



Socialstyrelsen

Version 2

UNDGÅ SKJULT TVANGSARBEJDE

Guidelines til virksomheder
og arbejdsgivere

CENTER **MOD** MENNESKEHANDEL

Viden til gavn

Publikationen er udgivet af:

Socialstyrelsen
Edisonsvej 1
5000 Odense C
Tlf: 72 42 37 00
E-mail: info@socialstyrelsen.dk
www.socialstyrelsen.dk

Tryk: Rosendahls
1. oplag, 2. udgave: 400 stk
Udgivet juli 2019

Layout: 4PLUS4

Download eller se publikationen på www.socialstyrelsen.dk.
Der kan frit citeres fra publikationen med angivelse af kilde.

Indhold

Hvorfor guidelines?.....	4
Hvordan bruger du guidelines?.....	4
Hvordan kan din virksomhed blive sat i forbindelse med skjult tvangsarbejde?.....	5
Risici og negative konsekvenser ved at blive kædet sammen med tvangsarbejde.....	6
Hurtig risikovurdering af virksomheden.....	7
Tjek din virksomhed og reducer risikoen for tvangsarbejde	9
Hvad er menneskehandel til tvangsarbejde?	12
Nationale og internationale standarder	13
Nyttige kontakter og links	15





HVORFOR GUIDELINES?

Flere danske brancher har de senere år oplevet en række nye udfordringer i forbindelse med anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft og underleverandører. Det har blandt andet udmøntet sig i sager om kritiske arbejdsforhold – og i de værste tilfælde sager om menneskehandel til tvangsarbejde. Særligt brancher, hvor der er ansat mange ufaglærte og relativt lavtlønnede udlændinge, er udsatte. Det kan eksempelvis være inden for rengøring, landbrug og gartneri, transport-, bygge- og distributionsbranchen samt hotel- og restaurationsbranchen. I disse brancher kan det være vanskeligt for virksomheder at have fuldt overblik over arbejdsvilkårene for alle ansatte, især hvis der anvendes underleverandører, hvis der udføres arbejde i afsides områder eller på skæve tider af døgnet. Således kan en virksomhed risikere uforvarende at blive sat i forbindelse med menneskehandel til tvangsarbejde. Derfor har Center mod Menneskehandel (CMM) i dialog med en række forskellige aktører udarbejdet guidelines til virksomheder, der dels kan anvendes til at undersøge, om man allerede er i risikogruppen, og dels kan anvendes til at forebygge eller reducere risikoen for tvangsarbejde i sin virksomhed og leverandørkæder¹. Guidelines er en del af *Nordic Counter Trafficking for Forced Labour*-projektet, som har modtaget finansiel støtte fra Nordisk Ministerråd.

HVORDAN BRUGER DU GUIDELINES?

Oplysning og risikostyring

Guidelines er en kort **vejledning til virksomheder og arbejdsgivere** om risikoen for tvangsarbejde, og om hvordan man bedst undgår uforsættligt at blive sat i forbindelse med sager, der kan have negative konsekvenser for de mennesker, det rammer, såvel som din virksomhed. Guidelines er således et **oplysnings- og risikostyringsværktøj** til virksomheder, som blandt andet inkluderer en hurtig risikovurdering til at spotte tegn på tvangsarbejde. Genkendes flere af disse tegn i forbindelse med en arbejdssituation, som virksomheden er involveret i (for eksempel via underleverandører), bør man undersøge forholdene nærmere og kontakte myndighederne.

Enkle tjeklister

Guidelines indeholder tjeklister (side 9-11), der oplister en række tiltag, virksomheder kan gennemføre for at reducere risikoen for skjult tvangsarbejde:

- » **Tjekliste A** omhandler virksomhedens overordnede retningslinjer ift. menneskehandel til tvangsarbejde
- » **Tjekliste B** omhandler retningslinjer for rekruttering og medarbejdere
- » **Tjekliste C** omhandler virksomhedens retningslinjer for brug af (under)leverandører.

Listerne kan betragtes som *generelle anbefalinger* til tiltag for at reducere risikoen for tvangsarbejde. I hvilken grad, de enkelte punkter er relevante, vil i høj grad afhænge af virksomhedens størrelse og sektoren.

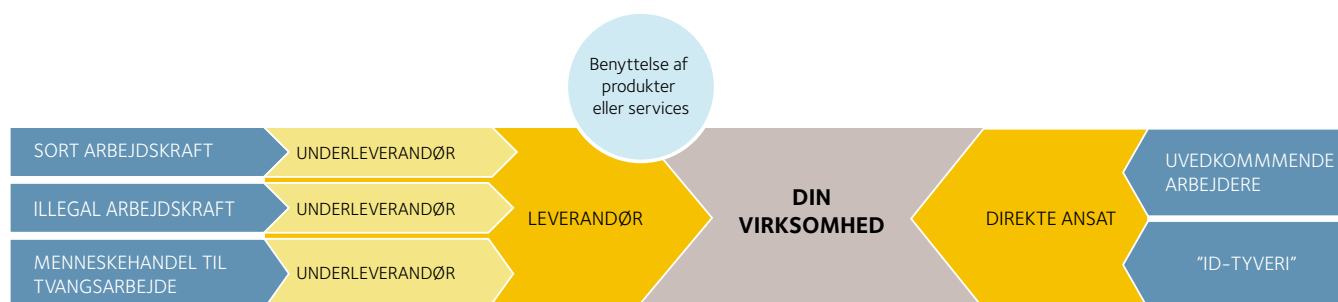
¹ CMM identificerer ofre for menneskehandel samt yder og udvikler den sociale bistand og støtte til ofre. Ligeledes koordinerer CMM samarbejdet på området og opsamler og formidler viden og statistik, jf. handlingsplan til bekæmpelse af menneskehandel 2019-2021.

HVORDAN KAN DIN VIRKSOMHED BLIVE SAT I FORBINDELSE MED SKJULT TVANGSARBEJDE?

Ansatte og løst tilknyttede, der er udsat for menneskehandel til tvangsarbejde, er ofte tavse om deres situation enten pga. trusler eller frygt for repressalier fra bagmænd. Det er derfor sandsynligt, at kritiske forhold i en virksomhed eller på en arbejdsplads i stedet opdages af eksempelvis myndigheder, opmærksomme arbejdsgivere, fagforeninger eller almindelige borgere.

Det kan være vanskeligt at få et fuldt billede af, om en person er udsat for menneskehandel til tvangsarbejde. Man må derfor reagere på en fornemmelse af, at der er 'noget galt' ud fra oplysninger, der fremkommer gennem observationer eller samtaler med ansatte eller andre på stedet. Se en liste over indikatorer (røde advarselsflag) på s. 7-8.

Din virksomhed kan blive sat i forbindelse med menneskehandel til tvangsarbejde **på flere måder:**



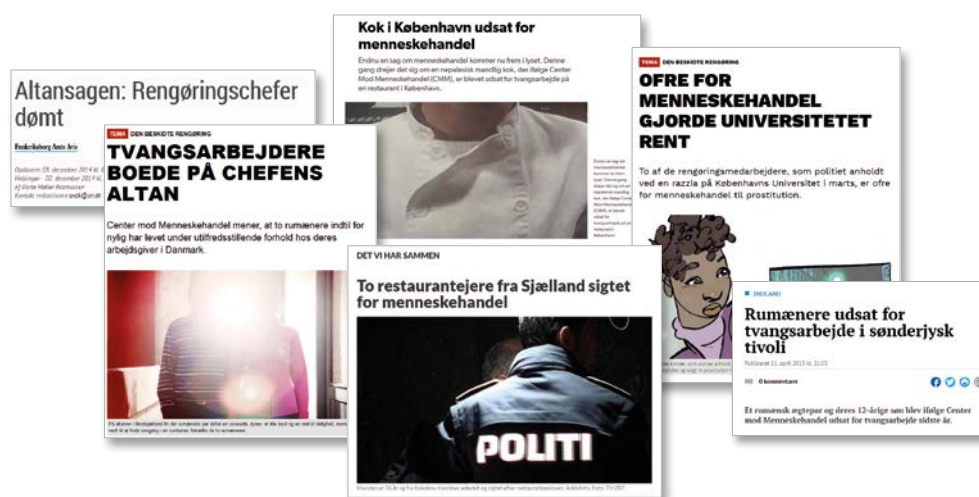
- » **Via underleverandører:** Udbredt brug af underleverandører kan skabe uigennemsigtighed om arbejdsforhold og øge risikoen for, at underleverandører benytter sig af illegal eller sort arbejdskraft eller i værste fald personer, der er udsat for menneskehandel til tvangsarbejde.
- » **Ved ansættelser:** Ansættelser via vikarbureauer kan skabe uklarhed om arbejds- og kontraktvilkår. Virksomheder skal også være opmærksomme, når de ansætter medarbejdere direkte. Eksempelvis kan der være sket identitetstyveri, eller der kan være tilstedeværelse af uvedkommende på arbejdspladsen, dvs. at arbejdet udføres af en anden end den reelt ansatte.
- » **Benyttelse af produkter eller services:** Virksomhedens produkter eller serviceydelser kan blive benyttet af menneskehandelens bagmænd. Det kan medføre, at virksomheden bliver forbundet med en kritisk sag. Det kan f.eks. være, at et flyselskab, et rejsebureau, et hotel eller lignende bliver anvendt til at transportere eller huse ofre for menneskehandel.



RISICI OG NEGATIVE KONSEKVENSER VED AT BLIVE KÆDET SAMMEN MED TVANGSARBEJDE

- » **Bøde, straf og beskadiget omdømme:** Hvis man overtræder loven på området, er der risiko for anklager, der kan føre til bøde og/eller fængselstraf. Men selv hvis virksomheden ikke er direkte involveret, kan det være skadeligt at blive kædet sammen med anklager om menneskehandel til tvangsarbejde. Det kan føre til kundeflugt samt faldende salg og omsætning.

Omkostningerne ved at blive sat i forbindelse med menneskehandel til tvangsarbejde kan være høje. Danske og udenlandske virksomheder, der har været involveret i sager om menneskehandel til tvangsarbejde, har oplevet at blive hængt ud i medierne til stor skade for virksomhedens omdømme med kundeflugt og markant fald i indtjening til følge. I værste fald kan det resultere i politisager med efterfølgende efterforskning og domfældelser. I Danmark har der været eksempler på sager om menneskehandel til tvangsarbejde, som har medført store omkostninger for virksomhederne. Eksempelvis i en sag fra 2013, hvor virksomheden Forenede Service blev sat i forbindelse med menneskehandel i deres leverandørkæde. Et andet nyere eksempel er en sag om udenlandske chauffører, som Center mod Menneskehandel vurderede som ofre for menneskehandel til tvangsarbejde i en vognmandsvirksomhed. Sagen efterforskes fortsat af politiet.



Virksomhedens gevinst ved at reducere risikoen for tvangsarbejde:

- » **Krav fra kunder og forretningsforbindelser:** Offentlige og private virksomheder bliver i stigende grad mødt med forventninger fra både kunder og forretningsforbindelser om en mere bæredygtig og ansvarlig produktion samt krav til, at der er styr på virksomhedens leverandørkæder. Klart formulerede politikker om ansvarlig virksomhedsadfærd i overensstemmelse med FN's retningslinjer om menneskerettigheder og erhvervsliv kan dermed være en branding-gevinst for virksomheden.
- » **Styrket samfundsansvar:** Det kan bidrage til en styrket Corporate Social Responsibility (CSR)-profil at have en proaktiv tilgang til bekæmpelse af tvangsarbejde i leverandørkæden.
- » **Styrket virksomhedsimage:** Det kan medvirke til at styrke virksomhedens image både internt blandt medarbejdere og eksternt blandt kunder og forretningsforbindelser, at der arbejdes aktivt med at reducere risikoen for tvangsarbejde.
- » **Bekæmpe unfair konkurrence:** Virksomheder eller leverandørkæder, hvor menneskehandel til tvangsarbejde kan indgå, tjener penge på lave lønninger og dårlige vilkår for medarbejderne. Hvis virksomheder sikrer ordentlige arbejdsvilkår, medvirker det til at bekæmpe unfair konkurrence i de enkelte sektorer.



HURTIG RISIKOVURDERING AF VIRKSOMHEDEN

Nedenfor er opstillet en række "røde advarselsflag", som kan være indikatorer på menneskehandel til tvangsarbejde enten i forbindelse med direkte ansættelse, gennem leverandører eller underleverandører². I højre side er det angivet, om eksemplerne er gældende for direkte ansættelse og/eller ved brug af (under-) leverandører. Genkendes flere af disse indikatorer i forbindelse med en arbejdssituation, bør man undersøge forholdene nærmere og søge råd og vejledning hos Center mod Menneskehandel på **hotline 70 20 25 50**. Det er vigtigt at påpege, at dette blot er eksempler på advarselstegn, og at der sagtens kan være andre forhold, der kan gøre, at man som virksomhed bør være mistænkelig.

Røde advarselsflag:

REKRUTTERINGS- OG ANSÆTTELSESPROCESSEN

	Direkte	Indirekte
» En gruppe af udenlandske personer præsenteres for arbejdsgiveren af en person (ofte med samme nationalitet og/eller etniske tilhørsforhold) med gode dansk- eller engelskkundskaber, som f.eks påstår at være en ven eller et familiemedlem eller en, der bare vil hjælpe. Personen taler på vegne af personerne i gruppen og venter, mens personerne er til ansættelsessamtale.	●	
» Ansættelsesdokumenter , der bliver afleveret til virksomheden, er udfyldt på et dansk, der er på et højere sprogligt niveau, end jobansøgeren mestrer, eller på et sprog, som ansøger ikke selv mestrer.	●	
» Ansættelsesdokumenter afleveres af en "ven" eller et "familiemedlem" på vegne af medarbejderen.	●	●
» Ansøgerne virker nervøse eller hemmelighedsfulde og/eller opfører sig, som om de har modtaget instrukser fra tredjepart.	●	●
» En underleverandør benytter mange eller et stigende antal af ikke-dansktalende arbejdere af en bestemt nationalitet.		●
» Når de ansattes telefonnumre, adresser eller kontooplysninger sammenlignes, viser det sig, at flere har angivet de samme informationer.	●	●
» Når man sammenligner den person, som de ansatte har angivet som kontaktperson ved nødstilfælde, viser det sig, at flere har angivet samme person.	●	●

² International Labour Organisation (ILO) har opstillet en række indikatorer, der ofte vil være til stede i situationer, hvor der kan være tale om tvangsarbejde. CMMs guidelines og risikovurdering er konkretiseret i eksempler, men bygger overordnet på ILOs 11 indikatorer for, om en person kan være udsat for tvangsarbejde: 1) Misbrug af sårbarhed, 2) bedrag, 3) indskrænkning af bevægelsesfrihed, 4) isolation, 5) fysisk og seksuel vold, 6) intimidering og trusler, 7) tilbageholdelse af identitetsdokumenter, 8) tilbageholdelse af løn, 9) gældsbinding, 10) urimelige arbejds- og boligforhold, 11) overdrevent overarbejde/overtid. Se mere om ILO og konventioner om tvangsarbejde på side 13.

ARBEJDSPLADSEN OG ARBEJDSVILKÅR

- » De ansatte bliver bragt til og fra arbejdspladsen af personer, der ikke er ansat på arbejdspladsen. ● ●
- » En ansat forsyner de andre ansatte med mad på arbejdspladsen. ● ●
- » De ansatte udviser tegn på fysiske skader og dårlig ernæring, og deres generelle fremtoning kan være usoineret og med tøj, der ikke passer til årstiden. ● ●
- » De ansatte virker nervøse og kuede (angste for arbejdsgiver/bagmand/myndigheder). ● ●
- » De ansatte er tavse eller giver uklare oplysninger, når der spørges ind til arbejdsforholdene herunder om antal arbejdstimer, og hvornår/hvordan vedkommende er kommet til Danmark. ● ●
- » De ansatte oplever grov indskrænkning af bevægelsesfriheden på arbejdspladsen og/eller der, hvor de bor. ● ●
- » De ansatte får ikke udbetalt løn/lønnen tilbageholdes, eller de bliver stærkt underbetalt. ●
- » De ansatte har ingen kontrakt, og arbejdet er ikke fastlagt, eller de ansatte har en kontrakt, der ikke stemmer overens med det faktiske arbejde, der udføres. De ansatte har kontrakter, der er for gode til være sande. ●
- » De ansatte arbejder mange timer og i weekender – evt. langt flere timer end kontrakten lyder på. ● ●
- » De ansatte viser sig at have stor gæld til arbejdsleder, rekrutteringsfirma eller andre. ● ●
- » De ansatte har ingen ID-oplysninger. ID og personlige papirer er tilsyneladende inddraget, og den ansatte kan ikke forlade stedet eller dokumentere sin identitet og/eller opholdsstatus. ● ●
- » De ansatte fremviser falske ID-/person- og/eller rejsepapirer. ● ●
- » De ansatte har været udsat for trusler om at blive indberettet til myndighederne og evt. for fysisk vold. ● ●
- » De ansatte har ingen eller begrænset adgang til lægehjælp. ● ●

BOLIGFORHOLD

- » De ansatte fortæller, at den bolig, de bor i, udlejes af en person, der arbejder for underleverandøren eller rekrutteringsbureauet. ● ●
- » Arbejdsgiveren/underleverandøren sørger fx for mad og bolig, men opkræver urimelige priser herfor og trækker dette fra lønnen, så den ansatte har minimal eller ingen indtjening. ●
- » De ansatte lever under dårlige boligforhold og/eller flere bor på samme sted/stuvet sammen. ● ●
- » De ansatte bor på arbejdspladsen f. eks. i byggerod, baglokaler og kældre. ● ●



TJEK DIN VIRKSOMHED OG REDUCER RISIKOEN FOR TVANGSARBEJDE

Kritiske arbejdsforhold og skjult tvangsarbejde kan forekomme i alle brancher. I Danmark og andre vest-europæiske lande er der særligt fundet eksempler på menneskehandel til tvangsarbejde inden for rengøring, landbrug og gartneri, i byggebranchen, distributionsbranchen, transportbranchen og hotel- og restaurationsbranchen.

Gå tjeklisterne igennem og reducer risikoen for skjult tvangsarbejde i din virksomhed. Det er op til jer at vurdere, hvilke punkter der er meste relevante for, at I kan sikre jer bedst muligt.

Tjekliste A: Generelle forholdsregler



- 1 Er forebyggelse af menneskehandel til tvangsarbejde integreret som en del af virksomhedens retningslinjer for ansvarlig virksomhedsførelse?
- 2 Overvej at inkludere nedenstående punkter i virksomhedens retningslinjer:
 - a. Forpligtigelse til at bekæmpe tvangsarbejde både ved direkte ansættelser og ved brug af underleverandører
 - b. Procedurer for handling og konsekvenser ved tegn på tvangsarbejde og kritiske arbejdsforhold
 - c. Garanti for, at ansatte har bevægelsesfrihed og frivilligt har indgået og kan afbryde ansættelsesforholdet
 - d. Regelmæssig risikovurdering og monitorering (f.eks. stikprøver) af arbejdsforhold blandt ansatte og hos underleverandører
- 3 Er virksomheden opmærksom på, hvilke grupper af ansatte/vikarer også blandt underleverandører, der er mest i risiko for at blive udnyttet, og hvilke omstændigheder der gør dem sårbare over for udnyttelse?
- 4 Samarbejder virksomheden med myndigheder, brancheforeninger og fagforeninger om, hvordan man identificerer potentielle sager om menneskehandel til tvangsarbejde?
- 5 Har virksomheden gjort samarbejdspartnere i leverandørkæden opmærksomme på risikoen for menneskehandel til tvangsarbejde, og er virksomhedens retningslinjer tydeliggjorte i kontrakter/samarbejdsaftaler?
- 6 Taler virksomhedens ledere/mellemedere regelmæssigt og uformelt med ansatte herunder hos underleverandører, så det er muligt at være opmærksom på reelle arbejdsvilkår og evt. kritiske forhold?

Tjekliste B: Direkte rekruttering og ansættelse



- 1 Sikrer virksomheden sig, at hver ansættelse foregår ved personligt fremmøde på virksomhedens adresse?
- 2 Sikrer virksomheden sig, at kontrakten er udarbejdet på et sprog, som den nye medarbejder forstår, og at han/hun forstår alle detaljer i kontrakten?
- 3 Overvejer virksomheden at benytte uafhængige tolke til at kommunikere med udenlandske ansatte, som ikke taler dansk?





- 4** Sikrer virksomheden sig, at medarbejderen medbringer følgende dokumenter til samtalen?
 - a. Straffeattest og samtykkeerklæring
 - b. Registreringsbevis for EU-statsborgere
 - c. Arbejds- og opholdstilladelser for ikke EU-borgere
 - d. Kopi af billedlegitimation f.eks. pas for ikke-danske statsborgere
 - e. Sundhedskort
 - f. Evt. sikkerhedsgodkendelser
- 5** Sikrer virksomheden, at de medbragte dokumenter er originale og gyldige, og at den fremmødte er identisk med personen i ID-papirerne (eks. pas)?
 - a. Kontrolleres dato og udløbsdato for alle dokumenter/tilladelser?
 - b. Kontrolleres billede-ID, alder, højde, øjenfarve, øreform m.v.?
 - c. Kontaktes politiet ved mistanke om forfalskning?
- 6** Overvejer virksomheden, at der ved ansættelse udarbejdes et ID-kort med foto og udløbsdato, som altid bæres af arbejderen på arbejdspladsen?
- 7** Spørges der under ansættelsessamtaler i virksomheden ind til følgende:
 - a. Hvordan personen har hørt om jobbet? (rekruttering)
 - b. Om personen har betalt eller skal betale en tredjepart for at blive ansat?
 - c. Er personen sat i gæld i forbindelse med ansættelsen?
 - d. Hvor personen bor?
 - e. Hvem er dennes udlejer?
 - f. Hvad er personens telefonnummer, og hvem skal kontaktes i nødstilfælde?
- 8** Oplyses der under ansættelsessamtalen om rettigheder som timeløn, arbejdstider, sygdom og muligheden for at være medlem af en fagforening?



Tjekliste C: Forholdsregler ved brug af (under)leverandører



- 1** Har virksomheden udarbejdet en strategi eller politik i forbindelse med brug af leverandører og underleverandører, som forpligter disse til at tilbyde deres ansatte løn- og ansættelsesforhold, som er sædvanlige for det danske arbejdsmarked?
- 2** Har virksomheden inkluderet en fast klausul i kontrakter med (under)leverandører og andre samarbejdspartnere, der klart udtrykker nultolerance overfor menneskehandel til tvangsarbejde? Kan virksomheden opsige kontrakten øjeblikkeligt, hvis dette ikke overholdes?
- 3** Sikrer virksomheden sig, at leverandøren overholder alle lov- og myndighedskrav? Har virksomheden sikret sig:
 - a. Hvem der er ansvarlig for, at eventuelle underleverandører opfylder samme krav og forpligtelser, som påhviler leverandøren?
 - b. At virksomheden til enhver tid kan afkræve leverandøren dokumentation for, at disse krav og forpligtelser er opfyldt?





- 4** Har virksomheden sikret sig, at der kun kan gøres brug af underleverandører, som er skriftligt godkendt af myndighederne? Her bør virksomheden bede leverandøren og evt. yderligere underleverandører om at fremlægge en serviceattest fra Erhvervsstyrelsen eller dokumentation, der indeholder tilsvarende oplysninger. Serviceattesten bør højst være 6 mdr. gammel. I (under)leverandørens serviceattest undersøges følgende:
- Er (under)leverandør dømt for strafbare forhold eller er der en nuværende straffesag i gang?
 - Overholdes betalingsforpligtelser overfor det offentlige (sociale sikringsordninger, skatter og afgifter mm.)?
 - Er (under)leverandør under konkurs eller lignende?

- 5** Beder virksomheden (under)leverandøren om at fremlægge registreringsbeviser, der viser, at denne er registreret hos Skattestyrelsen, jf. momsloven og skatteloven?

- 6** Husker virksomheden at undersøge, om udenlandske (under)leverandører har pligt til at anmelde sig i Registret for udenlandske tjenesteydere (RUT)? Det skal indberettes til Arbejdstilsynet, hvis det konstateres, at en udenlandsk virksomhed ikke overholder anmeldelsespligten til RUT.

- 7** Har virksomheden indgået en skriftlig kontrakt med (under)leverandører om, at arbejdstagere ikke er forpligtiget til at betale afgifter/gebyrer i forbindelse med rekruttering?

- 8** Overvejer virksomheden, om leverandøren overholder følgende punkter?
- Påtager leverandøren sig sædvanligt arbejdsgiveransvar ved ansættelse og aflønning af medarbejderne?
 - Har alle medarbejdere inden arbejdets påbegyndelse modtaget en ansættelseskontrakt? Sender leverandøren på virksomhedens anmodning inden for fem hverdage en kopi af ansættelseskontrakten?
 - Skal alle medarbejdere være ansat af leverandøren eller en af virksomheden godkendt underleverandør?
 - Bærer medarbejderne synligt ID-kort udstedt af leverandøren eller en af virksomhedens godkendte underleverandører? Er ID-kortet forsynet med medarbejderens billede og en entydig identifikation af medarbejderen?
 - Bærer medarbejderne ensartet og genkendeligt arbejdstøj (i fald der benyttes arbejdstøj)?
 - Har virksomheden uden varsel ret til at rette henvendelse til leverandørens ansatte for at få oplyst en medarbejders identitet?
 - Er leverandøren ansvarlig for, at medarbejdere har gyldig opholds- og arbejdstilladelse? Tager leverandøren kopi af pas eller anden form for dokumenteret billede-ID samt evt. arbejds- og opholdstilladelse på medarbejdere fra lande uden for EU for at sikre identifikation af udenlandske medarbejdere? Kan dokumentation på virksomhedens forlangende fremvises inden for to hverdage?
 - Er leverandøren ansvarlig for, at der sker indberetning af løn, A-skat og AM-bidrag for det udførte arbejde til skattemyndighederne efter de regler, der påhviler arbejdsgiveren?

- 9** Kan virksomheden til enhver tid anmode leverandøren om, at der inden for fem hverdage fremsendes en kopi af underleverandørens regnskab for de seneste tre år dog tidligst fra underleverandørens startdato?



HVAD ER MENNESKEHANDEL TIL TVANGSARBEJDE?

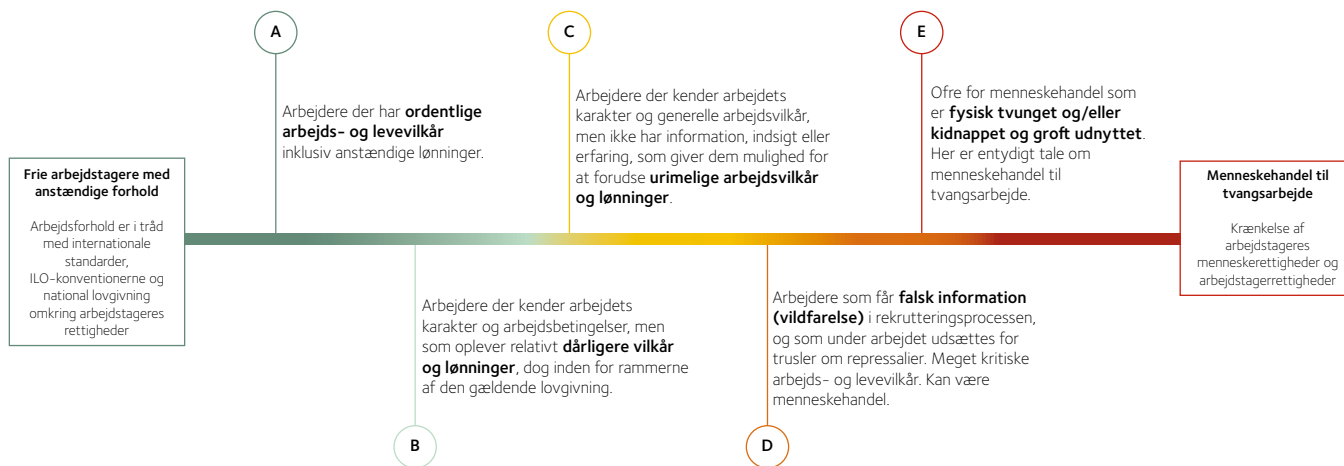
Fakta og lovgivning

Menneskehandel og tvangsarbejde er defineret i straffeloven § 262 a, stk. 1 og i ILO-konvention nr. 29 (se tekstboks 1 og 2 på side 13). I praksis er der ofte tale om, at en person bliver snydt og bedraget (*udnyttelse af en vildfarelse*) til at acceptere et arbejdsforhold, som efterfølgende viser sig at være anderledes og ringere end forventet. Personen kan ikke anses for at have tilbudt sig frivilligt, fordi personen ikke kendte de reelle arbejdsforhold. Når personen vil forlade arbejdet, bliver vedkommende udsat for trusler eller vold, hvis arbejdet ikke udføres. Det kan for eksempel være fysiske trusler mod vedkommende selv eller familien, eller det kan være trusler om ikke at få udbetalt allerede optjent løn mv. Dette medfører, at personen føler sig tvunget til at fortsætte et arbejdsforhold og en udnyttelsessituation, som personen under normale omstændigheder ville have forladt.

- » Den internationale arbejdsorganisation (ILO) estimerede, at der i 2016 var knap 16 millioner mennesker globalt set, der blev udnyttet til tvangsarbejde i den private sektor.
- » I Danmark er 86 personer vurderet som ofre for menneskehandel til tvangsarbejde i perioden 2007 til og med 2018.

Arbejdsvilkårkontinuum fra ordentlige forhold til menneskehandel til tvangsarbejde

I denne figur kan det ses, hvilke faktorer, der kendetegner forhold hos arbejdstagere i et kontinuum fra frie og anstændige forhold (**A**) og til forhold, der kan karakteriseres som menneskehandel til tvangsarbejde (**E**).



NATIONALE OG INTERNATIONALE STANDARDER

Rammen for den danske indsats til bekæmpelse af menneskehandel har været en række nationale handlingsplaner, der både omhandler menneskehandel til tvangsarbejde og andre udnyttelsesformer. Den første nationale handlingsplan kom i 2002 i forlængelse af vedtagelsen af Palermoprotokollen fra 2000 og en EU-rammeafgørelse af 19. juli 2002 om menneskehandel. Senest har et bredt flertal i Folketinget afsat midler til den femte handlingsplan til bekæmpelse af menneskehandel for perioden 2019–2021 ([Handlingsplan til bekæmpelse af menneskehandel 2019-2021 på www.um.dk](http://www.um.dk)), hvori også indsatsen mod menneskehandel til tvangsarbejde indgår som et væsentligt element.

I de senere år er der kommet mere international fokus på bekæmpelse af menneskehandel til tvangsarbejde i de (globale) leverandørkæder og på virksomhedernes forpligtigelser og ansvar. I tekstboksene nedenfor er opstillet nogle af de væsentligste internationale forpligtelser og retningslinjer på området.

1 Dansk ret

Menneskehandel indgår i straffelovens § 262 a, stk. 1: For menneskehandel straffes med fængsel indtil 10 år den, der rekrutterer, transporterer, overfører, huser eller efterfølgende modtager en person, hvor der anvendes eller har været anvendt a) ulovlig tvang efter § 260, b) frihedsberøvelse efter § 261, c) trusler efter § 266, d) retsstridig fremkaldelse, bestyrkelse eller udnyttelse af en vildfarelse eller e) anden utilbørlig fremgangsmåde med henblik på udnyttelse af den pågældende ved prostitution, optagelse af pornografiske fotografier eller film, forestilling med pornografisk optræden, **tvangsarbejde**, slaveri eller slaverilignende forhold, strafbare handlinger eller fjernelse af organer.

Tvangsarbejde: Det fremgår af forarbejderne til § 262 a, at udtrykket 'tvangsarbejde' skal tolkes ud fra ILO-konvention nr. 29 og 105 om tvangsarbejde: "Ethvert arbejde eller enhver bistandsydelse, der kræves af en person under trussel om hvilken som helst straf, og til hvilket den pågældende person ikke har tilbudt sig frivilligt". (ILO-konvention nr. 29, artikel 2 (1), 1930).

2 Bindende international lovgivning

- » **Europarådets konvention om menneskehandel:** Denne konvention blev ratificeret af Danmark i 2007. Konventionens formål er at beskytte ofre for menneskehandels rettigheder, at forebygge og bekæmpe menneskehandel samt at retsforfølge bagmænd. Dette gælder menneskehandel til alle udnyttelsesformer herunder prostitution, **tvangsarbejde**, kriminalitet og slaveri <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=129730>
- » **Den Europæiske Menneskerettighedskonvention:** Konventionen blev ratificeret af Danmark i 1952 og inkorporeret i dansk ret i 1992 og finder dermed direkte anvendelse. Konventionen indeholder blandt andet et forbud mod slaveri og **tvangsarbejde**, jf. artikel 4. https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_DAN.pdf
- » **ILO-konventioner:** ILO's fundamentale konventioner betragtes i dag som grundlæggende arbejdstager- og menneskerettigheder. ILO's kernekonventioner omfatter afskaffelse af tvangsarbejde. Danmark har ratificeret 72 ILO-konventioner, heriblandt "Forced Labour Convention (29)" og "Abolition of Forced Labour Convention (C105)". En ny protokol om bekæmpelse af tvangsarbejde blev ratificeret af Danmark med effekt fra juni 2017. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029

3 Tvangsarbejde: Retningslinjer og internationale standarder

- » **FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv:** FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv (UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGP) blev vedtaget af FN's Menneskerettighedsråd i 2011. FN's retningslinjer definerer, hvad regeringer og virksomheder bør gøre for at undgå og håndtere virksomheders negative indflydelse på menneskerettighederne <https://www.business-humanrights.org/en/un-guiding-principles>
- » **FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling:** Bekæmpelse af tvangsarbejde er inkluderet i Punkt 8.0 "Anstændige jobs og økonomisk vækst" i FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling. Pkt. 8.7 omfatter specifikt bekæmpelsen af tvangsarbejde. Ligeledes er pkt. 8.8 relevant, da det omfatter beskyttelse af arbejdstagerrettigheder. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>
- » **Global Compact:** Global Compact er et FN-initiativ, der opstiller ti generelle principper for virksomheders samhøvsansvar. Tre af de ti principper er særligt relevante: Princip 3) Virksomheden bør opretholde foreningsfriheden og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling; Princip 4) Virksomheden bør støtte udryddelsen af alle former for tvangsarbejde; Princip 5) Virksomheden bør støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde, og Princip 6) Virksomheden bør afskaffe diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold. <https://www.unglobalcompact.org/>

4 UK Modern Slavery Act

UK Modern Slavery Act er et eksempel på en national retningslinje til bekæmpelse af menneskehandel, som har betydning for virksomheder i og udenfor landets grænser. UK Modern Slavery Act har blandt andet til formål at sikre virksomheders ansvar for deres leverandørkæder. Den betyder, at alle virksomheder, som har forretninger i landet, og som har en årlig omsætning på £36 millioner eller derover, skal udarbejde et årligt "slavery and human trafficking statement". Virksomhederne skal redegøre for de skridt, der er taget for at forebygge og bekæmpe slaveriarbejde og menneskehandel i hele leverandørkæden. Loven er britisk, men har direkte betydning for danske virksomheder, som er leverandører til de britiske virksomheder. Datterselskaber og danske virksomheder, der har forretninger i Storbritannien, er også omfattet af loven. Dansk Industri (DI) har udgivet en vejledning om UK Modern Slavery Act: [Guide til UK Modern Slavery Act på www.di.dk](http://www.di.dk)

NYTTIGE KONTAKTER OG LINKS

Rigspolitiet: Nationalt Efterforskningscenter (NEC), pol-nec-menneskehandel@politi.dk, tlf. nr. 45 15 42 00

Arbejdstilsynets hotline tlf.: 70 12 12 88, www.amid.dk

Skattestyrelsen: www.skattestyrelsen.dk

Erhvervsstyrelsen: www.erhvervsstyrelsen.dk / <https://samfundsansvar.dk>

Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI): SIRI har lavet en pjece til arbejdsgivere. Pjecen guider til, hvordan man som arbejdsgiver undgår at ansætte en medarbejder, der ikke har ret til at arbejde i Danmark. **Guide: Sådan undgår du at ansætte ulovlig udenlandsk arbejdskraft** på www.ias.au.dk.

Rådet for samfundsansvar: www.raadetforsamfundsansvar.dk

Mæglings- og klageinstitutionen for ansvarlig virksomhedsadfærd: www.virksomhedsadfaerd.dk

CSR-Kompasset: www.csrkompasset.dk

Dansk Initiativ for Etisk Handel: www.dieh.dk

Link til andre guidelines:

Finland: **Guidelines for businesses and employers for risk management in subcontracting chains** på www.heuni.fi/en



Ved mistanke om menneskehandel til tvangsarbejde eller ved kontakt med potentielle ofre kontaktes Center mod Menneskehandel.

Center mod Menneskehandel tilbyder virksomheder rådgivning, undervisning og information om menneskehandel til tvangsarbejde. Center mod Menneskehandel yder også bistand og støtte til **ofre for menneskehandel**. Du kan læse mere om **Center mod Menneskehandel** på: www.cmm.dk. Her kan du også finde information om menneskehandel til tvangsarbejde rettet mod virksomheder.

Tak til Nordisk Ministerråd





Socialstyrelsen

Socialstyrelsen
Edisonsvej 1
5000 Odense C
Tlf.: 72 42 37 00

www.socialstyrelsen.dk

Juli 2019

