare för Hotell- och restaurangfacket förklarar:

Problemet är att migranterna ofta inte vet hur det är att leva i Sverige, de känner inte till normer, regler, kultur i Sverige, och de talar inte språket. De kommer hit och arbetar under dåliga förhållanden och blir utnyttjade (intervju med Hotell- och restaurangfacket).

Slutligen tillhör många av de bärplockare som kommer från EU-länder den romska minoriteten, som är föremål för stigmatisering och diskriminering både i hemlandet och utomlands. Detta gör dem särskilt sårbara och de lever ofta i fattigdom i sitt hemland, vilket också gör dem mer benägna att acceptera ett osäkert erbjudande från en mellanhand.

Kapitel 9.

*Utmaningar i att
förebygga utnyttjande
av migrantarbetare*

Efter att ha granskat olika former av exploatering i rekryteringsprocessen och på arbetsplatsen diskuterar vi i detta kapitel de viktigaste utmaningarna med att förebygga exploatering av migrerande arbetskraft – migranternas acceptans av exploaterade situationer, avsaknaden av klagomål från exploaterade arbetare, svårigheterna att upptäcka och bevisa människohandel för tvångsarbete, bristen på ansvar hos de ekonomiska aktörerna och människohandelns lukrativa karaktär.

9.1

Avsaknad av klagomål från migranter

En stor utmaning när det gäller att angripa exploatering av migrantarbetare är att offren för arbetskraftsexploatering sällan klagat hos myndigheterna eller söker hjälp (Jokinen m.fl. 2011, 126–129). Detta underströks av de personer vi intervjuade vid polisen, Arbetsmiljöverket, facket och en stiftelse mot trafficking.³⁴ Avsaknaden av klagomål från offren för arbetskraftsexploatering kan bero på flera orsaker.

För det första kommer migranterna ofta från ett land där myndigheter och fackföreningar ofta miss-tröts (intervjuer med Hotell- och restaurangfacket och Arbetsmiljöverket). För det andra är offrens ovilja att anmäla exploatering till stor del orsakad av rädslan för att förlora anställningen och därmed uppehållsrätten i Sverige (intervjuer med gräns-polisen, Internationella åklagarkammaren och Hotell- och restaurangfacket). Som tidigare påpekats måste migranter på arbetsvisum stanna inom samma bransch under en period av två år. Eftersom de behöver sin arbetsgivares samtycke till fortsatt

anställning för att få permanent uppehållstillstånd befinner de sig i en beroendeställning gentemot sin arbetsgivare, vilket ger skrupelfria aktörer utrymme för missbruk. Detta gör dem också obenägna att klaga till myndigheterna. Enligt en representant för Hotell- och restaurangfacket hotar arbetsgivare ofta sina anställda med utvisning om de kontaktar eller går med i facket:

De vågar inte kontakta oss. Det händer nästan aldrig. När vi upptäcker ett fall av missbruk vägrar den utsatta oftast att låta oss agera. De vill inte gå med i facket eftersom de är rädda att om de talar med oss så kommer de att förlora sina jobb och tvingas återvända till sitt hemland (intervju med Hotell- och restaurangfacket).

Hotell- och restaurangfacket har därför inga – eller mycket få – medlemmar som är icke-EU-medborgare med arbetstillstånd. Migranternas beroendeställning kan också bero på trycket att återbetala eventuella skulder till arbetsgivaren eller andra personer.

34 Medan offren för arbetskraftsexploatering sällan klagat hos myndigheterna, kontaktar många av dem advokat för att klaga på en arbetsgivare som utnyttjar dem. I allmänhet är de redan klienter hos advokater som kan ha hjälpt dem med immigrationsprocessen. Deras grad av förtroende för sin advokat är troligen relaterad till längden på deras samarbete och eventuellt även till advokatsekretessen. En migrationsjurist som intervjuades för studien kontaktas ett par gånger i månaden av gamla klienter som söker hjälp mot en utnyttjande arbetsgivare (intervju med migrationsjurist).

En tredje förklaring till det låga antalet klagomål är migranternas bristande kunskaper om arbetsrätt och regler i Sverige, vilka kan skilja sig avsevärt från situationen i hemlandet.³⁵ En annan anledning kan kanske vara deras dåliga kunskaper i svenska. Språkbarriären är i sig ett hinder för att kommunicera med myndigheterna.

Skamkänslor är en annan anledning till att de som utsätts för arbetskraftsexploatering eller äroffer för människohandel för tvångsarbete, sällan klagar hos myndigheterna. Medan majoriteten av offren för sexuellt utnyttjande är kvinnor, är offren för arbetskraftsexploatering oftast män. Enligt Rikspolisstyrelsen kan tanken på att söka hjälp upplevas som sårande för männens stolthet i större utsträckning än för kvinnor (intervju med Rikspolisstyrelsen).

Dessutom kan avsaknaden av klagomål också bero på att offren, åtminstone i bärbranschen som är säsongarbete, är ganska "mobila". De väljer ofta att återvända till hemlandet om de har utsatts för bedrägeri eller exploatering av arbetskraft. I fallet med

fällande dom för människohandel som gällde bärplockare från Bulgarien (faktaruta 3), var offren inte längre i Sverige när gärningsmännen greps. Därför ägde rättegången rum genom videokonferens: offren hördes i en bulgarisk domstol som var ansluten till tingsrätten i Sverige via videokonferens.

Slutligen kan migranterna acceptera exploaterande situationer eftersom de utgör ett bättre alternativ än att stanna kvar i hemlandet. Denna punkt kommer att utvecklas ytterligare i nästa avsnitt.

Avsaknaden av klagomål från migrantarbetare har gjort att de få fall av arbetskraftsexploatering som rapporteras till myndigheterna och fackföreningar oftast har anmälts av andra anställda i företaget som har varit vittnen till övergrepp (intervjuer med gränspolis och Hotell- och restaurangfacket).

9.2

Avsaknad av klagomål från migranter

En annan stor utmaning för förebyggande av exploatering av migrantarbetare är att migranterna inte alltid ifrågasätter de exploaterande rekryteringsförfaranden och arbetsvillkor som de omfattas av, eftersom dessa fortfarande utgör ett bättre alternativ än att stanna i hemlandet (Jokinen m.fl. 2011, 126–129). Många migrantarbetare i Sverige kommer från en fattig bakgrund. Att arbeta i Sverige innebär för dem en unik möjlighet att förbättra levnadsstandarden för sig själva och sina familjer. För många asiatiska bärplockare, till exempel, har säsongarbete i Sverige

blivit en del av deras livsstrategi. De kommer år efter år och kombinerar bärplockning med sitt jordbruk hemma, vilket jämfört med andra alternativ av arbete utomlands uppfattas som ett relativt hållbart alternativ (Hedberg 2013). Så även om de utnyttjas i Sverige uppfattar de inte sig själva som utnyttjade.

Dessutom är Sverige med sin relativt starka ekonomi en attraktiv destination. Hittills har Sverige klarat den ekonomiska krisen bättre än de flesta andra europeiska länder, vilket gör det till en attraktiv destination för migranter.

³⁵ I synnerhet kan migrantarbetare vara omedvetna om den svenska modellen för arbetsmarknadsrelationer, där förhandlingar mellan fackföreningar och arbetsgivarorganisationer spelar en nyckelroll. Därför är de inte medvetna om vikten av att gå med i en fackförening.

Även om migration till Sverige kan innebära en stor mängd svårigheter, inklusive separation från anhöriga, skuldsättning och svåra arbetsförhållanden, ser många fortfarande det som värt besväret. Därför anser många personer som är föremål för exploatering av arbetskraft och även tvångsarbete sig inte vara offer, och inte heller betraktar de kränkande arbetsgivare eller mellanhänder som exploatorer. Tvärtom ser de dem ofta som välgörare som ger dem behövlig hjälp.

Att migranter tar hjälp av mellanhänder som utnyttjar dem, trots de höga avgifter som de kräver, tyder på att det finns en viss efterfrågan på mellanhändernas "tjänster". En 20-årig man säger exempelvis följande om mellanhanden som hjälpte honom att komma till Sverige: "Jag betalade honom 30 000 kronor för att få hjälp med att komma hit, det hade varit omöjligt att komma annars" (Ekelund & Sköld 2013). När denna mellanhand utreddes för bedrägeri av polisen (se faktaruta 1), konsulterade några av hans gamla kunder en migrationsjurist för att be om råd om vad de borde säga när de skulle förhöras av polisen om mellanhandens verksamhet. "De vill inte skada den advokat som hjälpte dem att komma till Sverige", förklarar en annan advokat som vägrade att ge dem några råd eller bli inblandad i ärendet (intervju med en migrationsjurist).

En forskare som studerat kinesiska restauranger i Sverige bekräftar att arbetarna ofta känna en viss tacksamhet mot sina arbetsgivare för att de har fått möjlighet att arbeta i Sverige.³⁶ Dessutom har vissa anställda också en viss förståelse för arbetsgivarens situation. De är medvetna om att det medför betydande kostnader att driva en restaurang i Sverige och att konkurrensen är hård, vilket påverkar deras inkomster (Axelsson m.fl., kommande).

Inte bara offren utan även de exploaterande arbetsgivarna och mellanhänderna verkar anse att det var en handling av välvilja att ta hit/anställa en migrantarbetare. Enligt en kinesisk kock tycker restaurangägarna "att de är som gudar" eftersom de ger sina anställda möjlighet att resa utomlands och tjäna

mer pengar än vad de skulle göra i Kina. Även det bulgariska paret som dömdes 2012 för handel med bulgariska bärplockare (se faktaruta 3) försvarade sig i följande ordalag under rättegången: "De [offren] var så fattiga. Vi tyckte synd om dem, det var därför vi lät dem följa med oss" (intervju med Internationella åklagarkammaren). Om även de som begått allvarliga former av utnyttjande har en sådan inställning, är det troligt att arbetsgivare som är ansvariga för lindrigare former av exploatering av arbetskraft också betraktar sina handlingar som "hjälp" snarare än som brott.

I tidigare kapitel har vi hävdats att medan många invandrare blir lurade om anställningsvillkoren är andra faktiskt medvetna om de förhållanden som väntar dem i Sverige. Till exempel kan migranter med arbetsvisum veta att de inte kommer att få den anställning eller de villkor som angavs i anställningserbjudandet. Trots detta är de villiga att acceptera låga löner, långa arbetstider och andra ofördelaktiga villkor så länge de får möjlighet att komma till Sverige.

36 Enligt forskaren har kinesiska restaurangarbetare motstridiga känslor till sin situation. Å ena sidan är de tacksamma att ha fått ett arbete i Sverige och har förståelse för att arbetsgivarna försöker sänka sina kostnader. Å andra sidan upplever de att de blir utnyttjade och hoppas att deras arbetsvillkor ska förbättras efter hand. De förväntar sig en bättre belöning för sitt hårda arbete (intervju med en forskare som studerar arbetsvillkoren för kinesiska restaurangarbetare i Sverige).

9.3

Svårigheter att upptäcka och bevisa människohandel för tvångsarbete

Till följd av det låga antalet klagomål är det svårt för myndigheterna att upptäcka människohandel för tvångsarbete (Jokinen m.fl. 2011, 119–125). De flesta fall av utnyttjande av migrantarbetare kommer faktiskt aldrig till myndigheternas kännedom. Skulle offren gå med på att samarbeta skulle antalet åtal och domar säkert vara betydligt högre. Exempelvis ledde inget av de fyra misstänkta fallen av människohandel för tvångsarbete i Stockholmsområdet under 2012 till en fällande dom. De resulterade i stället i alternativa domar. Trots detta kunde de, enligt en representant för gränspolisens som var ansvarig för dessa fall, ha lett till fällande domar om offren för exploateringen hade samtyckt till att samarbeta med polisen (intervju med gränspolisens).

Dessutom var flera av de experter som intervjuades för studien överens om att polis, åklagare och domare i Sverige saknar kunskap om människohandel för tvångsarbete, i motsats till människohandel för sexuella ändamål, där Sverige har erkänd expertis. Brottet människohandel för tvångsarbete har nyligen införts i den svenska lagstiftningen och mer erfarenhet behövs för att de olika aktörerna ska känna igen detta brott (intervjuer med Internationella åklagarkammaren och Rikspolisstyrelsen). Vid sidan av bristen på erfarenhet är det också ett problem att brottet är svårt att identifiera på grund av komplexiteten i begreppet tvångsarbete och avsaknaden av en tydlig definition i lagstiftningen.

Kanske den största svårigheten med begreppet tvångsarbete är att definiera gränsen mellan en frivillig och en påtvingad sysselsättning. Komplexiteten ligger i samexistensen av någon form av tvång å ena

sidan och frivilligt överenskomna anställningsarrangemang å andra sidan. Åklagaren som intervjuades för studien tog upp denna fråga:

Det finns många fattiga människor som kommer till Sverige och arbetar. De kan acceptera riktigt dåliga [anställnings]erbjudanden och bli exploaterade, men var går gränsen mellan en riktigt dålig affär och människohandel? Den gränsen är svår att definiera (intervju med Internationella åklagarkammaren).

Hon gav exempel på ett fall av misstänkt människohandel som gällde bärplockare, där hon inte kunde visa att offren hade blivit lurade. Domstolen bedömde slutligen att det var en dålig "affär" snarare än människohandel. En företrädare för Rikspolisstyrelsen diskuterade frågan i liknande termer:

Var går gränsen när det gäller tvångsarbete? Är det en fråga om medborgerliga rättigheter som rör den fackliga organisationen och som ska behandlas i Arbetsdomstolen? Eller är det ett människohandelsbrott som faller under polisens ansvar? (intervju med Rikspolisstyrelsen).

Dessutom är det ganska svårt att bevisa människohandel i domstol på grund av de höga beviskraven i en brottmålsprocess. Som tidigare nämnts kräver den svenska lagstiftningen uppfyllandet av tre element – handlingen, medlet och syftet – för att ett brott ska kunna betecknas som människohandel. Emellertid är det ganska svårt att bevisa ett syfte. Åklagare som intervjuades för studien nämnde ett fall av misstänkt människohandel i bärbranschen som inte ledde till en fällande dom eftersom det inte var bevisat att gärningsmannens syfte hade varit att

utnyttja offren. Som hon förklarade, är ett syfte en avsikt, en tanke, och det är mycket svårt att bevisa att någon har för avsikt att utnyttja en annan person (intervju med Internationella åklagarkammaren). Det är också svårt att visa att hot har använts för att begränsa offrets frihet eftersom hot, i motsats till fysiskt våld, inte lämnar några synliga spår. Tvång genom användning av hot beskrivs ibland som ett "osynligt fängelse" som personen inte kan fly från (intervjuer med Rikspolisstyrelsen och Internationella åklagarkammaren).

Enligt dem vi intervjuade vid polisen finns det också en diskrepans mellan polisens och domstolarnas synsätt när det gäller människohandel för tvångs-

arbete. Domstolarna tenderar att jämföra arbetsvillkoren för offren med de rådande förhållandena i hemlandet, och bedömer då att de inte upplever sämre villkor i Sverige än vad de hade hemma. Detta kan enligt polisen bidra till det låga antalet fällande domar för människohandel för tvångsarbete i Sverige (intervjuer med Rikspolisstyrelsen och gränspoliserna). Denna attityd hos domstolarna kan förklara varför åtal för människohandel ogillats i ett antal domar.³⁷

9.4

Brist på ansvarsskyldighet i bärbranschen

Den sista utmaningen som vi identifierar och som särskilt avser bärbranschen gäller bristen på ansvarsskyldighet för olika ekonomiska aktörer. Det finns ett stort antal aktörer inom branschen (figur 6), och frågan om vem som bär ansvaret för plockarnas arbetsvillkor är fortfarande i huvudsak olöst. När det gäller oreglerade arbetare som reser "fritt" finns det inga arbetsgivare alls, och i fråga om de reglerade arbetarna är den formella arbetsgivaren rekryteringsföretag i Asien. Båda dessa system leder till en situation där de svenska uppköparna eller bärföretagen, liksom grossisterna, inte kan ställas till svars för plockarnas arbetssituation.

Som flera gånger hävdats av organisationen Swed-watch (Wingborg, 2011a, 2011b, 2012), måste bärbranschen ta en högre grad av ansvar. I synnerhet gäller det grossisterna, som är de viktigaste aktörerna i branschen i Sverige och som tjänar mest pengar.

En grossist som intervjuades för studien uttryckte en vilja att ta ett större ansvar när det gäller villkoren för reglerade arbetare. I detta sammanhang nämnde han att man nyligen tagit initiativ till ett rundabords-samtal som inbegriper de två största grossisterna och aktörer från återförsäljarsidan, vilket syftar till att skapa en kod för etiskt uppförande inom bärbranschen. Han har också tagit fram informationsmaterial för bärplockare på thai. För att undvika problem med bristande läsförmåga hos arbetarna avser grossisten att resa till Thailand innan den kommande säsongen börjar och personligen informera alla bärplockare som skulle arbeta för honom om deras arbetsvillkor och rättigheter.

När det gäller ansvaret gentemot de oreglerade arbetarna ser dock grossisterna inga problem som i första hand är kopplade till dem. De två största grossisterna i Sverige köper cirka 50–85 % av sina

37 Ett liknande påpekande gjordes i en artikel i Dagens Nyheter om domar i mål om människohandel för sexuella ändamål. I artikeln hävdas att offer med en fattig bakgrund tenderar att misströsa av domstolarna, som anser att de kan ljuga för att få skadestånd (Carlsson 2013).

bär från oreglerade plockare. En mindre handlare köper bara bär från oreglerade plockare. Ekonomiskt kommer alltså en stor del av deras intäkter från oreglerade arbetare. Enligt grossisterna är dessa arbetare "fria plockare", gästarbetare i behov av pengar som reser på egen hand, vilka säljer bär till oberoende bäruppköpare. Därför skulle det inte finnas något moraliskt problem med att köpa deras bär. En grossist hävdar att det viktigaste för honom är att följa lagar och regler. Han menar att organiserade försök att ta hit bärplockare från Bulgarien och Rumänien enbart är rykten som inte har underbyggts i de utredningar som genomförts hittills. Han menar också att bärplockarna måste ta ett eget ansvar för situationen. Dessutom menar grossisterna att det är problematiskt att försöka skilja mellan arbetare beroende på ursprungsland, att till exempel att köpa bär från plockare från alla länder utom Bulgarien, eftersom det skulle utgöra diskriminering. I stället anser en av grossisterna att det är myndigheterna som är ansvariga för att informera plockarna om den svenska bärbranschen och de försiktighetsåtgärder som de bör vidta. Den andra grossisten säger sig ha vidtagit åtgärder för att förhindra att arbetarna utnyttjas genom att han har infört ett system med direktbetalning till den enskilde bärplockaren i stället för till en gruppleddare. Problemet verkar dock vara att bäruppköparna inte alltid följer dessa riktlinjer.

Inte bara grossisterna utan också bäruppköparna och bärföretagen tar ofta inget ansvar för arbetarnas rättigheter. De intervjuade bärföretagen anser inte att det är något problem med de ojämlika maktrelationerna mellan dem och plockarna i det dagliga arbetet. Vissa företag hävdar till och med att arbetarna har en betydande makt, eftersom de kan tala med media, eller sälja bär till andra bäruppköpare – vilket i båda fallen skadar verksamheten.

De bäruppköpare som främst köper bär från oreglerade plockare tar inte heller ansvar för plockarnas arbetsvillkor och välbefinnande. Situationen kan vara särskilt problematisk när uppköparna köper bär från en grupp plockare med en gruppleddare som

fungerar som en mellanhand (som i fallet som beskrivs i faktaruta 3). Vissa uppköpare köper bären från gruppleddaren i stället för att betala varje enskild arbetare. Detta kan leda till att vissa arbetare inte får någon betalning för sitt arbete. Även om vi måste anta att bäruppköparna är medvetna om att utnyttjande förkommer reagerar de inte på detta.³⁸

38 Enligt åklagaren som ansvarade för ärendet som ledde till en fällande dom (se faktaruta 3), var bäruppköparen också ansvarig eftersom han kände till att människohandel förekom och inte gjorde något åt det. Ändå kunde han inte åtalas, eftersom den svenska lagstiftningen om människohandel kräver direkt uppsåt eller vilja att utnyttja någon, inte indirekt uppsåt.

Kapitel 10.

Sammanfattning och rekommendationer

Sammanfattning

Trots att Sverige är känt för sin höga standard när det gäller arbets- och anställningsvillkor och sin vilja att upprätthålla mänskliga rättigheter och arbetstagarnas rättigheter, utgör exploatering av migrerande arbetskraft ett betydande problem. Utgående från en analys av fall från restaurang- och bärbranscherna undersöker denna rapport olika former av utnyttjande och tvångsarbete. Ett särskilt fokus ligger på exploatering som sker i samband med rekrytering. I rapporten ger vi också en översikt över den svenska arbetskraftsinvandringspolitiken och den rättsliga bakgrunden till människohandel för tvångsarbete i Sverige, och diskuterar utmaningarna i att förebygga exploatering av migrantarbetare. Rapporten bygger på intervjuer med myndigheter, fackföreningar, migrationsjurister, arbetsgivare och migrantarbetare. Fältarbete, mediematerial och domar används också.

Rättslig och politisk bakgrund

Frågan om människohandel för arbetskraftsexploatering har fått relativt liten uppmärksamhet i den svenska politiska debatten, där tyngdpunkten i stället legat på människohandel för sexuellt utnyttjande. Sedan brottet människohandel för arbetskraftsexploatering infördes i brottsbalken 2004 har mycket få fall nått de svenska domstolarna, och endast ett fall har lett till en fällande dom.

I december 2008 genomgick den svenska arbetskraftsinvandringspolitiken en stor reform – från att ha varit mycket restriktiv till att bli en av de mest liberala bland OECD-länderna. Inom ramen för dessa nya regler får arbetstagare från länder utanför EU normalt arbetstillstånd om de har fått ett erbjudande om anställning i Sverige och under förutsättning att vissa villkor är uppfyllda. Bedömningen av behovet av att rekrytera arbetskraft från länder utanför EU görs alltså av arbetsgivaren i stället för av en offentlig myndighet. Dessutom föreskrivs inga kompe-

tenskrav eller kvoter. Efter fyra år blir migrantarbetare kvalificerade för permanent uppehållstillstånd. Sedan 2008 har Migrationsverket utfärdat 58 000 arbetstillstånd för icke-EU-medborgare, av vilka en majoritet är anställda i jordbruket, IT-branschen och hotell- och restaurangbranschen.

När de nya reglerna införts visade det sig att ett antal migrantarbetare hade utsatts för låga löner och dåliga arbetsvillkor. För att bedöma arbetsgivarnas seriositet och skydda arbetarna mot olika former av exploatering skärpte Migrationsverket i januari 2012 kraven för beviljande av arbetstillstånd i vissa sektorer. Denna åtgärd har troligen bidragit till en minskning av antalet fall av övergrepp, men den har inte utrotat problemet.

Rekryteringspraxis och arbetsvillkor

I denna rapport betraktas arbetskraftsexploatering som ett kontinuum från mildare till mer allvarliga former av exploatering, där människohandel för tvångsarbete utgör den allvarligaste formen av exploatering. Dessutom behandlas exploatering både i samband med rekrytering och på arbetsplatsen.

När det gäller rekrytering är det vanligt att migranter i restaurang- och bärbranscherna betalar höga avgifter till rekryteringsföretag och mellanhänder, som i vissa fall leder till att migranterna blir skuldsatta. I restaurangbranschen kräver arbetsgivare ibland betalning för ett anställningserbjudande, vilket är förutsättningen för att få arbetstillstånd. Ibland faller migrantarbetare offer för samvetslösa arbetsgivare eller mellanhänder som kräver betalning för fiktiva anställningar. När dessa arbetare kommer till Sverige upptäcker de att företaget som skulle ha anställt dem inte existerar. En praxis som förekommer är att skapa skalbolag som används för att ansöka om arbetstillstånd och som sedan sätts i konkurs. Denna "handel med arbetstillstånd" beskrivs som en ny form av missbruk av migrationssystemet, som

skiljer sig från människosmuggling genom att dessa personer reser lagligt och med giltiga dokument.

Migrantarbetare är också föremål för olika tvångsåtgärder i samband med rekrytering och/eller på arbetsplatsen. Två huvudfrågor måste lyftas fram när det gäller tvång. För det första innebär tvång inte nödvändigtvis användning av fysiskt våld. Vanligtvis används mildare och mer subtila metoder för att begränsa individernas frihet, till exempel användning av hot, isolering, övervakning och konfiskering av dokument. För det andra förefaller tvånget i de allra flesta fall inte innebära att människor tvingas in i en anställning, utan snarare att de hindras från att lämna den. En acceptabel arbetsituation kan på så sätt förvärras till tvångsarbete.

Låga löner och långa arbetstider är de vanligaste formerna av exploatering av migrerande arbetskraft. Enligt den svenska arbetskraftsinvandringspolitiken måste de anställningsvillkor som erbjuds ligga i nivå med de kollektivavtal som gäller för yrket. Men villkoren i anställningserbjudandena, som ligger till grund för Migrationsverkets bedömning av ansökningar om arbetstillstånd, motsvarar sällan de villkor som arbetarna verkligen får. I många fall, inte minst i restaurangbranschen, får de betydligt mindre betalt och har längre arbetstid. Många arbetare är tvungna att återbetala en del av sin lön till sin arbetsgivare för att täcka rekryteringskostnaderna. I vissa fall kräver arbetsgivaren till och med att de ska betala de socialförsäkringsavgifter som normalt betalas av arbetsgivaren. Eftersom anställningserbjudandet inte är juridiskt bindande kan migrantarbetarna dock inte använda detta dokument som bevis mot en utnyttjande arbetsgivare.

I bärbranschen har reglerade arbetare från Asien sedan 2011 rätt till en garanterad månadslön, oberoende av hur mycket bär som de har plockat. Men denna garanti skyddar inte arbetarna helt från skuldsättning. Man misstänker att rekryteringsföretagen tecknar dubbla kontrakt, där det i kontraktet i Thailand förklaras att de inte kommer att få den garanterade lönen. En bärgrossist hävdar också att vid en dålig bärsäsong finns det risk att hela branschen går i konkurs, och att bärköpet i praktiken inte kommer att kunna betala de garanterade lönerna. Oreglerade plockare från EU, som kan cirkulera

”fritt” inom unionen, befinner sig kanske i en ännu mer otrygg situation eftersom de inte har en arbetsgivare och får stå för alla risker själva.

Vår studie tyder på att vissa migrantarbetare är utsatta för bedrägeri av samvetlös arbetsgivare eller mellanhänder när det gäller såväl lön som arbets- och levnadsvillkor. I många fall är migranterna dock medvetna om att de villkor som anges i anställningserbjudandet endast är avsedda som argument för att få arbetstillstånd och att de inte kommer att uppfyllas i verkligheten.

Det finns flera faktorer som ökar sannolikheten för att migrantarbetarna blir exploaterade. För det första sätter sig migranterna ofta i skuld för att kunna arbeta i Sverige, vilket gör att de hamnar i en beroendesituation gentemot sin arbetsgivare. Dessutom är många migranter särskilt sårbara för exploatering eftersom de kommer från en fattig ekonomisk bakgrund, har låg utbildningsnivå eller tillhör en minoritetsgrupp som diskrimineras i hemlandet.

Utmaningar

I rapporten framhävs ett antal utmaningar i att förebygga och bekämpa exploatering av migrantarbetare.

En första utmaning härrör från den svenska arbetskraftsinvandringspolitiken, enligt vilken arbetstillstånd för icke-EU-medborgare alltid knyts till en viss arbetsgivare. Det innebär att migrantarbetare måste stanna kvar hos samma arbetsgivare under de första två åren, eller hitta en ny arbetsgivare inom tre månader, och i samma yrke, under de första fyra åren, annars kan de utvisas från Sverige. Det är uppenbart att detta krav försätter de anställda i en beroendesituation gentemot sin arbetsgivare. Arbetare som utnyttjas av skrupelfria arbetsgivare kan vara obenäga att klaga av rädsla för att förlora anställningen och därmed sin uppehållsrätt i Sverige.

Den andra utmaningen härrör från det faktum att många migranter som är utsatta för exploatering inte alltid själva anser sig vara offer. Att arbeta i Sverige innebär ofta en möjlighet att undkomma fattiga förhållanden i hemlandet och förbättra levnadsstandarden för sig själva och sina familjer. Därför är många migrantarbetare villiga att acceptera sämre arbetsvillkor än lokalbefolkningen.

En tredje utmaning handlar om bristande erfarenhet när det gäller människohandel för tvångsarbete i Sverige. Polis, åklagare och domare i Sverige kanske inte lyckas upptäcka fall av tvångsarbete på grund av bristande kunskap om brottet. Dessutom är begreppet tvångsarbete ganska komplext – skillnaden mellan en frivillig och en påtvingad anställningssituation är svår att definiera – och en tydlig definition saknas i lagstiftningen.

Det låga antalet fällande domar för människohandel för tvångsarbete i Sverige kan också vara ett resultat av domstolarnas tendens att jämföra arbetsvillkoren för offren med de rådande förhållandena i hemlandet, med tanke på att de inte upplever sämre villkor i Sverige än vad de hade hemma.

En fjärde utmaning, som gäller bärbranschen, belyser bristen på ansvarsskyldighet för de olika ekonomiska aktörerna i branschen. Oreglerade arbetare från Europa anses vara egenföretagare och "free movers", och reglerade arbetare från Asien är formellt anställda av asiatiska rekryteringsföretag, vilket leder till en situation där aktörerna i Sverige – bäruppköpare och grossister – inte behöver ta det fulla ansvaret för bärplockarnas arbetsförhållanden.

10.2

Rekommendationer

Denna rapport har belyst olika former av exploatering som migrantarbetare möter i restaurang- och bärbranschen i Sverige, från mildare till mer allvarliga former. Dessa former av exploatering utgör kränkningar av arbetarnas rättigheter och fläckar bilden av Sveriges förment välfungerande arbetsmarknad. I den återstående delen av rapporten formulerar vi ett antal rekommendationer för att förhindra exploatering och människohandel av migrantarbetare.

Rekommendationer för politiska beslutsfattare

Exploateringen av migrantarbetare i Sverige är ett tecken på att reformen av arbetskraftsinvandringpolitiken 2008 misslyckats när det gäller att garantera anständiga arbetsvillkor för alla. De strängare krav som infördes av Migrationsverket i januari 2012 har inneburit att antalet fall av missbruk minskat, men de har inte utrotat problemet. Samtidigt måste det betonas att bristerna i den nya liberala arbetskraftsinvandringpolitiken inte innebär att den helt bör förkastas utan

snarare att den bör förbättras. Här följer några förslag till förbättringar:

Kontroller efter ankomsten bör införas för att kontrollera att migrantarbetarna får adekvata arbetsvillkor. För närvarande har ingen myndighet mandat att genomföra kontroller efter att arbetaren kommit till Sverige. För att polisen ska kunna kontrollera en arbetsplats måste det finnas en brottsmisstanke. För att förhindra att skrupelfria aktörer bedrar migranterna genom att anställa dem i "fiktiva" arbeten bör det kontrolleras att de personer som beviljas arbetstillstånd faktiskt arbetar på den arbetsplats där de fått erbjudande om anställning.

Migrantarbetare måste få den lön och de arbetsvillkor som de är berättigade till. Därför bör **anställningserbjudandet**, som ligger till grund för Migrationsverkets beslut om arbetstillstånd, **vara juridiskt bindande**. Mer specifikt bör anställningsvillkoren vara minst lika goda som de som anges i anställningserbjudandet. Bindande anställningserbjudanden ger möjlighet för de svenska myndigheterna att kontrollera om de villkor som låg till grund

för arbetstillståndet faktiskt tillämpas i verkligheten.

Det bör finnas **tydliga sanktioner** mot arbetsgivare som inte följer reglerna, vilket skulle kunna ha en avskräckande effekt på alla oseriösa arbetsgivare. Till exempel bör de bli skyldiga att betala **böter och ekonomisk ersättning** till de utnyttjade arbetarna. I nuläget har en arbetsgivare som inte uppfyller de anställningsvillkor som angavs i anställningserbjudandet föga att förlora, utom möjligen risken att inte kunna anställa icke-EU-medborgare i framtiden. Däremot riskerar arbetarna att förlora sin uppehålls rätt och möjligheten att ansöka om förlängning av sitt arbetstillstånd (efter två år) eller för permanent uppehållstillstånd (efter fyra år).

Arbetare som förlorar eller lämnar sin anställning bör ges en **längre frist för att hitta ett nytt arbete**. En möjlighet skulle vara att arbetarna får rätt att stanna i landet under hela den period som arbetstillståndet avsåg, eller åtminstone sex månader. Med den nuvarande ordningen har de endast tre månader på sig att hitta ny anställning inom samma sektor, annars förlorar de sitt arbetstillstånd och rätten att vistas i Sverige. Risken att förlora anställningen och uppehållstillståndet gör att många migranter som utsätts för oacceptabla arbetsförhållanden inte vågar protestera eller rapportera arbetsgivaren.

I anslutning till föregående punkt bör kravet på att stanna hos en och samma arbetsgivare under en tvåårsperiod och inom samma yrke i fyra år tas bort eftersom det sätter migrantarbetare i en beroendesituation gentemot arbetsgivaren och gör dem sårbara för exploatering av skrupelfria aktörer. Det begränsar också deras valfrihet och möjlighet att utvecklas professionellt.

Flera studier (Axelsson m.fl., kommande, Nordlund & Pelling 2012, 19–20) visar att migrantarbetare med ett tillfälligt uppehållstillstånd är som mest utsatta för låga löner och långa arbetstider, samtidigt som deras förhållanden förefaller förbättras när de har fått permanent uppehållstillstånd. **En förkortning av den tid som krävs för att få rätt att ansöka om permanent uppehållstillstånd** skulle därför

sannolikt ha en positiv effekt för att minska exploateringen av migrerande arbetskraft.³⁹ Denna period, som för närvarande uppgår till fyra år, skulle exempelvis kunna minskas till två år.

För närvarande kan icke-EU-medborgare endast ansöka om arbetstillstånd från hemlandet. De som saknar kontakter med arbetsgivare i Sverige använder ofta mellanhänder som tar höga avgifter för sina tjänster, vilket leder till att migranterna sätts i skuld. Detta skulle sannolikt inte behöva ske om migranterna kunde **vistas i Sverige under en begränsad tid för att söka arbete**. Detta är redan möjligt för EU-medborgare, som har rätt att vistas i Sverige under en tremånadersperiod. Man skulle kunna tänka sig att denna bestämmelse under vissa omständigheter kunde utvidgas till icke-EU-medborgare.

Ett möjligt sätt att förhindra att skrupelfria mellanhänder utnyttjar migrantarbetare skulle kunna vara genom ett **certifieringssystem för rekryteringsföretag och mellanhänder**. Aktörer som har visats sig utnyttja eller bedra migranter skulle få sitt certifikat indraget och inte längre få lov att företräda migranter vid ansökningar om arbetstillstånd. Ett sådant system bör utvecklas i samarbete med migranternas ursprungsländer, eftersom en stor del av rekryteringsföretagen är baserade i dessa länder. Att utveckla ett sådant certifieringssystem är av flera skäl ingen lätt uppgift. För det första tar mellanhänderna vanligtvis betalt kontant i handen, vilket gör dem svåra att kontrollera. Det finns också belägg för att vissa asiatiska rekryteringsföretag tecknar dubbla kontrakt med bärplockare, där det ena anger andra villkor än de som krävs av Migrationsverket.

Alla bärplockare bör ha rätt till en **god boendestandard**. Respektive kommun bör övervaka levnadsförhållandena för reglerade plockare som anlitas av bärföretagen. De bör också se till att oreglerade plockare bor under lämpliga och hälsosamma förhållanden. Kommunerna bör ha möjlighet att ansöka om ekonomiskt stöd från staten.

Informationen till migrantarbetare om deras rättigheter i arbetslivet och om förhållandena på

39 Emellertid kan det också ibland förekomma att migranternas villkor försämrats när de fått permanent uppehållstillstånd. Till exempel har en del arbetare förlorat sitt arbete efter att de fått permanent uppehållstillstånd, eftersom de då skulle kunna kräva bättre arbetsförhållanden (Axelsson m.fl., kommande).

den svenska arbetsmarknaden bör förbättras. Migrationsverket skulle kunna skicka sådan information till presumtiva migranter tillsammans med beslutet om arbetstillstånd. Dessutom kan svenska ambassader i utlandet spela en mer aktiv roll i att sprida information. Arbetsmiljöverket bör också fortsätta sina informationskampanjer mot migrantarbetare. Det är mycket positivt att både restaurangbranschen (2012) och jord- och skogsbrukssektorn (2013) är eller har varit föremål för sådana kampanjer. Man måste emellertid inse att många arbetare har svårt att läsa, och därför kan information kanske spridas bättre muntligt än genom skrivna broschyrer. Förbättrad information förutsätter att tillräckliga resurser avsätts för detta ändamål.

Det skulle också vara lämpligt att **bredda Arbetsmiljöverkets roll**. För närvarande genomför myndigheten arbetsplatsinspektioner när det gäller arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor, men till skillnad från många av sina motsvarigheter i andra länder saknar verket mandat att granska lönerelaterade frågor eller förekomsten av brott.

Ytterligare resurser samt **utbildnings- och kompetensutvecklingsprogram** beträffande människohandel för tvångsarbete behövs för poliser, åklagare och domare.

Det finns utrymme för att förbättra **samarbetet mellan olika myndigheter** som är engagerade i att förebygga och bekämpa människohandel för tvångsarbete och utnyttjande av migrantarbetare. Samarbetet mellan myndigheterna och **det civila samhällets aktörer**, som icke-statliga organisationer och fackförbund, behöver också utvecklas ytterligare.

Tvångsarbete och exploatering av migrerande arbetskraft förekommer i en gränsöverskridande miljö och begränsas inte av nationsgränser. Därför är **internationellt samarbete** av avgörande betydelse för att förebygga och bekämpa dessa brott. Detta innebär utbyte av information och erfarenheter med statliga institutioner och fackliga organisationer i migranternas ursprungsländer, till exempel i form av rundabordsamtal. Samarbete är också särskilt viktigt med de EU-länder som ingår i Schengenområdet, eftersom offren och gärningsmännen fritt kan röra sig inom området.

Rekommendationer för arbetsgivare och andra ekonomiska aktörer

Arbetsgivarna är nyckelaktörer för att förebygga arbetskraftsexploatering. I bärplockningssektorn finns inga arbetsgivare i Sverige – eftersom reglerade plockare är anställda av asiatiska rekryteringsföretag och oreglerade plockare anses vara egenföretagare – men det finns andra ekonomiska aktörer som är inblandade: grossisterna, bär företagen och bäruppköparna.

Arbetsgivarna bör följa svenska lagar och kollektivavtal beträffande löner och arbetsvillkor.

När det gäller **löner** bör arbetsgivarna noggrant rapportera sin betalning av löner och sociala avgifter. I bärbranschen är det viktigt att uppköpare som köper bär av oreglerade plockare från EU-länder för exakta "försäljningslistor" över varje plockare. Dessa **försäljningslistor** bör noga kontrolleras av Skatteverket. Av detta följer att bäruppköparna måste **betala varje plockare individuellt**, och bärleveranserna bör kontrolleras mot deras pass för att säkerställa att varje plockare får den betalning som han eller hon har rätt till (och undvika att en mellanhand eller "gruppledare" tar emot pengar för flera plockare och behåller dem själv). Grossisterna bör också vara skyldiga att öppet redovisa hur mycket de har köpt, och från vilken uppköpare.

Arbetstiderna tenderar att vara extremt långa i både restaurang- och bärbranscherna. Enligt den svenska lagstiftningen ska varje restaurang föra en personalliggare med arbetsscheman för de anställda. Dessa uppgifter ska alltid vara tillgängliga för granskning av den fackliga organisationen, Arbetsmiljöverket och Skatteverket. När det gäller bärbranschen är situationen mer komplicerad eftersom arbetarna kommer till landet under en kort tid och är villiga att acceptera långa arbetsdagar för att öka sina inkomster.

Större företag bör ta upp frågan om migranternas arbetsförhållanden i sin ansvarspolicy (CSR-policy), bland annat genom att utveckla och noggrant övervaka **en kod för etiskt uppförande**. Till exempel skulle de stora restaurangkedjorna kunna utarbeta riktlinjer som distribueras till de lokala enheterna. En uppförandekod bör också utvecklas för bärbrans-

schen av de olika ekonomiska aktörerna som är inblandade. Enligt våra uppgifter pågår ett sådant rundabordsinitiativ för närvarande bland grossisterna i samarbete med detaljhandeln, vilket är ett positivt steg. Även om bärplockarna inte har någon arbetsgivare i Sverige måste de svenska aktörerna i branschen ta ansvar för arbets- och levnadsvillkoren för både reglerade och oreglerade bärplockare. I synnerhet grossisterna bör spela en aktiv roll för att garantera anständiga arbetsvillkor för plockarna, eftersom de är de mest kraftfulla aktörerna och gör de största vinsterna i bärbranschen.

Arbetsgivarna har också ett **ansvar att informera** migrantarbetarna om deras rättigheter och likaså om gällande säkerhetsbestämmelser. I bärbranschen bör de bär företag som tar emot reglerade plockare tillhandahålla sådan information i samarbete med de asiatiska rekryteringsföretag som anställer plockarna. Sedan 2011 har tillhandahållande av information blivit ett krav för att anställa plockare från länder utanför EU, vilket är en positiv utveckling. När det gäller att informera oreglerade plockare från Europa är situationen mer komplicerad, eftersom de inte har någon arbetsgivare. Emellertid skulle bäruppköparna, som har kontakt med plockarna, kunna spela en mer aktiv roll för att förse dem med information, även på deras eget språk och i både muntlig och skriftlig form.

Rekommendationer för konsumenter och det civila samhället

Välinformerade och medvetna konsumenter kan spela en viktig roll för att säkerställa att de mänskliga och fackliga rättigheterna för migranterna respekteras. Konsumenterna bör vara uppmärksamma på arbetskraftsexploatering (av migranter) och bör söka information om de produkter eller tjänster de köper. Dessutom kan detaljhandeln hjälpa konsumenterna genom att tillhandahålla lätt identifierbara **certifieringsstandarder** beträffande sociala villkor för sina produkter.

Det civila samhällets aktörer, forskare och media måste fortsätta att **öka medvetenheten** om problemet med exploatering av migrande arbetskraft. Samtidigt är det också viktigt att

arbetskraftsinvandringen inte enbart ges en negativ framtoning. Även dess olika positiva aspekter måste lyftas fram, så att frågans komplexitet blir belyst.

De fackliga organisationerna bör spela en nyckelroll i att förhindra exploatering av migrande arbetskraft. Kommunal, som ansvarar för bärplockarna, bör stärka samarbetet med fackföreningar i Thailand, varifrån en stor andel av plockarna kommer. Fackföreningarna kan också förbättra informationen till de arbetare som de representerar, inklusive muntlig information.

Migrationsjurister bör vägra att hjälpa arbetsgivare med ansökningar om arbetstillstånd om de inte visar ett seriöst åtagande att följa reglerna. De bör också informera blivande migranter om de misstänker att en arbetsgivare är oseriös.

Politiska överväganden rörande bärplockningssektorn

Denna rapport belyser ett antal problem relaterade till det faktum att reglerade bärplockare från Asien är anställda av asiatiska rekryteringsföretag, särskilt deras höga rekryteringsavgifter och förekomsten av "dubbla kontrakt". Det skulle därför vara önskvärt om **rekryteringsföretagens roll kunde reduceras**. Om plockarna vore direktanställda av bär företag i Sverige skulle de emellertid bli föremål för beskattning i Sverige. Ett sannolikt resultat skulle bli att bär företagen skulle övergå till att enbart köpa bär från oreglerade plockare från EU-länder. Som framgår av denna studie är dessa särskilt utsatta eftersom de plockar bär som egenföretagare eller så kallade "fria plockare".

Man skulle kunna tänka sig att införa en kvot för antalet bärplockare som får resa in i Sverige varje säsong. Det stora antalet bärplockare är ett allvarligt hot mot den ekonomiska tryggheten för dem som kommer till Sverige för att de ska försörja sig på att plocka bär.

Annex 1.

Diagram över utnyttjandeformer av arbetare i bär- och restaurangbranschen

	Oreglerade bärplockare	Reglerade bärplockare	Restaurang- arbetare
<i>Vilseledande rekrytering</i>	STARK INDIKATOR <ul style="list-style-type: none"> • Lurad av typ av arbete, plats, arbetsgivare 	Ibland	STARK INDIKATOR <ul style="list-style-type: none"> • Lurad av typ av arbete, plats, arbetsgivare
<i>Tvång på destinationen</i>	STARK INDIKATOR <ul style="list-style-type: none"> • Konfiskering av pass • Våld på arbetare • Skuldrisk 	STARK INDIKATOR <ul style="list-style-type: none"> • Konfiskering av pass • Övervakning • Skuldrisk MEDELINDIKATOR <ul style="list-style-type: none"> • Hot om våld 	STARK INDIKATOR <ul style="list-style-type: none"> • (Konfiskering av pass) • Övervakning • Skuld
<i>Rekrytering som utnyttjar personens utsatthet</i>	MEDELINDIKATOR <ul style="list-style-type: none"> • Falgdom • Beroende av exploatör SVAG INDIKATOR <ul style="list-style-type: none"> • Låg utbildning 	MEDELINDIKATOR <ul style="list-style-type: none"> • Falgdom • Beroende av exploatör Svag indikator • Låg utbildning 	MEDELINDIKATOR <ul style="list-style-type: none"> • Falgdom • Beroende av exploatör Svag indikator • Låg utbildning
<i>Exploaterande förhållanden på arbetsplatsen</i>	STARK INDIKATOR <ul style="list-style-type: none"> • Långa arbetsdagar • Låg eller ingen lön • Inget kontrakt • Dåligt boende 	STARK INDIKATOR <ul style="list-style-type: none"> • Långa arbetsdagar • Låg (eller ingen) lön • Ingen respekt för tecknade kollektivavtal 	STARK INDIKATOR <ul style="list-style-type: none"> • Långa arbetsdagar • Låg (eller ingen) lön • Ingen respekt för tecknade kollektivavtal

Referenser

Artiklar, rapporter och statistik:

- Andrees, B. (2008): *Forced Labour and Trafficking in Europe: How people are trapped in, live through and come out. Working Paper. Special Action Programme to Combat Forced Labour*. Genève: ILO.
- Arbetsmarknadsdepartementet (2008): Människohandel för arbetskraftsexploatering m.m. Kartläggning, analys och förslag till handlingsplan. Ds 2008:7.
- Axelsson, L., Hedberg, C., Malmberg, B. & Zhang, Q. (kommande): *Chinese restaurant workers in Sweden: policies, patterns and social consequences*. International Organization for Migration.
- Björklund, B. O. (2012): *När det bär åt skogen*. I: E Romani Glinda, Nr 4, juli–augusti 2012.
- CBSS (2013): *Actors against Trafficking for Labour Exploitation*. The Council of the Baltic Sea States, January 2013.
- Hedberg, C. (2013): "Grapes of Wrath"? *Power Spatialities and Aspects of Labour in the Wild Berry Global Commodity Chain*. *Competition and Change* 17(1): 57–74.
- Hedberg, C. (kommande): *Restructuring global labour markets: Recruitment agencies and work relations in the wild berry commodity chain*. I: Bonanno, Alessandro & Cavalcanti, Josefa Saleta Barbosa (utg.). *Labor Relations in Global Agri-Food*. Emerald Publishing.
- Hotell och restaurangfacket (HRF) (2012): *Till vilket pris som helst? En uppföljning av arbetskraftsmigranternas villkor i hotell och restaurangbranschen*.
- ILO (2005): *Human trafficking and forced labour exploitation*. Guidance for legislation and law enforcement. Special action programme to combat forced labour. Genève: ILO.
- ILO (2009): *Indicators of trafficking of adults for labour exploitation*. Genève: ILO.
- Jokinen, A. & Ollus N. (2011): *Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation – Setting the Scene*. I: Jokinen, A., Ollus N. and Aromaa, K. (utg.) *Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Finland, Poland and Estonia*, Publication Series No. 68., 11–30, Helsingfors: HEUNI.
- Jokinen, A., Ollus, N. & Viuhko, M. (2011): *Work on Any Terms: Trafficking for Forced Labour and Exploitation of Migrant Workers in Finland*. I: Jokinen, A., Ollus N. & Aromaa, K. (utg.) *Trafficking for Forced Labour and Labour Exploitation in Finland, Poland and Estonia*, Publication Series No. 68., 31–164, Helsingfors: HEUNI.
- Migrationsverket (2010): *Beviljade arbetstillstånd 2009*.
- Migrationsverket (2011a): *Beviljade arbetstillstånd 2010*.
- Migrationsverket (2011b): *Working or interning: information for current and former asylum seekers*. April 2011.
- Migrationsverket (2013a): *Four years of the new labour legislation*. Tillgänglig online <http://www.migrationsverket.se/info/6586_en.html> [2013-06-25].
- Migrationsverket (2013b): *Beviljade arbetstillstånd 2012*.
- Migrationsverket (2013c): *Certain industries are subject to more stringent control*. Tillgänglig online <http://www.migrationsverket.se/info/5189_en.html> [2013-06-25].
- Migrationsverket (2013d): *Arbetstagare 2012 och 2013*.
- Migrationsverket (2012): *Beviljade arbetstillstånd 2011*.
- NAT (2010): *Labour Trafficking: The 2009 Bilberry Fiasco in Sweden*. Bangkok: Network Against Trafficking and Exploitation of Migrant Workers, Thai Labour Campaign, Migrant Workers' Union.
- Nordlund, V. & Pelling, L. (2012): *Den nya vägen in, ett migrantperspektiv*, Global Utmaning, november 2012.
- OECD (2011): *Recruiting Immigrant Workers: Sweden 2011*, OECD Publishing.

- Pelling, L. (2013) "Arbetskraftsinvandring på arbetsgivarnas villkor: ingen framtidsstrategi".
 Blogg transnationella tankar. (www.transnationellatankar.wordpress.com)
- Phillips, N. & Mieres, F. (2011): The issue of poverty in global policy debates on forced labour:
 A critical perspective. Chronic Poverty Research Centre, Working Paper no. 178, July 2011.
- Proposition 2007/08:147. *Nya regler för arbetskraftsinvandring*. Stockholm: Justitiedepartementet.
- Rikspolisstyrelsen (2009): *Lägesrapport 10. Människohandel för sexuella och andra ändamål*.
 RPS rapport 2007–2008.
- Rikspolisstyrelsen (2011): *Lägesrapport 12. Människohandel för sexuella och andra ändamål*.
 RPS rapport 2011.
- Rikspolisstyrelsen (2012): *Lägesrapport 13. Människohandel för sexuella och andra ändamål*.
 RPS Rapport 2012.
- TCO (2012): *Bättre kontroll för bibehållen öppenhet – Så kan reglerna för arbetskraftsinvandring
 förbättras*.
- Tillväxtverket (2012): "Företagare med utländsk bakgrund."
- Wingborg, M. (2011a): *Mors lilla Olle*. Så exploateras asiatiska bärplockare i de svenska skogarna.
 Swedwatch, Rapport, Peace and Love Foundation, Svenska kyrkan.
- Wingborg, M. (2011b): *Mors lilla Olle 2*. Swedwatch, Rapport, Peace and Love Foundation,
 Svenska kyrkan.
- Wingborg, M. (2012): *Mors lilla Olle 3*. Swedwatch, Rapport, Peace and Love Foundation,
 Svenska kyrkan.
- Woolfson, C., Thörnqvist, C. & Herzfeld Olsson, P (2011): *Forced Labour in Sweden? The Case of
 Migrant Berry Pickers*. Council of Baltic Sea States.
- Yimprasert, J. (2010): *The on-going struggle of Thai berry pickers in Sweden*. Migrant Workers
 Union Thailand.

Media:

- Aftonbladet (2012a): McDonalds-härvan med sålda arbetstillstånd växer. Aftonbladet,
 2 december 2012.
- Aftonbladet (2012b): Facket: Det är en slavrelation. Aftonbladet, 4 december 2012.
- Bergsell, T. (2012): Hanteringen av bärplockare strider mot EU:s regelverk. Dagens Nyheter,
 1 augusti 2012
- Bengtsson, J. & Ojanne, K. (2013): HRF: *Folk nyttjas som slavar – med lagen som stöd*. Aftonbladet,
 6 februari 2013.
- Carlsson, M. (2013): *Offren för fattiga för att bli trodda i rätten*. Dagens Nyheter, 14 januari 2013.
- Ekelund, M. & Sköld, J. (2013): *Tjänade 25 miljoner på nya regler*. Aftonbladet, 30 januari 2013.
- Ekot (2012): *Chefer på Mc Donalds misstänks ha sålt jobb*. Ekot, 2 december 2012.
- Fröberg, J. (2011): *Jurist i Sverige hjälpte kineser bluffa*. SvD, 24 juni 2011.
- Kalla Fakta (2013): *Den nya människohandeln*. TV4, 31 mars 2013.
- Larsson, M. J. (2013): *Billström lovar stoppa slavkontrakten*. Dagens Nyheter, 15 februari 2013.
- Mannheimer, L. (2012): *Människohandel – vinstgivande och riskfritt*. Dagens Nyheter, 10 juni 2012.
- Mårtensson, J. (2013): *Uppehållstillstånden såldes på hemliga möten*. Metro, 30 januari 2013.
- Nandorf, T. (2013): *Bara ett av tre tillstånd går till specialister*. Dagens Nyheter, 29 januari 2013.
- Nandorf, T. & Petersson, J. (2010): *Priset för ett jobb i Sverige: 30 000*. Dagens Nyheter, 5 maj 2010.
- Nia, E. & Pelling, L. (2012): *McDonalds-avslöjandet – bara toppen på ett isberg*. Aftonbladet,
 5 december 2012.

Persson, A. (2013): *Mutbrottshärvan växer*. Dagens Nyheter, 25 mars 2013.
Ruth, A. (2012): *Romer utnyttjas i bärskogarna*. Dagens Nyheter, 17 september 2012.
Saltmarsh, M. (2010): *Asian Migrant Workers See Exploitation in Sweden*. New York Times, 7 september 2010.
SvD (2013): *Tjänstemän gripna för mutbrott*. Svenska Dagbladet, 29 januari 2013.
SVT (2013): *Här grips Hallikainen*, 23 februari 2013.
The Economist (2012): *Foreign workers in Sweden*. Berry pickers, unite!, 4 August 2012.

Interjuer:

Interjuerna markerade med * genomfördes av Charlotta Hedberg, interjuerna markerade med ** av tankesmedjan Global Challenges och de återstående av Louisa Vogiazides.

Bärgrossist 1,* Göteborg den 8 mars 2013.
Bärgrossist 2,* Göteborg den 19 mars 2013.
Gränspolisen, Stockholm den 17 januari 2013.
Svenskt Näringsliv, Stockholm den 5 februari 2013.
Redaktör för en tidning för romska frågor, Stockholm den 6 februari 2013.
Visita [Bransch- och arbetsgivarorganisationen för svensk besöksnäring], Stockholm den 13 februari 2013.
Insamlingsstiftelsen mot trafficking (IMTR), Stockholm den 23 januari 2013.
Hotell och restaurangfacket (HRF), Stockholm den 14 januari 2013.
Migrationsjurist 1, per telefon, den 4 februari 2013.
Migrationsjurist 2, Stockholmsområdet, den 5 februari 2013.
Migrationsjurist 3, per telefon, den 19 februari 2013.
Internationella åklagarkammaren, Stockholm den 21 januari 2013.
Rikspolisstyrelsen 1 (Rikskriminalpolisen), Stockholm den 10 januari 2013.
Rikspolisstyrelsen 2 (Rikskriminalpolisen), per telefon den 23 januari 2013.
Forskare som studerar arbetsvillkoren för kinesiska restaurangarbetare i Sverige), Stockholm den 24 januari 2013.
Restaurangarbetare från Irak,** Stockholm, 2012.
Migrationsverket 1,* Stockholm.
Migrationsverket 2, Stockholm den 8 mars 2013.
Fackförbundet Kommunal,* november 2011.
Skatteverket,** Stockholm den 12 februari 2013.
Arbetsmiljöverket, Stockholm den 29 januari 2013.

Möte:

Nationellt möte om människohandel för arbetskraftsexploatering i Sverige, Stockholm den 29 november 2012.

Domstolsdomar:

Hudiksvalls tingsrätt, den 31 oktober 2011, dom B 1834-11.
Hudiksvalls tingsrätt, den 15 juni 2012, dom B 2220-11.

Sedan nya regler för arbetskraftsinvandring infördes i Sverige under 2008 har flera fall av utnyttjande av migrantarbetare förekommit. Vissa av dem har lyfts fram i media och föranlett diskussioner kring skyddet för utländsk arbetskraft inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen. En del händelser har även varit föremål för polisutredning. Med restaurang- och bärplockningsbranscherna som exempel undersöker denna rapport metoder för människohandel för tvångsarbete och utnyttjande av arbetskraft i Sverige. I rapporten granskas migranternas arbetsvillkor samt den exploatering som förekommer i samband med rekrytering av arbetskraft, däribland den roll som rekryteringsföretag, mellanhänder och arbetsgivare har. Rapporten diskuterar de nya reglerna för arbetskraftsinvandring och ger förslag på hur utnyttjande av utländsk arbetskraft kan förebyggas.

Denna rapport har utarbetats inom ramen för 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 European Institute for Crime Prevention and Control, som är knutet till FN (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).



MINISTRY OF THE INTERIOR



UNIVERSITY OF TARTU

h e u n i

