

ANSVARLIG **REKRUTTERINGSSPRAKSIS**

**Sikring av arbeideres rettigheter i
rekrutteringsforløpet, med særlig fokus
på migrantarbeidere.**



Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2
1. Forord	3
2. Kortfattet sammendrag	4
3. Innledning og bakgrunn	5

Del A: Internasjonalt og nasjonalt rammeverk

4. Internasjonalt rammeverk (juridisk og normativt)	8
4.1 Internasjonale standarder for tvangsarbeid	8
4.2 Internasjonale standarder for ansettelser	8
4.3 Normativt rammeverk for rekruttering	9
5. Nasjonale rammeverk (juridisk og normativt)	16

Del B: Initiativer og beste praksis

6. Initiativer og beste praksis eksempler på etisk rekrutteringspraksis	19
---	----

Del C: Rekruttering i globale verdikjeder

7. Rekruttering i globale verdikjeder	27
7.1 Migrasjonskorridor Litauen – Norge	27
7.2 Migrasjonskorridor Myanmar–Thailand	29
7.3 Gjenoppretting – Tilbakebetaling av rekrutteringsavgift	31
7.4 Eksempel på tilbakebetaling av rekrutteringsavgift	32
7.5 Ansvarlig rekruttering i kritesituasjoner	33
Covid-19 pandemien	33
Konflikt og krig	34

Del D: Konklusjon og anbefalinger

8. Konklusjon og anbefalinger	36
8.1 Anbefalinger til private aktører	36
8.2 Anbefalinger til myndigheter	37

1. Forord

I 2021 bestilte NorgesGruppen og Unil en studie av King Instituttet¹ for å nærmere forstå risiko knyttet til uønsket rekrutteringspraksis. Dette er et område som har fått økt oppmerksomhet de senere årene, og med det økte fokuset har det også skjedd viktig utvikling av rammeverk, definisjoner og beste praksis knyttet til rekruttering med mål om å sikre arbeideres rettigheter.

Formålet med studien er å kartlegge rammeverk, og foreslå konkrete tiltak for hvordan man kan redusere risiko for uetisk rekrutteringspraksis som gjør at arbeidere ikke får sine rettigheter oppfylt. Dette er et område med høy risiko og vi vet at manglende fokus på rekruttering kan direkte eller indirekte bidra til uønskede arbeidsforhold. Rapporten skal gi nødvendig kunnskap om og verktøy til arbeid med rekruttering både preventivt, og dersom en konkret hendelse oppstår.

Med innføring av Åpenhetsloven i 2022 er det enda viktigere å forstå de bakenforliggende årsakene til utfordringene som finnes i dag. Studien tar utgangspunkt i ett av funnene fra en tidligere rapport – 'Migrantarbeidere i Norske verdikjeder for matproduksjon' utgitt av NorgesGruppen og King Instituttet i 2020 som viser at det er behov for ytterligere kunnskap og forståelse om rekrutteringsprosessen til arbeidere.

Rapporten er delt opp i fire hoveddeler; i første del fokuseres det på internasjonalt og nasjonalt rammeverk for rekruttering av arbeidere; i del to går vi gjennom diverse initiativ og verktøy for ansvarlig rekruttering; i del tre går vi noe mer i dybden og beskriver konkrete områder og risiko knyttet til utnyttelse av migrantarbeidere; og i del fire gis anbefalinger både til bedrifter og myndigheter for videre arbeid på dette området. Gjennomgående i rapporten finnes eksempler på hvordan rekruttering kan påvirke arbeideres rettigheter både i Norge og i utlandet.

Denne rapporten er skrevet av Tina Davis fra King Instituttet med bidrag fra bærekraftsteamet til NorgesGruppen ASA og Unil AS.

Med denne rapporten ønsker vi å belyse viktigheten og verdien av god og ansvarlig rekruttering som bidrar til at Åpenhetsloven og annet gjeldende rammeverk etterfølges, og samtidig sikrer at arbeidere i større grad får anstendige arbeidsforhold.

Oslo, oktober 2022

¹ King Instituttet er forkortelse for Coretta og Martin Luther King Instituttet for fredsarbeid, Rapporten som nevnes over kan hentes fra: www.kinginstituttet.no. Vi ønsker å takke Lene Tønset, Arild Tjensvold, Trond Erik Kvalsnes, IHRB, Issara, Impacct, Food Network for Ethical Trade og andre som har bidratt til rapporten.

2. Kortfattet sammendrag

Rapporten konkluderer med at rekrutteringsprosessen spiller en avgjørende rolle for å sikre arbeidstakers rettigheter, særlig for migrantarbeidere. Bedrifter bør forstå hvordan arbeidere blir rekruttert som en del av arbeidet med å sikre anstendige arbeidsforhold i deres verdikjeder.

Rapporten anbefaler at bedrifter iverksetter seks tiltak:

1. Etabler retningslinjer for å beskytte arbeidere i forbindelse med rekruttering i egen drift og i deres verdikjede. Sikre forankring og tydeliggjøring av arbeidet.
2. Vurder jevnlig risikoen for at arbeidere blir utnyttet på grunn av uønsket rekrutteringspraksis gjennom å implementere dette i firmaets aktsomhetsvurderinger.
3. Innfør Employer Pays Principle (EPP) i kontrakter og leverandørdialog. Arbeidere skal ikke betale for å få en jobb.
4. Samarbeid med leverandører, arbeidere og fagforening i egne verdikjeder. Følg opp rekrutteringsforløpet og samarbeid for å sikre arbeideres rettigheter.
5. Gi oppreisning til arbeidere tidlig og direkte dersom avvik oppdages.
6. Engasjer i meningsfylte flerpartssamarbeid.

I tillegg gir rapporten tre anbefalinger til Norske myndigheter:

1. Myndigheter bør etablere tydelige og tilgjengelige prosesser for internasjonal rekruttering.
2. Myndigheter bør etablere robuste, transparente og offentlige lisenssystemer for rekrutteringsaktører.
3. Bilaterale avtaler mellom regjeringer bør inneholde tydelige og bindende forbud mot å kreve rekrutteringsavgift/honorar fra arbeidere både i opprinnelseslandet og i destinasjonslandet, inkludert i Norge.



Migrantarbeidere arbeider i tomatindustrien i Italia.

3. Innledning og bakgrunn

I tråd med den voksende økonomiske globaliseringen har bevegelsen av mennesker rundt om i verden økt betraktelig de senere årtiene. Ifølge FNs arbeidsbyrå (ILO) jobbet over 164 millioner mennesker utenfor hjemlandet sitt i 2017. Det representerer 4.7% av den globale arbeidsstyrken.² Det store omfanget av mennesker i bevegelse består i hovedsak av arbeidere fra land med lavere lønnsnivå som reiser til rikere land, noe som også reflekterer den viktige rollen migrantarbeidere har i arbeidsmarkedene i mottakerlandene.

Rekruttering er prosessen med å identifisere, vurdere og ansette arbeidskraft, og rekrutteringspraksis er dermed de retningslinjene og rutinene en bedrift har for å sikre at dette gjøres i henhold til egne rutiner og gjeldende lovgiving.

Selv om migrasjon kan bringe nye muligheter for de involverte – arbeidere, arbeidsgivere og land – kan det også være en kilde til utfordringer for den enkelte. Rekruttering har fått økt oppmerksomhet de senere årene, særlig med tanke på hvordan uetisk rekrutteringspraksis kan føre til uønskede arbeidsforhold i verdikjedene.

ILO beskriver rekruttering som annonsering, informasjonsdeling, utvelgelse, transport og plassering i arbeid. For de arbeiderne som har migrert vil det også innebære retur til hjemlandet etter arbeidets varighet.

I mange sektorer, særlig der hvor det søkes etter faglærte arbeidere er det vanlig at bemanningsaktører eller arbeidsgivere dekker alle kostnader knyttet til rekrutteringen. Men der hvor arbeidere søker seg til jobber som er lavere lønnet, må de ofte betale kostnadene til en tredjepart selv for rekrutteringen. Dette har gjort at deler av den internasjonale bemannings- og rekrutteringsindustrien, og dens medfølgende risiko for uetisk rekruttering i utsatte sektorer, skaper bekymring for myndigheter og virksomheter i nasjonale og internasjonale verdikjeder.³ Bemannings- og rekrutteringsaktører spiller en stadig større rolle i å assistere både arbeidere og arbeidsgivere i å finne jobb og arbeidskraft. Denne tjenesten kan medbringe verdi, men den kan også øke risikoen for menneskerettsbrudd i utsatte sektorer.

Utnyttelse skjer ofte i tilknytning til migrasjon og rekruttering, og det er særlig arbeidere i ufaglærte eller lavere lønnete yrker som er ansatt på midlertidige kontrakter som er utsatt. Rekrutteringsprosessen er identifisert som en viktig faktor for å forstå hvorfor utnyttelse skjer. Noen ganger foregår rekrutteringen i landet hvor arbeidet finner sted, men ofte starter rekrutteringsprosessen i hjemlandet. Rekrutteringen har ofte en transnasjonalistisk natur, og det kan være vanskelig for en arbeidsgiver eller oppdragsgiver å vite hva slags avtaler utenlandske arbeidere har inngått med rekrutteringsbyrå eller agent/ mellommann/ tilrettelegger i hjemlandet før personen begynner å jobbe i mottakerlandet. Samtidig er det viktig å påpeke at uetisk rekruttering også kan forekomme innenfor landegrensene.

Det er også avdekket andre uetiske forhold knyttet til rekrutteringsprosessen utover at arbeidere selv må betale rekrutteringsavgift. I rekrutteringsforløpet kan det oppstå skjulte bindinger i form av gjeldsinngåelse, falske kontrakter, løfte om langt bedre arbeidsforhold enn hva som venter arbeideren i destinasjonslandet, konfiskering av pass, ulovlig lønnstrekk, lønnstyveri, overdreven husleie, trusler hvis en arbeider ønsker å forlate arbeidsgiveren, og i noen tilfeller fysisk og psykisk vold. Disse forholdene anses som ulike grader av utnyttelse og kan i verste fall utgjøre tvangsarbeid. Innføring av prinsippet om at arbeidere ikke skal betale for å få en jobb er derfor viktig da dette er ansett som en av de viktigste driverne til uønsket praksis.

Eksempelene i rapporten illustrerer de noe ulike problemstillingene knyttet til de enkelte migrasjonskorridorene. Hvorvidt migrasjonskorridorer fungerer godt uten utnyttelse av migrantarbeidere beror blant annet på de involverte lands lover og regler. Gode bilaterale avtaler mellom land for å sikre ansvarlig rekruttering av migrantarbeidere, samt ratifisering av anbefalte konvensjoner er vesentlig for velfungerende migrasjonskorridorer.

² Fairsquare (2021) Five corridors project. Hentet fra: <https://fairsq.org/5-corridors-project/>.

³ Vi benytter begrepet bemanningsaktører- eller byråer om virksomheter som leier ut arbeidere de selv ansetter. Og så refererer vi til rekrutteringsbyrå- eller agenter og mellommenn/tilretteleggere om aktører som kun formidler arbeid og relaterte tjenester uten å selv ansette og leie ut arbeidere.



Innhøsting gårdsbruk i Ghana.

Ett område hvor det har vært økende fokus og diskusjoner de senere årene er vedrørende tilbakebetaling av rekrutteringsavgift/honorar. Rapporten viser til en nyere internasjonal standard på dette området, og gir et eksempel på hvordan en multinasjonal virksomhet har løst tilbakebetaling av rekrutteringsavgift knyttet til deres operasjoner og verdikjeder. Ett annet relevant tema i rapporten er rekruttering av migrantarbeidere knyttet til krisesituasjoner som Covid 19.

Uetisk og uansvarlig rekrutteringspraksis bidrar til forhold hvor arbeidere utnyttes. Mangelfulle og uansvarlige rekrutteringsprosesser kan få store konsekvenser for den enkelte arbeider og deres familie. Virksomheter som operer direkte eller indirekte i land med utfordringer knyttet til ivaretagelse av migrantarbeidere bør ha et særlig fokus på rekrutteringspraksis.

Del A

Internasjonalt & nasjonalt rammeverk

4. Internasjonalt rammeverk (juridisk og normativt)

I dette kapittelet nevnes de viktigste internasjonale juridiske og normative rammeverkene som er relevante for rekrutteringspraksis.

Spørsmål rundt rekruttering kan knyttes til en rekke internasjonale instrumenter⁴ som dekker ansettelse av migrantarbeidere, samt tvangsarbeid og menneskehandel. Vi inkluderer både bindene og ikke-bindene rammeverk i dette kapittelet for å gi en oversikt over de viktigste instrumentene. Flere av disse utfyller eller bygger på hverandre.

4.1 INTERNASJONALE STANDARDER FOR TVANGSARBEID

For mange land rundt om i verden er utryddelse av tvangsarbeid en stor utfordring i vår tid. Tvangsarbeid er et alvorlig brudd på menneskerettighetene, og et hinder for økonomisk utvikling og anstendige arbeidsforhold. Tvangsarbeid er ofte knyttet til migrasjon internt eller over landegrensene, noe som gjør arbeidere mer sårbare i møte med uredlige rekrutteringsbyrå, agenter og 'mellom-menn'. Menneskehandel kan også i en del tilfeller anses som tvangsarbeid. I Norge er den juridiske definisjonen for tvangsarbeid betegnet som menneskehandel ved tvangsarbeid.

ILO-protokollen er en tilleggsprotokoll til ILO-konvensjonen om tvangsarbeid, 1930 (29). Protokollen ble vedtatt i 2014, og tredde i kraft i Norge i 2016. Protokollens mål er å styrke forebygging, beskyttelse og kompensasjon/oppreisning. Den er rettet mot å styrke arbeidslovgivning og arbeidstilsyn i flere land. I artikkel 2 i protokollen nevnes sammenhengen mellom utnyttelse i rekrutteringsforløpet og tvangsarbeid, og det foreslås forebyggende tiltak for å beskytte personer fra uredlig praksis i rekrutteringsprosessen. I artikkel 2 nevnes også viktigheten av å utføre aktsomhetsvurderinger for privat sektor for å forebygge og håndtere risiko for utnyttelse til tvangsarbeid. Rekruttering anses i denne sammenhengen som en mulig risiko.⁵

FNs Protokoll for å forebygge, bekjempe og straffe handel med mennesker, 2000 (Palermo-protokollen) er det første internasjonale instrumentet som ordentlig definerer menneskehandel. I artikkel 3 defineres menneskehandel som 'rekruttering, transport, overføring, husing eller mottak av personer...'. Ved å inkludere rekruttering så anerkjenner Palermo-protokollen at menneskehandlere utnytter mobilitet, kriser, og ufordelaktige økonomiske og sosiale forhold når de anskaffer seg ofre.⁶

4.2 INTERNASJONALE STANDARDER FOR ANSETTELSE

I henhold til **ILO-konvensjonen om ordning av arbeidsformidling, 1948 (Nr. 88)** er tilbud om gratis rekruttering og plassering for arbeidstakere et sentralt tema i konvensjonen som gir generelle retningslinjer for regulering av rekruttering og ansettelse av arbeidere gjennom offentlige ansettelsesinstitusjoner og ber om et 'effektivt samarbeid mellom offentlig ansettelsestilbud og private arbeidsformidlingsbyråer som ikke gjennomføres med tanke på profitt'. Konvensjonen er gjeldende i Norge.

Prinsippet om at migrantarbeidere skal kunne dra nytte av gratis offentlige arbeidstjenester er også inkludert i **ILO-konvensjon, 1949 (nr. 97) om arbeidssøkende inn- og utvandrere**. I tillegg så refererer denne konvensjon til prinsippet om at tilstrekkelige og gratis tjenester bør gis for å hjelpe migranter til sysselsetting. Denne konvensjonen er også gjeldende i Norge.

ILO-konvensjon nr. 181 om privat arbeidsformidling (1997) dekker både arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft, og sier at både privat arbeidsformidling og privat arbeidsutleie i utgangspunktet skal være tillatt.

⁴ Med 'instrumenter' mener vi relevante internasjonale konvensjoner, protokoller med mer.

⁵ ILO (2021) The Legal and Normative Framework for Fair Recruitment. Hentet fra: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/instructionalmaterial/wcms_682742.pdf.

⁶ Regjeringen (2002) FNs protokoll for å forebygge, bekjempe og straffe handel med mennesker, særlig kvinner og barn. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/fns-protokoll-for-a-forebygge-bekjempe-o/id107341/>.

Konvensjonen dekker både nasjonal og internasjonal rekruttering, og den bekrefter behovet for å beskytte arbeidere, særlig migrantarbeidere mot overgrep. Artikkel 7 (1) påpeker at 'private arbeidsformidlingsbyråer hverken direkte eller indirekte, helt eller delvis, skal kreve gebyrer eller kostnader av arbeidere'. Konvensjonen definerer imidlertid ikke hva som menes med 'gebyrer eller kostnader'.⁷ Norge har ikke ratifisert konvensjon nr. 181 som er ansett for å være det mest oppdaterte internasjonale instrumentet på dette området.⁸

I 2008 adopterte EU Parlamentet og Europarådet **EU direktiv 2008/104/EF (Vikarbyrådirektivet)**. Dette direktivet krever at det innføres et likebehandlingsprinsipp for utleide arbeidstakere. Direktivet har som mål å garantere et minimum av beskyttelse for midlertidig ansatte ved å anerkjenne vikarbyrå som arbeidsgivere. Stortinget vedtok i 2012 lovendringer for å gjennomføre direktivet i Norge fra 2013 på bakgrunn av at direktivet ble innlemmet i EØS-avtalen i 2012. Likebehandlingsprinsippet innebærer at arbeidstakere som leies ut fra bemanningsforetak minst skal sikres samme vilkår som hadde gjeldt hvis arbeidstaker hadde vært ansatt direkte av innleier for å utføre det samme arbeidet. Det gjelder også for utsendte arbeidstakere som kommer fra andre land til Norge, og prinsippet dekker arbeidstid, overtid, pauser og hvileperioder, ferie, fridager, lønn og utgiftsdekning.⁹ I henhold til artikkel 6.3 skal et vikarbyrå ikke kreve noen avgifter 'i gjengjeld for å organisere slik at de rekrutteres av et brukerforetak eller for å inngå en ansettelseskontrakt eller et ansettelsesforhold med et brukerforetak etter å ha utført et oppdrag i det brukerforetaket. Med 'vikarbyrå' menes enhver fysisk eller juridisk person som i overensstemmelse med nasjonal lovgivning inngår arbeidsavtaler eller arbeidsforhold med ansatte for å overdra dem til brukerforetak for å arbeide der midlertidig under deres tilsyn og ledelse'.¹⁰

4.3 NORMATIVT RAMMEVERK FOR REKRUTTERING

I 2011 ble **FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNG)** enstemmig vedtatt av FNs menneskerettighetsråd. Introduksjonen av dette rammeverket var banebrytende. Det fastslår 3 hovedpunkter: 1) Staters ansvar for å beskytte menneskerettighetene ('beskytte') 2) Næringslivets ansvar for å respektere menneskerettighetene ('respektere') og 3) Tilgang til effektive klage- og oppreisningsmekanismer for berørte ('tilgang til oppreisning'). Ved å introdusere UNGP ble det tydelig at næringslivet har et ansvar for å respektere menneskerettighetene.¹¹ Prinsippene gjelder for alle stater og virksomheter, og rekrutteringspraksis er relevant i denne sammenheng.¹²



⁷ ILO (1997) C181 – Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181). Hentet fra:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326.

⁸ Institute for Human Rights and Business (IHRB) anbefaler alle regjeringer å ratifisere ILO Konvensjon 181.

⁹ Regjeringen (2018) EUs vikarbyrådirektiv – gjennomføring i norsk rett fra 1.1.2013. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/vikarbyradirektiv/eus-vikarbyradirektiv--gjennomforing-i-n/id709611/>.

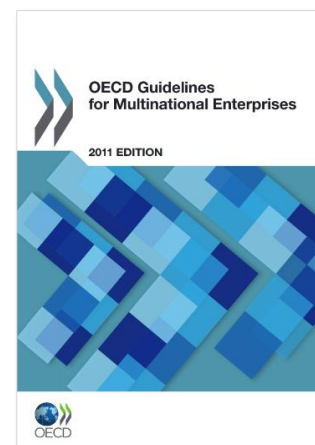
¹⁰ ILO (2020) A global comparative study on defining recruitment fees and related costs: Interregional research on law, policy and practice. Hentet fra: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_761729.pdf.

¹¹ Etikkinformasjonsutvalget (2019) Åpenhet om leverandørkjeder.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/6b4a42400f3341958e0b62d40f484371/195794-bfd-etikkrapport-web.pdf>.

¹² Shift (2022) UN Guiding Principles 101.

OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper er anbefalinger for ansvarlig næringsliv fra regjeringer til flernasjonale selskaper innenfor en global ramme. Retningslinjene er grunnlaget for tillitt mellom selskapene og samfunnene der de opererer, og målet er blant annet å styrke selskapenes bidrag til en bærekraftig utvikling.¹³ Sentralt i OECDs retningslinjer er prinsipper og standarder for ansvarlig næringsliv, som for eksempel et kapittel om menneskerettigheter i samsvar med UNGP. Norge har et eget nasjonalt kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv som ivaretar norske forpliktelser i henhold til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og ILOs erklæring om flernasjonale selskapers sosiale ansvar.¹⁴ Kontaktpunktet bidrar med å gjøre retningslinjene kjent, og løser saker som angår etterlevelse av OECD sine retningslinjer.¹⁵



På regjeringens hjemmeside står følgende:

‘Regjeringen forventer at alle norske selskaper opptrer ansvarlig, kjenner til og etterlever FNs veiledende prinsipper om næringsliv og menneskerettigheter (UN Guiding Principles for Business and Human Rights – UNGP) og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper uavhengig av om de er privat eller offentlig eid, og uavhengig av om de har sin virksomhet i Norge eller i andre land’.¹⁶

FNs bærekraftsmål ble i 2015 vedtatt av FNs medlemsland. Med 17 mål er det et felles rammeverk for internasjonalt samarbeid. Målet er å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stanse klimaendringer innen 2030. Agendaen krever felles innsats fra myndigheter, privat sektor og sivilsamfunn, og gjelder for alle land og deler av samfunnet. Mål som er særlig aktuelle i forhold til rekruttering av arbeidere er **Mål 10.7** som ber om at det tilrettelegges for ryddig, trygg og ansvarlig migrasjon og mobilitet av personer, inkludert gjennom implementering av planlagt og velstyrte migrasjon policy. Målet inkluderer **indikator 10.7.1** som uttrykker prinsippet om at kostnader knyttet til rekruttering ikke skal bæres av arbeidere. **Mål 8** om anstendig arbeid og økonomisk vekst, og **Mål 8.7** som ber om umiddelbare og effektive tiltak for å avskaffe tvangsarbeid, få slutt på moderne slaveri og menneskehandel og sikre at de verste formene for barnearbeid forbyes og avskaffes er også særlig aktuelle i tilknytning til rekruttering.¹⁷

ILOs General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment ble adoptert i 2016. Målet med prinsippene og de operasjonelle veiledningene er å informere det nåværende og fremtidige arbeidet til ILO og andre organisasjoner, nasjonal lovgivning, og sosiale partnere i å sikre og promotere ansvarlig rekruttering.

Prinsippene og veiledningene dekker rekruttering av alle arbeidere, inkludert migrantarbeidere uavhengig av om de er direkte ansatt av arbeidsgiver eller gjennom rekrutteringsbyråer, agenter og ‘mellommenn’. Og de gjelder rekruttering innenfor eller på tvers av nasjonale grenser, samt rekruttering gjennom vikarbyrå. Prinsippene dekker alle sektorer av økonomien. Hensikten er at prinsippene og veiledningene skal implementeres på nasjonalt plan etter konsultasjon mellom myndighetene og sosiale partnere.

Det skilles mellom de generelle prinsippene som er ment for å orientere implementering på alle nivå – og den operasjonelle veiledningen som adresserer ansvaret til spesifikke aktører i rekrutteringsprosessen, og som inkluderer intervensjoner og policy verktøy. Det skisseres tydelige operasjonelle veiledninger til de ulike aktørene: myndigheter, bedrifter, arbeidsgivere og offentlige arbeidsformidlingsbyråer.

¹³ Regjeringen (2020) OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper. Hentet fra: https://nettsteder.regjeringen.no/ansvarlignaringsliv2/files/2013/11/OECD_retningslinjer_web.pdf.

¹⁴ Regjeringen (2020) Mandat for Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv. Hentet fra: https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/naringsliv/mandat_kontaktpunkt.pdf.

¹⁵ Norges OECD Kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv (2020) Hentet fra: <https://www.responsiblebusiness.no>.

¹⁶ Regjeringen (2019) Næringslivets samfunnsansvar. Hentet fra: https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/naringslivssamarbeid-i-utlandet/innsikt/naringslivets_samfunnsansvar/id2076260/.

¹⁷ Davis. T og B.T. Pedersen (2020) Migrantarbeidere i norske verdikjeder for matproduksjon, Kinginstituttet/Norgesgruppen, Hentet fra: <https://kinginstituttet.no/rapporter/>.

ILO beskriver rekruttering slik:

‘Begrepet rekruttering inkluderer annonsering, informasjonsdeling, utvelgelse, transport, plassering i arbeid, og for migrantarbeidere betyr det også retur til opprinnelseslandet der hvor det er relevant. Dette gjelder både for arbeidssøkere og de som er i et arbeidsforhold’.¹⁸

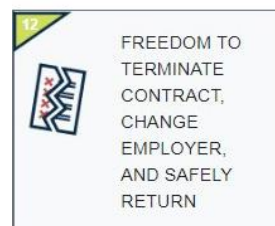
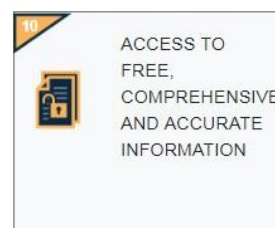
ILOs generelle prinsipper for rekruttering:

- 1) Rekruttering skal foregå på en måte som respekterer, beskytter og innfrir internasjonale anerkjente menneskerettigheter, inkludert de som uttrykkes i internasjonale arbeidsstandarder, og særlig retten til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger, og forebygging og eliminering av tvangsarbeid, barnarbeid, og diskriminering knyttet til sysselsetting og yrke.
- 2) Rekruttering bør respondere til etablerte arbeidsmarkedsbehov, og ikke tjene som et middel for å fortrenge eller redusere en eksisterende arbeidstyrke, til å redusere standarden for arbeid, lønn eller arbeidsforhold, eller til å undergrave anstendig arbeid.
- 3) Egnert lovgivning og policy for ansettelse og rekruttering skal gjelde for alle arbeidere, rekrutterere og arbeidsgivere.
- 4) Rekruttering bør ta med i betraktning poliser og praksis som promoterer effektivitet, åpenhet og beskyttelse av arbeidere i prosessen, for eksempel gjensidig annerkjennelse av ferdigheter og kvalifikasjoner.
- 5) Regulering av ansettelse og rekrutteringsaktiviteter bør være tydelige, transparente og effektivt håndhevet. Rollen til arbeidstilsynet og bruken av standardiserte registrerings-, lisensierings- eller sertifiseringssystemer bør fremheves. Kompetente autoriteter bør innføre spesifikke tiltak mot misbrukende og bedragerske rekrutteringsmetoder, inkludert de som kan føre til tvangsarbeid eller menneskehandel.
- 6) Rekruttering på tvers av internasjonale grenser bør respektere gjeldende nasjonale lover, reguleringer, ansettelseskontrakter og gjeldende kollektive avtaler til opprinnelsesland, transittland og destinasjonsland, samt internasjonale menneskerettigheter, inkludert de fundamentale prinsipper og retten til arbeid, og relevante arbeidsstandarder. Disse lovene og standardene bør implementeres effektivt.
- 7) Ingen rekrutteringsavgifter eller relaterte kostnader bør belastes eller bæres av arbeidere eller arbeidssøkere



¹⁸ ILO (2019) General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment, side 12. Hentet fra: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf

- 8) En arbeider sine ansettelsesvilkår og-betingelser bør spesifiseres på en passende, verifiserbar og lettfattelig måte, og helst ved skriftlig kontrakter i henhold til nasjonale lover, reguleringer, ansettelseskontrakter og gjeldende kollektive avtaler. De bør være tydelige og transparente, og informere arbeiderne om arbeidsstedet, kravene og oppgavene knyttet til jobben som de rekrutteres til. Når det gjelder migrantarbeidere, så bør skriftlige kontrakter være på et språk som arbeideren forstår, bør gis i betydelig tid i forkant av avreise fra opprinnelseslandet, bør være underlagt tiltak for å unngå kontrakts-substitusjon, og bør være mulig å håndheve.
- 9) Arbeideres avtaler om vilkår og betingelser for rekruttering og ansettelse bør være frivillig og fri for bedrag og tvang.
- 10) Arbeidere bør ha tilgang til fri, omfattende og korrekt informasjon om deres rettigheter og forhold knyttet til deres rekruttering og ansettelse.
- 11) Arbeideres frihet til å bevege seg innen et land eller til å forlate et land bør respekteres. Arbeideres identitetspapirer og kontrakter skal ikke konfiskeres, ødelegges eller beholdes.
- 12) Arbeidere bør være fri til å avslutte deres ansettelsesforhold, og når det gjelder migrantarbeidere, så bør de være fri til å kunne dra tilbake til deres hjemland. Migrantarbeidere bør ikke trenge deres arbeidsgivers eller rekrutterers tillatelse til å endre arbeidsgiver.
- 13) Arbeidere bør uavhengig av deres tilstedeværelse eller juridisk status i et land ha tilgang til gratis eller rimelig klage-og andre mekanismer for tvisteløsninger i tilfeller ved påståtte overgrep av deres rettigheter i rekrutteringsprosessen, og effektive og passende oppreisningsmidler bør tildeles hvor brudd har vært begått.¹⁹



¹⁹ ILO (2019) General principles and operational guidelines for fair recruitment. Hentet fra: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536263.pdf.

ILOs definisjon av rekrutteringsavgifter og relaterte kostnader

Definisjonene ILO har utviklet for rekrutteringsavgifter og for relaterte kostnader i **ILO General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment** ble vedtatt i 2018 og er basert på internasjonale arbeidsstandarder og anerkjenner prinsippet om at arbeidere ikke skal belastes direkte eller indirekte, helt eller delvis gebyrer eller relaterte kostnader for rekrutteringen. Definisjonene er viktig for å forstå hva som faktisk defineres som rekrutteringsavgift, og ikke minst, å tydeliggjøre hva som menes med relaterte kostnader.

Definisjonene er basert på funn fra ILOs globale sammenlignende studie som analyserer ulike medlemsstaters nasjonale lover og regler, samt internasjonale frivillige standarder og veiledning om rekrutteringsavgifter og relaterte kostnader. De har tatt med i betraktningen praktiske realiteter og kontekst-spesifikke forhold som arbeidere, rekrutterere, virksomheter og arbeidsgivere møter på.

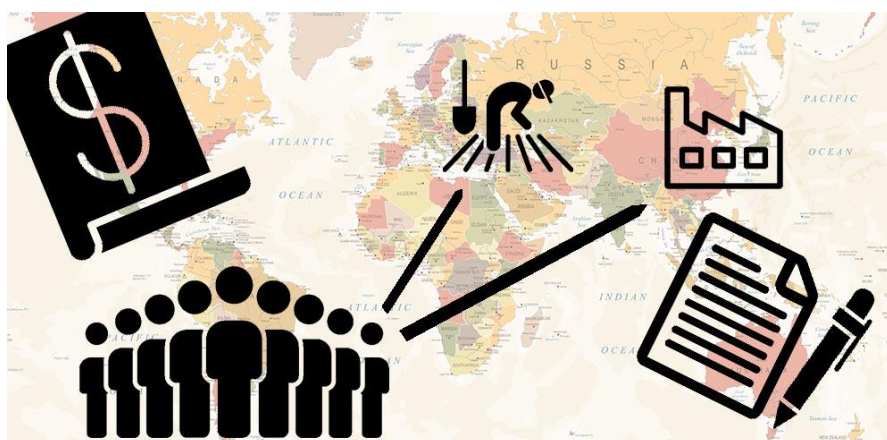
Definisjonene identifiserer avgifter og relaterte kostnader i rekrutteringsforløpet. De er ment å støtte utviklingen, overvåkingen, implementeringen og håndhevelsen av lover, policyer og tiltak rettet mot beskyttelsen av arbeideres rettigheter, inkludert at arbeidere ikke skal pålegges å betale for tilgang til arbeid. De er også ment å støtte introduksjon av effektiv regulering av rekrutteringspraksis, særlig av private og offentlige arbeidsbyråer for å bekjempe manglende overholdelse (compliance), skape åpenhet rundt rekrutteringspraksis og forbedre hvordan arbeidsmarkedene fungerer. Det anerkjennes også at kostnader til arbeidere som rekrutteres internasjonalt kan være betydelig høyere enn for de som rekrutteres nasjonalt på grunn av en rekke faktorer som manglende konsistens og åpenhet rundt hva de ulike kostnadene utgjør i ulike nasjonale kontekster. Arbeidere som rekrutteres på tvers av landegrenser befinner seg også i en særlig sårbar situasjon.²⁰

Begrepene 'rekrutteringsavgifter' og 'relaterte kostnader' refererer til alle avgifter og kostnader påløpt i rekrutteringsprosessen for at arbeidere skal kunne sikre seg ansettelse eller arbeidsplassering uavhengig av måten, tidspunktet eller stedet for deres pålegg eller innsamling.

Rekrutteringsavgifter eller relaterte kostnader skal ikke samles inn fra arbeidere av arbeidsgivere, deres datterselskaper, bemanningsbyråer eller andre tredjeparter som tilbyr relaterte tjenester. Avgifter eller relaterte kostnader skal ikke innsamles direkte eller indirekte, som for eksempel gjennom trekk i lønn og ytelser.

Rekrutteringsavgifter og relaterte kostnader som er vurdert under denne definisjonen bør ikke direkte eller indirekte lede til diskriminering mellom arbeidere som har rett til bevegelsesfrihet med hensikt om ansettelse innen rammeverk for regionale økonomiske integreringsområder.

Det er utviklet egne operasjonelle veiledere til myndigheter, til bemanningsaktører, og til arbeidsgivere. Andre aktørers ansvar skisseres også, som for eksempel fagforeningers rolle, arbeidsgiverorganisasjoners rolle, og media sin rolle.²¹



²⁰ ILO (2019) General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs.

²¹ ILO (2019) General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs.

Rekrutteringsavgifter

Rekrutteringsavgifter inkluderer:

- Betaling for rekrutteringstjenester som tilbys av bemanningsaktører, uavhengig av om de er offentlige eller private i matching av tilbud om og søknader til ansettelser
- Betaling utført ved rekruttering av arbeidstakere med sikte på å ansette dem for å utføre arbeid for en tredjepart
- Betaling utført når det gjelder direkte rekruttering fra arbeidstaker, eller
- Betaling krevd for å dekke rekrutteringsavgifter fra arbeidere

Disse avgiftene kan være engangsbetalt eller tilbakevendende og dekke rekrutteringen, henvisnings- og plasseringstjenester som kan omfatte annonsering, formidling av informasjon, arrangere intervjuer, sende inn dokumenter for myndighetsgodkjenning, bekrefte legitimasjon, organisering av reiser og transport, og utplassering i arbeid.²²

Relaterte kostnader

Relaterte kostnader er utgifter som er integrert i rekruttering og plassering innenfor eller på tvers av landegrenser som tar i betraktning at den største delen av relaterte kostnader kan knyttes til internasjonal rekruttering. Kostnadene som det refereres til under kan gjelde både nasjonal og internasjonal rekruttering. Avhengig av rekrutteringsprosessen og dens kontekst, så kan disse kostnadskategoriene utvikles videre av myndigheter og sosiale partnere på landenivå. Det er anerkjent at myndighetene har fleksibilitet til å bestemme unntak fra deres anvendelighet, i overensstemmelse med relevante internasjonale arbeidsstandarder gjennom nasjonal regulering og etter konsultasjon med de mest representerte organisasjonene av arbeidere og arbeidsgivere. Slike unntak bør betraktes som underlagt, men ikke begrenset til følgende forhold:

- De er i arbeidernes interesse, og
- De er begrenset til enkelte kategorier av arbeidere og spesifiserte typer av tjenester, og
- De tilsvarende relaterte kostnadene opplyses til arbeideren før jobben aksepteres.

Hvis initiert av en arbeidsgiver eller rekrutteringsaktør som opptrer på deres vegne; kreves for å sikre tilgang til arbeid eller plassering, eller pålagt under rekrutteringsprosessen, så bør følgende kostnader vurderes som relatert til rekrutteringsprosessen:

- Medisinske kostnader: betalinger for helsesjekk, tester eller vaksiner.
- Forsikringskostnader: kostnader for å forsikre liv, helse og sikkerheten til arbeidere, inkludert innmelding i velferdsfond for migranter.
- Kostnader for kompetanse- og kvalifikasjonstester: kostnader for å bekrefte arbeideres språkferdigheter og nivå på ferdigheter og kvalifikasjoner, samt for stedsspesifikk legitimasjon, sertifisering og lisensiering.
- Kostnader for opplæring og orientering: utgifter til nødvendig opplæring, inkludert jobborientering på stedet, og orientering før avreise og etter ankomst for nylig rekrutterte arbeidere.
- Kostnader for utstyr: Kostnader for verktøy, uniformer, sikkerhetsutstyr og annet utstyr som er nødvendig for å utføre tildelt arbeid trygt og effektivt.
- Reise- og overnattingskostnader: utgifter til reise, overnatting og livsopphold innenfor og på tvers av landegrenser i rekrutteringsprosessen, inkludert for opplæring, intervjuer, konsulær-avtaler, forflytning og retur eller hjemtransport.
- Administrative kostnader: Søknads- og serviceavgifter som trengs ene og alene for å fullføre rekrutteringsprosessen. Dette kan inkludere avgifter for representasjon og tjenester rettet mot forberedelser, skaffe eller legalisere arbeideres ansettelseskontrakter, identitetspapirer, pass, visum, bakgrunnssjekk, sikkerhet og exit klareringer, banktjenester, og arbeids- og oppholdstillatelser.

²² ILO (2019) General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs.

Oppregning av relaterte kostnader i denne definisjonen er generell og ikke uttømmende. Andre relaterte kostnader som kreves som en betingelse for rekruttering kan også forbys.

Disse kostnadene bør reguleres på måter som respekterer prinsippet om likeverdig behandling både for nasjonale arbeidere og migrantarbeidere.²³

Ikke-kontraktsfestede, ikke-oppgitte, oppblåste eller ulovlige kostnader er aldri legitime. Anti-bestikkelser- og anti-korrupsjonsregulering bør overholdes til enhver tid og på hvert stadium av rekrutteringsprosessen. Eksempler på illegitime kostnader inkluderer: bestikkelser, utpressing eller tilbakebetaling, obligasjoner, ulovlig kostnadsinndrivningsavgifter og sikkerheter som kreves av enhver aktør i rekrutteringskjeden.²⁴

²³ ILO (2019) General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs.

²⁴ ILO (2019) General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs.

5. Nasjonale rammeverk (juridisk og normativt)

Det er en rekke nasjonale reguleringer, strategier og handlingsplaner som er relevant å ha kjennskap til i forbindelse med rekrutteringspraksis og mulig risiko for arbeidere. I dette kapittelet nevnes de viktigste juridiske og normative rammeverkene.

Arbeidsmiljøloven er den sentrale loven som har som målsetning å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Loven dekker de fleste forhold i privat og offentlig sektor, og forskriftene gir detaljerte regler for hvordan man skal ha det på norske arbeidsplasser.²¹ Brudd på arbeidsmiljøloven eller pålegg som er gitt av Arbeidstilsynet kan straffes med bøter eller fengsel i ett år, eller begge deler. Under veldig spesielle omstendigheter kan det gis fengselstraff i maksimum tre år. I henhold til arbeidsmiljøloven så kan arbeidsgiver trekke noen kostnader direkte fra lønnen, men det må foreligge en skriftlig avtale. Det er lite spesifikke retningslinjer knyttet til kostnader som kan trekkes fra lønn.

I henhold til **allmenngjøringsloven** skal en hovedleverandør sørge for at lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandørene er i overensstemmelse med de gjeldende allmenngjøringsforskriftene. Brudd på forskriftene kan straffes med bøter eller fengsel i inntil ett år, og tre år ved grove brudd.²⁵

Lov om allmenngjøring av tariffavtaler ble introdusert i forbindelse med inngåelse av EØS avtalen i 1994. Hensikten med allmenngjøringsforskriften er at utenlandske arbeidstakere skal ha like lønns- og arbeidsvilkår som norske arbeidstakere for å beskytte dem mot urimelige forhold.²⁶ Selv om det ikke er nasjonal minstelønn i Norge, er det innført minstelønn gjennom allmenngjorte tariffavtaler i enkelte bransjer som for eksempel landbruk, gartneri og fiskeri for å hindre at migrantarbeidere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn vanlig.²⁷

Forskrift om informasjons-og påseplikt og innsynsrett innebærer at oppdragsgiver i kontrakter med entreprenører eller leverandører skal informere om at arbeidstakerne skal ha lønns- og arbeidsvilkår etter gjeldende allmenngjøringsforskrifter når de setter bort eller leier inn arbeidskraft. Den samme informasjonsplikten gjelder for entreprenører eller leverandører som inngår kontrakter med underleverandører.²⁸

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

Innsynsretten innebærer at hovedleverandøren plikter å samle inn opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår fra underleverandører og bemanningsforetak i kontraktskjeden, og videreformidle dette til tillitsvalgte i bedriften som har rett til innsyn i de allmenngjorte vilkårene.²⁹

Forskrift om bemanningsforetak (med hjemmel i §27 lov om arbeidsmarkedstjenester og §18–3 i arbeidsmiljøloven) krever at alle som driver med utleie av arbeidskraft i Norge skal være registrert hos Arbeidstilsynet. Her defineres bemanningsforetak som en virksomhet som har som formål å leie ut arbeidskraft. Med dette menes utleide arbeidstakere som er ansatt hos utleier, men som står under ledelsen til oppdragsgiver

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

²⁵ Brunovskis og A.M. Ødegård (2019) Menneskehandel i arbeidslivet. FAFO. Hentet fra: <https://www.faf.no/images/pub/2019/20732.pdf>.

²⁶ NHO (2020) Hva er allmenngjøring av tariffavtaler? Hentet fra: <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lohn-og-tariff/tariff/artikler/hva-er-allmenngjoring-av-tariffavtaler/>.

²⁷ Arbeidstilsynet (2020) Minstelønn. Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/lohn/minstelonn/>.

²⁸ M.S Faanes (2017) Tiltak mot sosial dumping i norsk byggebransje. NTNU. Hentet fra: https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmli/bitstream/handle/11250/2453839/17169_FULLTEXT.pdf?sequence=1.

²⁹ Etikkinformasjonsutvalget (2019) Åpenhet om Leverandørkjeder. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/6b4a42400f3341958e0b62d40f484371/195794-bfd-etikkrapport-web.pdf>.

eller innleier. I Norge er det forbudt å kjøpe bemanningstjenester fra virksomheter som ikke er oppført i Arbeidstilsynets register.³⁰

Loven om lønntyveri tredder i kraft fra januar 2022 som et videre tiltak for å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Det er ulovlig å stjele, men i praksis er det vanskelig å finne saker hvor arbeidsgivere er blitt straffet for å ta lønn eller andre goder fra arbeidere. I utnyttelsessaker har lønntyveri vært blant de vanligste bruddene på arbeideres rettigheter. Arbeidslivskriminalitet er en utfordring i norsk arbeidsliv, og utgjør handlinger som bevisst bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter. To nye bestemmelser ble introdusert i straffeloven (§§395 og 396) og gjør lønntyveri straffbart med bot eller fengsel inntil seks år. Det nye forbudet omfatter underbetaling eller manglende betaling av: lønn; overtidsgodtgjørelse; feriepenger; naturalytelser og forskjellige former for ulempe tilleggs eller utgiftsdekning.³¹

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Loven skal fremme bedrifters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og tjenester, samt sikre allmennheten tilgang til informasjon. Loven pålegger virksomheter å gi informasjon og å utføre aktsomhetsvurderinger for å kunne forebygge, stanse eller begrense negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.³² Dette kan gjelde forhold som virksomhetene enten har bidratt til, forårsaket eller som er direkte knyttet til virksomhetenes produkter, tjenester eller forretningsvirksomhet gjennom verdikjeder eller forretningspartnere. Virksomhetene pålegges å offentlig redegjøre for aktsomhetsvurderingene sine hvert år, og å gi generell informasjon om hvordan de arbeider for å håndtere negative konsekvenser eller spesifikk informasjon knyttet til varer og tjenester. Loven gjelder for større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge. Alle omfattende virksomheter er pliktige til å utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, og redegjørelsen skal publiseres første gang innen 30. juni 2023. Forbrukertilsynet har fått ansvaret med å veilede om og ha tilsyn med loven.³³

Straffelovens paragraf §§257 og 258 om menneskehandel og grov menneskehandel inkluderer menneskehandel til tvangsarbeid og en som tvinger, utnytter eller forleder en person til for eksempel arbeid kan straffes for menneskehandel.

I 2021 lanserte Solberg-regjeringen revidert **Strategi mot Arbeidslivskriminalitet**. Regjeringen definerer arbeidslivskriminalitet som brudd på norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter som utnytter arbeidstakere eller er konkurransevridende.³⁴ I denne nyeste strategien ble det introdusert endringer i regelverk, økt kontrollinnsats og tiltak for å sikre best mulig samarbeid mellom myndighetene og arbeidslivets parter for å bekjempe arbeidslivskriminalitet. En ny **Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet** er også under utvikling som en del av den nåværende regjeringens politiske plattform.

Innsatsen mot menneskehandel er forankret i staten gjennom **Regjeringens handlingsplan mot menneskehandel**. Regjeringens handlingsplan av 2016 vektlegger kompetanseheving, forsterking av samarbeid mellom etater og økt innsats mot arbeidslivskriminalitet som sentrale punkter for å avdekke og forebygge menneskehandel i arbeidslivet.³⁵

Det står i dag ikke nedfelt i Arbeidsmiljøloven eller annet lovverk at det er ulovlig å kreve rekrutteringsavgift av arbeidere i Norge.³⁶

³⁰ Arbeidstilsynet (2022) Bemanningsforetak, Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/en/working-conditions/engagement-of-employees/hiring-of-labour/staffing-enterprises/>.

³¹ Næss M. og M.T. Nilstad (2022) Ny lov gjør lønntyveri straffbart, <https://svw.no/artikler/ny-lov-gjor-lonnstyveri-straffbart-dette-bor-du-vite>.

³² Forbrukertilsynet (2022) Åpenhetsloven, Hentet fra: <https://www.forbrukertilsynet.no/kom-i-gang-med-apenhetsloven/loennstyveri-lov>

³³ Du kan lese mer detaljert informasjon om Åpenhetsloven på Forbrukertilsynets hjemmeside (se lenke i fotnoten over)

³⁴ Regjeringen (2017) Strategi mot arbeidslivskriminalitet, Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-mot-arbeidslivskriminalitet-2017/id2538515/>

³⁵ Regjeringen (2016) Regjeringens handlingsplan mot menneskehandel, Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/regjeringens-handlingsplan-mot-menneskehandel/id2522342/>.

³⁶ Vi har kommet frem til dette etter konsultering med advokater med arbeidsrett som felt og med rådgiver på Arbeidsmiljøloven i Arbeidstilsynet.

Del B

Initiativer og beste praksis eksempler på etisk rekrutteringspraksis

6. Initiativer og beste praksis eksempler på etisk rekrutteringspraksis

I dette kapitlet beskrives noen av de mest sentrale initiativene som kan sikre etisk og ansvarlig rekrutteringspraksis.

I 2020 lanserte International Organization for Migration (IOM) som er FNs migrasjonsbyrå **The Montreal Recommendations on Recruitment: A Road Map towards Better Regulation** (Montreal-anbefalingene) for å fremme mer effektiv regulering av internasjonal rekruttering. anbefalingene gir praktiske veiledninger til myndigheter for å muliggjøre mer effektiv regulering og tilsyn av internasjonal rekruttering og beskyttelse av migrantarbeidere, oppsummert i noen av de følgende punktene:

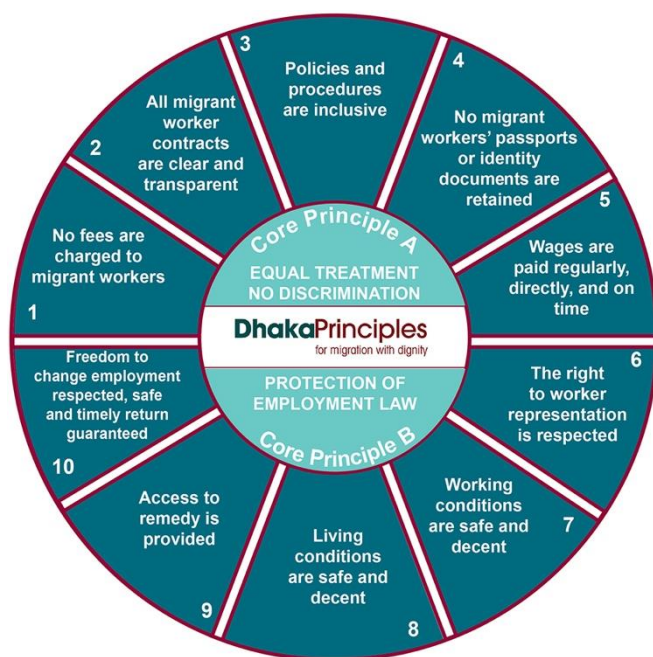
- 1) Rekrutteringsavgift
- 2) Registrering og lisens
- 3) Inspeksjon og håndhevelse
- 4) Tilgang til klagemekanismer og tvisteløsninger
- 5) Bilaterale og multilaterale mekanismer
- 6) Migrantvelferd og assistanse
- 7) Bilaterale, regionale og multilaterale mekanismer
- 8) Migrantvelferd og assistanse, og
- 9) Opprettholde momentum rundt regulering på dette området



Blant anbefalingene oppfordres myndigheter på alle nivå til å adoptere eller styrke lover og reguleringer for rettferdig og etisk rekruttering i samsvar med internasjonale standarder. Relevante lover og reguleringer bør omfatte alle stadier av rekrutteringsprosessen, gjelde alle aktører som utfører funksjoner knyttet til reguleringer og gjelde alle arbeidere, inkludert irregulære migranter. Myndigheter bør også oppdatere systemet til å gjelde rekruttering på nett. Videre fremheves det at myndigheter bør innføre tiltak for å forby rekrutteringsavgift og relaterte kostnader for arbeidere og jobbsøkere, og bruke ILO definisjonen som en veileder.³⁷

I 2011 ble **Dhaka-prinsippene for verdig migrasjon** (Dhaka-prinsippene) lansert av Institute for Human Rights and Business (IHRB). Dhaka-prinsippene er et sett menneskerettighetsprinsipper med fokus på migrantarbeideres rettigheter som arbeidsgivere og bemanningsforetak/rekrutteringsbyrå skal respektere. Prinsippene presenteres gjennom et veikart som følger en migrantarbeider fra rekruttering, gjennom arbeidsforholdet, og frem til endt kontrakt hvor ti ulike forhold fremheves.

³⁷ IOM (2020) the Montreal Recommendations on Recruitment: A Road Map towards Better Regulation, hentet fra: <https://brazil.iom.int/sites/brazil/files/Publications/the-montreal-recommendation.pdf>



Målet med Dhaka-prinsippene er å styrke respekten for migrantarbeideres rettigheter fra det øyeblikket de er rekruttert, under ansettelse i utlandet og til videre ansettelse eller trygg retur tilbake til hjemlandet. Dhaka-prinsippene ble etablert fordi næringslivet selv etterlyste et overordnet sett internasjonale prinsipper knyttet til migrantarbeideres situasjon.

Prinsippenes to kjernepunkter påpeker at alle arbeidere skal behandles likeverdig og uten diskriminering, og alle arbeidere skal motta beskyttelse under arbeidslovverk. Prinsipp nummer en er at ingen arbeider skal måtte betale for en jobb, og alle rekrutteringskostnader skal betales av arbeidsgiver. Dette prinsippet har i økende grad blitt implementert av selskaper i ulike sektorer og geografiske områder.

I 2021 lanserte **Impacct Principles and Guidelines for the Repayment of Migrant Worker Recruitment Fees and Related Costs (Impacct Standard)**.

En av hovedårsakene til at migrantarbeidere kan havne i utnyttelse eller tvangsarbeid er rekrutteringsavgifter, noe som er utpekt til å være den største utfordringen for etisk rekruttering globalt. Rekrutteringsavgift er blant temaene som har fått mest fokus internasjonalt på feltet menneskerettigheter og næringsliv de siste to årene. Derfor har vi valgt å gå litt mer i dybden på dette tema i rapporten.

Definisjonen for avgifter og kostnader i forbindelse med rekruttering finnes i ILOs **Definition of Recruitment Fees and Related Costs (Recruitment Fees and Costs – se kapittel 3)**. Impacct standarden er godkjent av en rekke ledende internasjonale aktører som Institute for Human Rights and Business (IHRB), Consumer Goods Forum (CGF) med flere.

Impacct³⁸ sin standard for tilbakebetaling inneholder i hovedsak tre deler med anbefalinger, og den har som mål å veilede arbeidsgivere, bemanningsaktører, innkjøpere, investorer, myndigheter, håndhevingsetater, revisorer, fagforeninger, arbeidstakerrepresentanter og sivilsamfunnsaktører i tilbakebetaling av rekrutteringsavgifter og relaterte kostnader for migrantarbeidere. Standarden er i overenskomst med FNs veiledende prinsipper for menneskerettigheter og næringsliv og OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv basert på ILOs definisjon for rekrutteringsavgift og relaterte kostnader. Dette er den mest omfattende standarden for tilbakebetaling som finnes, og den er basert på Impacct sin erfaring med å fasilitere tilbakebetaling for over \$111 millioner dollar til mer enn 86.000 migrantarbeidere for 210 virksomheter i globale verdikjeder hvor de har opptrådd både på vegne av arbeidsgivere og andre verdikjedeaktører³⁹

Del 1 som skisserer hovedområdene for tilbakebetaling i Impacct-standardens deles her.

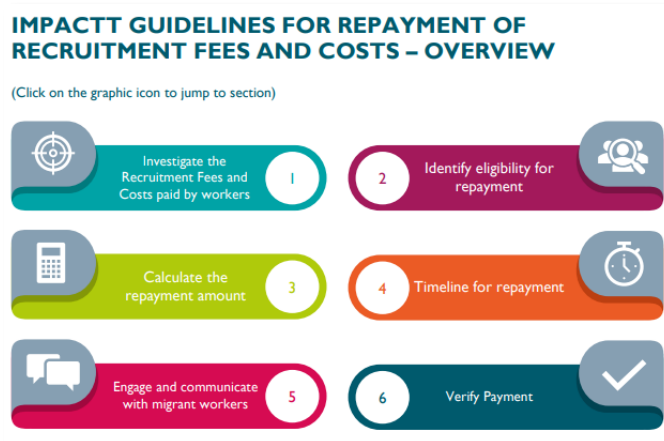
³⁸ Impacct er en prisbelønt internasjonal etisk handel aktør som leverer praktiske, innovative, og endringsorienterte løsninger på tvers av industrier og land. Deres mål er å bedre arbeideres vilkår i globale verdikjeder ved å skape vinn-vinn løsninger både for arbeidere og virksomheter. I løpet av de siste fire årene har de fasilitert tilbakebetaling av over \$111 millioner dollar til over 86 000 arbeidere ansatt av 210 selskaper. Prinsippene og veiledningene for tilbakebetaling av rekrutteringsavgift og kostnader er basert på denne erfaringen.

³⁹ Impacct (2021) Principles and Guidelines for the Repayment of Migrant Worker Recruitment Fees and Related Costs, Hentet fra: <https://impactlimited.com/principles-for-repayment-of-recruitment-fees/>.

Hovedområdene å fokusere på ved tilbakebetaling er:

Arbeideres handlefrihet: arbeidernes handlefrihet og deltakelse i hele tilbakebetalingsprosessen er viktig for enhver beste praksis tilnærming. Mangel på arbeideres inkludering eller sosial dialog begrenser kvaliteten på tilbakebetalingsprosessen, og kan dermed også betydelig begrense den totale effekten av det tiltenkte oppreisningsmiddelet.

Hvem skal betale? Under prinsipp 22 i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter står det at virksomheter har et ansvar for å gi eller samarbeide i oppreisning der hvor de har forårsaket eller bidratt til negativ innvirkning på arbeidere, lokalsamfunn eller menneskerettigheter generelt. Dette antyder i de fleste tilfeller at arbeidsgiver og/eller rekrutteringsbyrå agent eller sub-agent er ansvarlig for finansiering av tilbakebetaling av rekrutteringsavgifter og kostnader. Innkjøper av produkter laget av leverandører hvor arbeidere som har betalt rekrutteringsavgift og kostnader er ikke alltid forpliktet til å delta i oppreisningsprosessen med mindre det kommer tydelig frem at de har forårsaket eller bidratt til uheldige virkninger. Men selv hvor innkjøper ikke er forpliktet, så bør de allikevel vurdere å delta i oppreisning av tilbakebetaling av rekrutteringsavgifter og kostnader hvor de har fått finansielle fordeler på grunn av de uheldige virkningene, inkludert lavere innkjøpspriser. En slik respons fra innkjøper kan hjelpe med å omfordele finansiell vinning til å hjelpe med oppreisning av de uheldige virkningene, samt at det kan bidra med å minske mulig omdømmerisiko, finansiell risiko og juridisk risiko for virksomheten.



Tilbakebetaling medfører ikke full oppreisning: Tilbakebetalingsprosesser leder nødvendigvis ikke til full oppreisning eller reduksjon av risiko for gjeldsslaveri og tvangsarbeidspraksis som kan oppstå på en arbeidsplass eller i verdikjeden. Full oppreisning av tvangsarbeidssituasjoner vil i mange tilfeller trenge langt bredere tiltak enn dette.

Tilbakebetaling må ikke forhindre arbeidere i å kunne komme med ytterligere krav gjennom strafferettsystemer eller andre tilgjengelige mekanismer: Det vil være tilfeller hvor noen personer som fortjener tilbakebetaling av rekrutteringsavgift og kostnader blir utelatt eller får en mindre sum enn det de betalte i avgift for jobben. Derfor anbefales det også at arbeidsgivere etablerer et beredskapsfond. Arbeidsgivere bør forsikre seg om at arbeidere forstår at å motta finansiell tilbakebetaling ikke forhindrer dem i å kreve å få innfridd andre rettigheter eller skader som de kan være berettiget til juridisk.

Investering i ansvarlig rekrutteringssystemer er nøkkelen til å forsikre bærekraftig tilbakebetaling: Beste praksis alternativet for tilbakebetaling av rekrutteringsavgifter og kostnader skissert her representerer ifølge Impacct en levedyktig og anbefalt retning hvor arbeidere vil motta den tilbakebetalingen som de har krav på, og arbeidsgivere vil være beskyttet mot risikoen for fremtidig rettsvist og krav for tilleggsutbetalinger fra migrantarbeidere som har vært utsatt for tvangsarbeidspraksis. Men for at utbetalinger skal være bærekraftige, så er det viktig at arbeidsgivere, innkjøpere, investorer og myndigheter jobber sammen for å forsikre adopsjonen og implementeringen av ansvarlige rekrutteringssystemer som effektivt vil forebygge at arbeidere må betale rekrutteringsavgifter og kostnader i fremtiden.

Bransjeorganisasjonen Consumer Goods Forum (CGF) har identifisert de tre mest problematiske og samtidig vanligste forholdene som kan lede til tvangsarbeid i de prioriterte industriprinsippene **Employer Pays Principles**. Basert på dette har CGF introdusert tre prinsipper som kan bidra til å utrydde tvangsarbeid på konkret og praktisk vis globalt.

De tre prinsippene er:

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

Målet med CGF sin innsats mot tvangsarbeid er at deres innflytelsesrike medlemsbase ikke kun forplikter seg til å bekjempe tvangsarbeid på papiret, men at de jobber praktisk og løsningsorientert med dette problemområdet. Det gjør de ved å vise lederskap gjennom å ta del i den globale bevegelsen av næringslivsaktører som jobber for å utrydde tvangsarbeid, ved å praktisk implementere de tre prinsippene, og gjennom å delta i åpen dialog med andre aktører globalt. Flere norske virksomheter inkludert NorgesGruppen er medlem av CGF. Både Dhaka-prinsippene og Impacct-standarder er basert på Employer Pays Principle.

International Recruitment Integrity System (IRIS) er et flerpartsinitiativ etablert av International Organization for Migration (IOM), International Organisation of Employers og en rekke aktører som har forpliktet seg til å fremme etisk rekruttering. De har utviklet et sett globale prinsipper som definerer etisk rekruttering i flerpartsinitiativet IRIS. Prinsippene er basert på internasjonale menneskerettighetsinstrumenter. **IRIS-standarder** viser hva etisk rekruttering betyr i praksis og hvordan rekrutteringsbyråer og agenter kan etterleve dem. Den er et referansepunkt for rekrutteringsbyråer og agenter, arbeidsgivere og myndigheter om hvordan å integrere etiske rekrutteringsprinsipper inn i ledelsessystemer, poliser, reguleringer, prosesser og prosedyrer. For å oppnå dette så definerer IRIS-standarder operasjonelle indikatorer som rekrutteringsbyråer og agenter kan måles mot i vurderingen av hvordan de etterlever standarden.

Det er også utviklet et **IRIS globalt sertifiseringssystem** for private rekrutteringsbyråer og agenter som driver med internasjonal rekruttering. For å kunne bli en IRIS sertifisert virksomhet må søkeren vise at deres ledelsessystemer samsvarer med kravene i IRIS-standarder.

IRIS er nå aktive i mer enn 60 land, og er medlem av **Leadership Group for Responsible Recruitment**.

Fair Recruitment Initiative (FRI) er et initiativ fra ILO som ble lansert i 2014. FRI er en del av ILOs Generalsekretærs handlingsplan for en rettferdig migrasjonsagenda. **FRI 2021 – 2025 strategien** er forankret i relevante internasjonale arbeidsstandarder, global veiledning for rettferdig rekruttering, og sosial dialog mellom styrende institusjoner og aktører i arbeidsmarkedet. FRI har kombinert global policy dialog, kunnskap og datagenerering med grasrot-intervensjoner hvor verktøy er testet og implementert, noe som igjen har skapt ny ekspertise. Strategien består av fire pilarer.

Pilarene er:

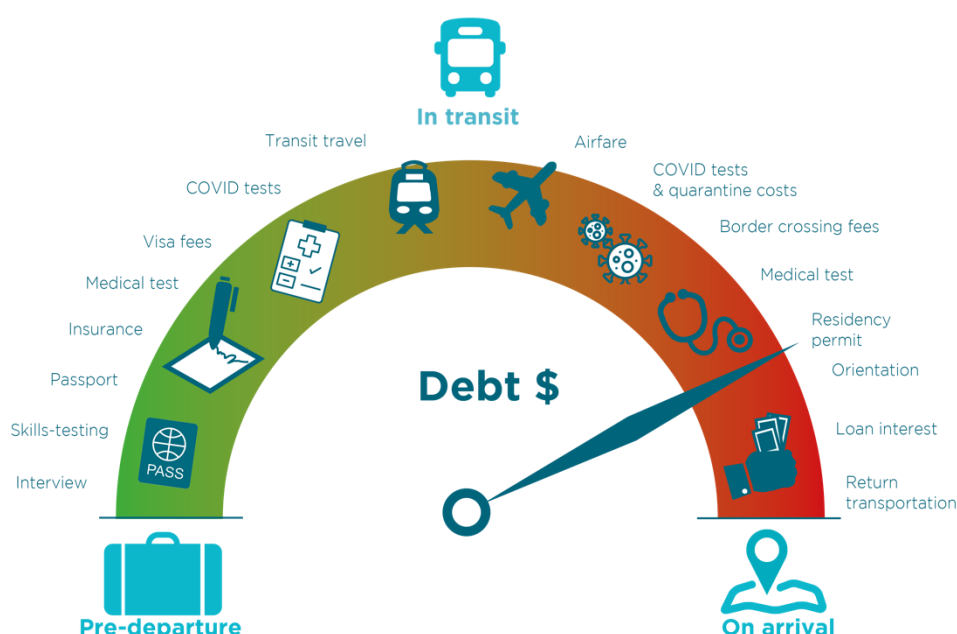
- 1) Forbedre, utveksle og spre global kunnskap om nasjonale og internasjonale rekrutteringsprosesser.
- 2) Forbedre lover, policies, og håndheving for å promotere rettferdig rekruttering.
- 3) Promotere rettferdig business praksis.
- 4) Styrke og beskytte arbeidere.

Institute for Human Rights and Business (IHRB) lanserte i 2016 initiativet **Leadership Group for Responsible Recruitment** som er et samarbeid mellom ledende multinasjonale virksomheter og ekspertorganisasjoner for å drive frem positiv endring i måten migrantarbeidere rekrutteres på. Gruppen opererer som en påvirkningsplattform for et kollektiv av virksomheter for å benytte påvirkningskraften til store selskaper i å promotere ansvarlig rekrutteringspraksis blant virksomheter, rekrutteringsindustrien og myndigheter. Alle selskapene som er medlem av Leadership Group for Responsible Recruitment har offentlig forpliktet seg til **Employer Pays Principles** og implementeringen av dem i deres verdikjeder.

Gruppen jobber for å:

- 1) Skape etterspørsel for ansvarlig rekruttering ved å skape bevisstgjøring om fordelene ved etisk praksis, og å utvikle verktøy for å hjelpe virksomheter med å implementere Employer Pays Principle.
- 2) Øke tilbudet av etisk innhentet arbeidskraft ved å skape et miljø som muliggjør det, samt å støtte utviklingen og implementeringen av systemer som identifiserer og bruker etiske rekrutteringsbyråer.
- 3) Forbedre beskyttelsen av migrantarbeidere gjennom effektiv regulering.

Målet deres er stort – et globalt forbud mot rekrutteringsavgifter og å fullstendig utrydde rekrutteringsavgifter som belastes arbeidere alle steder innen 2026. Gruppens medlemmer består blant annet av kjente merker som Tesco, Mars, Marks & Spencer, Coca Cola Company, Walmart og Ikea. Under presenteres et grafisk eksempel på rekrutteringsavgift og mulige kostnader som kan sette arbeidere i gjeld i en illustrasjon utarbeidet av IHRB. En av hovedårsakene til at tvangsarbeid oppstår i leverandørkjedene i dag er at arbeidere må betale rekrutteringsavgift, noe som kan sette dem i gjeld og føre til gjeldsslaveri og utnyttelse.



I **Know the Chain** sin 2020 mat og drikke rapport – som er deres tredje rapport om mat og drikke sektorene – så har de analysert 43 av de største globale mat- og drikkevirksomhetene basert på syv tema relatert til dårlige arbeids- og boforhold, lave lønninger, gjeldsslaveri, og mangel på retten til å fritt organisere seg. Rekruttering er ett av temaene. Rekruttering er blant temaene som scorer lavest på deres benchmark. Selv om 63 % av virksomhetene har en policy som forbyr betaling av rekrutteringsavgift, så er det kun én bedrift som gir konkret eksempel på tilbakebetaling av rekrutteringsavgift til arbeidere i verdikjeden, og ingen av virksomhetene har en solid prosess som forhindrer at arbeidere må betale rekrutteringsavgift i utgangspunktet. Tesco, Unilever og Nestle topper benchmarken for beste praksis i 2020.

Harvesting the Future er et initiativ basert i jordbruket i Tyrkia fra **Fair Labor Association (FLA)**. Hver sommer kommer tusenvis av sesongarbeidere til jordbruksområder rundt om i Tyrkia. De fleste er fra sør i Tyrkia og reiser rundt med familien fra avling til avling i seks til åtte måneder av året. Ofte jobber barna sammen med foreldrene på bekostning av deres egen utvikling. Mellommenn rekrutterer i hovedsak migrantarbeidere og lover dem dagslønn, transport, kost og losji. Når arbeiderne får betalt, så trekker mellommennene disse kostnadene fra lønnen, gjerne så mye som ti prosent. Det gjør at arbeidernes reelle lønn reduseres betraktelig. Arbeiderne har også rapportert om verbal og mental psykisk mishandling, mangel på sosialt sikkerhetsnett, og veldig lange arbeidsdager når de jobber under mellommennenes arbeidsbetingelser.

FLA samarbeider med multinasjonale virksomheter innen mat og drikke og leverandører basert i Tyrkia, samt tyrkiske myndigheter for å forbedre rekruttering- og ansettelsespraksis av migrantarbeidere til sesongarbeid. Prosjektet er støttet av Sustainable Agriculture Initiative Platform (SAI) og Sustainable Spices Initiative (SAI). Målet med prosjektet er å assistere leverandører i verdikjeden og etablere interne monitorering- og oppreisningsprogrammer i verdikjedene; vurdere arbeidernes, bøndernes og rekrutteringsagentenes profiler for å identifisere deres behov; drive frem en kollektiv forståelse og felles standard blant multinasjonale selskaper om sesongarbeidernes arbeidsforhold; og å styrke flerpartssamarbeidet, dele beste praksis erfaringer, og forbedre koordineringen av oppreisning ved brudd. Mål for prosjektet er styrket kapasitet blant deltagerne til å takle problemstillinger knyttet til ansvarlig rekruttering som migrantarbeidere i sesongarbeid møter i jordbrukssektoren; økt overholdelse av nasjonale og internasjonale normer; og styrket koordinering og implementering av ansvarlig rekrutteringsprinsipper i virksomheters verdikjeder.

Gangmasters and Labour Abuse Authorities (GLAA) er en egen etat i England som har som ansvarsområde å beskytte sårbare og utnyttede arbeidere. GLAA ble etablert i forbindelse med at myndighetene innførte loven Gangmasters Licensing Act (2004) i forbindelse med en tragisk ulykke hvor 23 migrantarbeidere fra Kina døde da de plukket hjerteskjell ved Morecambe Bay i England. Det viste seg at arbeiderne var holdt i tvangsarbeid av utleier, og loven ble introdusert for å regulere rekrutteringsbyråer i enkelte sektorer innen matindustrien hvor det var større risiko for utnyttelse av utenlandske arbeidere. GLAA ble etablert for å implementere loven ved å regulere rekrutteringsbransjen innenfor de gjeldende sektorene og gi lisens til godkjente rekrutteringsbyrå- og agenter. Gjennom etterforskning som GLAA mottar fra inspeksjoner, fra borgere, industrier og andre departementer så etterforsker de rapporteringer om utnyttelse og ulovlig aktiviteter som menneskehandel, tvangsarbeid, og utnyttelse, samt andre brudd på Arbeidsmiljøloven. GLAA etterforsker alle aspekter av utnyttelse i arbeidslivet i samarbeid med politiet, Kripas, og andre myndighetsetater og de har mandat til å håndheve loven.

Food Network for Ethical Trade (FNET) begynte som en samtale mellom matleverandører og dagligvarekjeder i England om behovet for en felles menneskerettighetsrisikovurdering og har utviklet seg til at 55 virksomheter jobber sammen for å identifisere og takle deres felles menneskerettighetsrisiko. Deres medlemmer får tilgang til en rekke ressurser som støtter utviklingen av aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter i tråd med FNs veiledende prinsipper for menneskerettigheter og næringsliv (UNGP) og med UK Modern Slavery Act. Ressursene de tilbyr inkluderer FNET sitt etisk handel risikovurderingsverktøy som identifiserer menneskerettighetsrisikoen knyttet til ingredienser og råmateriale, og støtter bedrifter til å prioritere hvor de bør putte ressursene sine i leverandørkjedene. Medlemmene er også med i seks arbeidsgrupper hvor en av dem omhandler tilbakebetaling av rekrutteringsavgift. Gruppen støtter medlemmene i å kartlegge hvor det har blitt betalt rekrutteringsavgift i deres leverandørkjede og gi oppreisning for identifisert rekrutteringsavgift. Deres medlemmer inkluderer blant annet aktører som Driscoll's, Marks & Spencer, Lidl, Aldi, Coop, Tesco og Waitrose.

Stronger Together er et partnerbasert program for ferskmat- og vinindustrien. Organisasjonen Stronger Together ble etablert i Storbritannia som et flerparts-initiativ ledet av bedrifter med mål om å redusere moderne slaveri, særlig i form av tvangsarbeid og annen utnyttelse av arbeidere.

Stronger Together sitt program for rekruttering har som mål å motivere ferskvareindustrien i England og USA til å anerkjenne og belønne ansvarlig rekruttering og på den måten styrke forsyningen av etisk rekruttering av arbeidskraft og redusere risikoen for arbeidere og bedrifter på tvers av leverandørkjeden for arbeidskraft. De tilbyr beste praksis sjekklister, webinar, ansvarlig rekrutteringsverktøy, kunnskaps-hub, og bygger kapasitet der hvor det trengs.

Responsible Recruitment Toolkit er en organisasjon som tilbyr veiledning, råd, verktøy og opplæring om hvordan virksomheter kan sikre at arbeidere er rekruttert trygt og etisk. Organisasjonen er en del av Stronger Together.

Issara er organisasjonen bak **Golden Dreams**-prosjektet – et **innovativt teknologiprojekt** med hovedfokus på forhold i Thailand som styrker migrantarbeidere og har som mål å utrydde utnyttelse og tvangsarbeid. Issara er basert i Sørøst-Asia og i USA, og jobber for å bekjempe menneskehandel og tvangsarbeid gjennom sterkt fokus på å inkludere arbeidernes egne stemmer, partnerskap og innovasjon. Issara jobber i partnerskap med privat

sektor, myndigheter og sivilsamfunn for å sikre bedre forhold i globale leverandørkjeder, og har i deres omfattende arbeid med migrantarbeidere også produsert flere gode research rapporter.

Golden Dreams 2.0 er en smartphone app for migrantarbeidere fra Myanmar og Kambodsja som jobber i Thailand. Det er en plattform på burmesisk og khmer språk som gir arbeidere tilgang til å utveksle informasjon både i hjemlandet og i Thailand. Her kan arbeiderne dele egne vurderinger og erfaringer med bemanningsaktører, arbeidsgivere og tjenesteytere på en lignende måte som de kommersielle plattformene Yelp og TripAdvisor. Appen har ulike funksjoner, som for eksempel et diskusjonsforum, og en plattform for en markeds plass som kobler jobbsøkere med ledige jobber annonsert av registrerte bemanningsaktører og arbeidsgivere. Målet med **Golden Dreams 2.0** er å redusere uetisk rekruttering, tvangsarbeid og menneskehandel ved å opplyse og styrke jobbsøkere med informasjon, samt å øke åpenhet rundt rekruttering og arbeidsgivere. Appen gir viktig informasjon og deling om forhold knyttet til rekruttering og ansettelsesforhold både fra opprinnelseslandet og destinasjonslandet. Den deler også policy oppdateringer og nyheter, og gir arbeidere et verktøy hvor de har tilgang til informasjon som kan hjelpe dem med å unngå utnyttelse.⁴⁰

Quizrr er et svensk ed-tech selskap som har utviklet en digital opplæringsmetode for å redusere risiko i globale verdikjeder. Quizrr benytter korte filmer og flervalgs-spørsmål på nettbrett og i en app som engasjerer arbeiderne og gir fabrikk et fleksibelt verktøy for opplæring. Gjennom en nettportal tilbyr Quizrr oppdaterte resultater fra opplæringen etter hvert som den blir gjennomført. Unil har siden 2017 samarbeidet med Quizrr for å sikre at et utvalg av Unils leverandører i risikoland gir opplæring i arbeidstakerrettigheter til sine ansatte. I 2017 inngikk flere nordiske selskap i næringsmiddel sektoren et bransjesamarbeid for å bidra til bedre forhold for migrantarbeidere i den thailandske næringsmiddel sektoren. Bransjesamarbeidet finansierte utviklingen av et målrettet digitalt opplæringsprogram for thailandske fabrikkarbeidere generelt, og migrantarbeidere spesielt. Opplæringsprogrammet er tilgjengelig på morsmålet til flyktninger fra Kambodsja, Laos og Myanmar.

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

Coretta og Martin Luther King Institutt for fredsarbeid (King Instituttet) jobber med kartlegging, analyse, forskning, rådgivning og interessent-dialog innen næringsliv og menneskerettighetsfeltet. King Instituttet fokuserer særlig på ansvarlig praksis og anstendig arbeidsforhold i nasjonale og globale leverandørkjeder, og har spesialkompetanse på områder knyttet til migrantarbeidere og rekrutteringspraksis, utnyttelse, tvangsarbeid, og barnearbeid.

Futureproof er Bergen Næringsråd og Raftostiftelsens samarbeidsplattform for næringsliv og menneskerettigheter på Vestlandet. Formålet med Future-Proof er å hjelpe næringslivet i regionen til å etterleve sitt menneskerettighetsansvar både internt i egen virksomhet og utover i leverandørkjedene på en effektiv og tilfredsstillende måte i henhold til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGPs).

⁴⁰ Issara (2022) Golden Dreams 2.0: Innovation to empower workers and eliminate labour exploitation and human trafficking, Hentet fra: https://www.issarainstitute.org/_files/ugd/5bf36e_e49fe31f5eb54c2b8c84be2c0b822a59.pdf.

Del C

Rekruttering i globale verdikjeder

7. Rekruttering i globale verdikjeder

Før den globale pandemien oppsto så man en økning i antall mennesker som migrerte for å arbeide hvert år. Ifølge ILO jobbet minst 164 millioner personer utenfor deres hjemland i 2017, en økning på 11 % fra 2013. Denne bevegelsen av mennesker involverer i stor grad arbeidere som migrerer fra land med lavere lønninger til land med høyere levestandard hvor de kan tjene mer i lønn. Migrasjon har i økende grad blitt midlertidig hvor migrantarbeidere drar hjem etter end kontrakt. Dette har ført til utviklingen av en privat industri som yter tjenester til migrantarbeidere som ønsker å bevege seg over internasjonale landegrenser ved å matche dem med arbeidsgivere og bistå med praktiske juridiske, geografiske, språkmessige og byråkratiske utfordringer. Her ser vi nærmere på to migrasjonskorridorer for å identifisere risiko for migrantarbeidere og virksomheter, og få bedre innsyn i dynamikker som gjør arbeidere herfra ekstra sårbare i møte med bemanningsaktører.

7.1 MIGRASJONSKORRIDOR LITAUEN – NORGE

Litauen er med sine 2.8 millioner innbyggere det mest folkerike av de baltiske landene. I 2004 oppnådde landet EU-medlemskap og i 2007 ble de en del av Schengen-samarbeidet. Litauere som kommer til Norge for å jobbe behøver derfor ikke oppholdstillatelse. De kan jobbe tre måneder uten å registrere seg, og ønsker de å jobbe utover det så må de dokumentere at de er arbeidstakere.⁴¹ Litauen er det 2. største opprinnelseslandet for arbeidsinnvandring til Norge fra Øst-Europa etter Polen, og i slutten av 2019 var det 27 942 litauere sysselsatt i Norge.⁴²

I siste kvartal av 2020 var det ifølge SSB rundt 50 000 sysselsatte fra EU land i Øst-Europa som jobbet i Norge uten å være bosatt her. Disse arbeiderne pendler enten mellom Norge og opprinnelseslandet, eller så kan de være på oppdrag i Norge med arbeidsgiveren fra hjemlandet sitt. Migrantarbeidere som jobber i bransjer med svingninger i behovet for arbeidskraft er ofte her på midlertidige kontrakter og har løsere tilknytning til arbeidsstedet, mens 9 av 10 litauere som er fast bosatt i Norge også har fast jobb og i fleste tilfeller skriftlige arbeidsavtaler.⁴³

Litauere ser etter jobb i andre land særlig på grunn av den økonomiske situasjonen, arbeidsledighet og søken etter bedre muligheter. Land med høy levestandard er spesielt attraktive destinasjonsland. Hvis litauiske arbeidere ikke skaffer seg jobb selv, så benytter de arbeidsformidlingstjenester. Disse utføres av offentlige og private bemanningsbyråer, eller 'mellom-menn'. Ifølge internasjonale og EU lover, så skal i hovedsak disse tjenestene utføres uten gebyr.⁴⁴

Litauere som søker jobb kan gjøre det gjennom den litauiske offentlige tjenesten Employment Services, og hvis de ønsker å søke jobb utenlands kan det gjøres gjennom European Employment Services (EURES) og deres offentlige konsulenter. På Litauens EURES nettside kan man finne jobber i ulike sektorer i Estland, Danmark, Belgia, Bulgaria, Tyskland, Norge med flere, og som den eneste offentlige jobbsøketjenesten er de kjent for å være godt organisert og tilbyr en trygg å kanal å finne jobb gjennom for jobber i EU og Norge, Island og Sveits.⁴⁵

En annen måte å skaffe seg jobb i utlandet er ved å benytte private bemanningsbyrå. Blant private rekrutteringstjenester finnes det både registrerte bemanningsbyråer og såkalte mellom-menn som tilbyr tjenester. Et av de viktigste internasjonale juridiske dokumentene for privat ansettelse, ILO sin Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) trådte i kraft i Litauen i 2005.⁴⁶

Ifølge artikkel 73 – 74 i Litauens arbeidsmiljølov, så må en kontrakt fra et bemanningsbyrå inneholde: en prosedyre for å tildele og tilbakekalle den midlertidige ansatte til arbeid; sum og prosedyre for utbetaling av lønn

⁴¹ Regjeringen (2020) Hvem kan jobbe i Norge?

⁴² Fafo Østforum (2022) Fafo Østforums landrapporter: Litauen, <https://fafoestforum.no/publikasjoner/landrapporter/litauen>.

⁴³ A.M. Ødegård og R.K. Andersen (2021) Arbeids-og levekår for bosatte arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen, Fafo, Hentet fra: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/arbeids-og-levekår-for-bosatte-arbeidsinnvandrere-fra-polen-og-litauen>.

⁴⁴ Sirgedienė, R. (2020) The Relationship Between Recruitment Practices and Trafficking in Human Beings for Forced Labour, Exploitation for Forced Labour, and Other Exploitative Labour Situations of Lithuanians Abroad, CBSS: Vilnius.

⁴⁵ Sirgedienė, R. Se fotnote 40

⁴⁶ Sirgedienė, R. Se fotnote 40

for utført arbeid; oversikt over standard arbeidstimer; samt at en midlertidig ansatt må bli informert om innhold og omfang av jobben; start og sluttdato for oppdraget; ordning for arbeidstid; og kontaktpersonen som er ansvarlig for å gi all informasjon om jobben.⁴⁷

I 2018 ble det registrert at 6296 ble ansatt gjennom private bemanningstjenester. Av disse ble 3141 (50%) ansatt i utlandet⁴⁸, og de mest populære landene de fant seg jobb i var Nederland, Tyskland og Norge. De fleste som var ansatt i utlandet var menn opp til 49 år.⁴⁹

De som opplevde å bli utnyttet i utlandet benyttet seg av følgende private bemanningstjenester: 1) Rekrutteringsbyråer som velger ut arbeidere i Litauen for litauiske bemanningsbyrå som opererer i andre land; 2) Bemanningsbyråer som ansetter og tilbyr midlertidige arbeidere til virksomheter i destinasjonslandet. De er som regel registrert i dette landet; og 3) Rekrutteringsbyråer som også opererer som bemanningsbyrå i Litauen og tilbyr midlertidige arbeidere til virksomheter i utlandet.⁵⁰

Forskning viser at tjenestene til rekrutteringsbyråene er populære blant virksomheter i destinasjonslandet på grunn av fleksibiliteten de tilbyr i forvaltningen av arbeidskraft og av arbeidsprosessene, samt at de er tids- og kostnadsbesparende. De midlertidige ansatte velges basert på virksomhetens behov, og bemanningsbyrået administrerer arbeidsforholdene. Videre så viser forskning at jobbsøkende ikke kan stole på disse byråene. Rekrutteringsbyrået i Litauen og bemanningsbyrået i destinasjonslandet er ofte sammenkoblet ved at de enten er drevet av de samme personene eller relaterte personer.⁵¹

Rekrutteringsbyråene i Litauen benytter seg av ulike kanaler for å annonsere om ledige jobber i utlandet, og det er veldig populært å annonsere på nettet. De som ønsker å finne seg jobber i utlandet leter som regel på nettet. Ofte så inneholder disse annonsene uriktig informasjon om arbeidsforholdene i utlandet. I starten av rekrutteringsprosessen så mottar arbeiderne lite eller ingen informasjon om arbeidsforholdene og den juridiske statusen til arbeidsgiveren i destinasjonslandet. Det finnes bevis på at rekrutteringsbyråene ikke kjenner til arbeidsforholdene i mottakerlandet godt nok og heller ikke bryr seg om hva de sender arbeiderne til. En rekke litauiske migrantarbeidere har fortalt at de kontaktet de litauiske eierne av bemanningsbyråene i utlandet for å sjekke om forholdene, og de bekreftet at arbeidsforholdene og lønnen var god og at alle sosiale omkostninger ville bli dekket, men virkeligheten viste seg å bli en annen når arbeiderne ankom destinasjonslandet og begynte å jobbe.⁵² Sektorene hvor litauiske arbeidere i hovedsak blir utnyttet i utlandet er i landbruk og på lager.

Litauiske arbeidere som stoler på såkalte mellom-menn for å skaffe seg jobb er også utsatt for å bli utnyttet. Det er registrert to typer mellom-menn som sender litauere til forhold hvor de utnyttes i utlandet. De er: 1) Mellom-menn som tilbyr jobb hos bemanningsbyrå (både AS og enkeltmannsforetak) i destinasjonslandet. Disse er som regel drevet av litauere som har vært bosatt i landet i flere år og kan språket. 2) Mellom-menn som tilbyr ansettelse hos lokale bedrifter i destinasjonslandet. Disse lokale virksomhetene er som regel ledet av litauere. Noen av mellom-mennene jobber også selv for disse bedriftene.

Det er ingen krav i Litauen om at mellom-menn som tilbyr rekrutteringstjenester må registrere tjenestene sine i offentlige register eller skaffe seg lisens for å kunne tilby disse tjenestene. Derfor vet arbeiderne som regel ikke om mellom-mennene opererer lovlig. Flere litauere som har fått jobb i utlandet gjennom mellom-menn har ikke engang visst om de jobbet lovlig i destinasjonslandet, og har heller ikke hatt informasjon om hvordan de kunne ha sjekket det. Mellom-menn tilbyr som regel jobb gjennom nettverk av familiemedlemmer og kjente, gjennom annonser på nettet eller på Facebook.⁵³

⁴⁷ Sirgedienė, R. Se footnote 40

⁴⁸ Dette er de som er registrert. Det er antakeligvis en del litauiske arbeidere som ikke registreres når de finner jobb gjennom private bemanningstjenester.

⁴⁹ Sirgedienė, R. Se footnote 40

⁵⁰ Sirgedienė, R. Se footnote 40

⁵¹ Sirgedienė, R. Se footnote 40

⁵² Sirgedienė, R. Se footnote 40

⁵³ Sirgedienė, R. Se footnote 40

De fleste av arbeiderne fra Litauen som opplever å bli utnyttet har ikke tilstrekkelig kunnskap om ansettelsesprosedyrer og arbeidsrettigheter. De vet heller ikke hvordan de skal beskytte seg mot å bli utnyttet, og har vanskeligheter for å skille mellom hva som er sannhet og hva som er løgn i starten av rekrutteringsprosessen før de har reist ut av landet og startet i jobben.

Det er ulovlig å kreve rekrutteringsavgift for jobber i Litauen. Forskning på dette området er noe begrenset, men mønster viser allikevel trender som tilsier at det benyttes ulike metoder for å kreve rekrutteringsavgift fra arbeidere. Når arbeidere belastes rekrutteringsavgift av rekrutteringsbyråer i Litauen, så må de betale summen før de mottar jobbtilbudet. Summen er på rundt €100. Noen må betale en høyere sum hvis andre kostnader er inkludert. I destinasjonslandet så trekkes rekrutteringsavgiften fra lønnen ved første lønning. Summen varierer ut ifra hvilket land arbeideren jobber i. I England kan rekrutteringsavgiften som kreves av litauere være fra £250 – £1000 GBP, og i Tyskland kan summen være rundt €300 Euro. I disse tilfellene mottar mellom-mannen eller rekrutteringsbyrået i Litauen en del av rekrutteringsavgiften fra arbeidsgiveren i destinasjonslandet. De fleste litauere som opplever å bli utnyttet under arbeid i utlandet har vært rekruttert av et rekrutteringssbyrå eller en mellom-mann.⁵⁴

Risikofaktorer som kan øke sannsynligheten for dårlige arbeids- og lønnsvilkår i Norge er identifisert som: Stort innslag av ufaglærte arbeidstakere; høyt antall utenlandsk arbeidskraft; utenlandske arbeidere på korte opphold i Norge; migrantarbeidere som er ansatt i utenlandske virksomheter; arbeidstakere med midlertidig ansettelse for å nevne noen. Utnyttelse av migrantarbeidere fra Litauen er både et menneskerettighetsproblem og et strafferettslig problem.



7.2 MIGRASJONSKORRIDOR MYANMAR–THAILAND

Thailand er det største destinasjonslandet for migrantarbeidere i ASEAN regionen (Association of Southeast Asian Nations), og arbeidere reiser i hovedsak dit fra Myanmar, Kambodsja og Lao. Rundt tre millioner dokumenterte arbeidere fra Myanmar jobbet i Thailand før pandemien, og rundt 75% av Thailands totale antall utenlandske migrantarbeidere er fra Myanmar.⁵⁵ De fleste av dem jobber i jordbruk, fiskeri, bygg, eller som hushjelp. Hovedmotivasjonene for at arbeidere migrerer fra Myanmar til Thailand er at lønninger er tre ganger så høye der.

Migrantarbeidere fra Myanmar er utsatt for ulike former for utnyttelse og menneskerettighetsbrudd. For veldig mange begynner dette allerede i Myanmar når prosessen med å skaffe seg jobb i Thailand starter. Arbeidere utnyttes av rekrutteringsbyråer eller mellommenn, og må ofte betale for hele rekrutteringsprosessen selv. Arbeidsgiverne i Thailand slipper ofte å betale for rekrutteringen av arbeidere og flere av dem tjener på selve

⁵⁴ Sirgedienė, R. Se footnote 40

⁵⁵ Government of Myanmar (2018-2022) Second Five Year National Plan of Action on the Management of International Labour Migration; Issara institute (2018) Developing a Financially Viable Ethical Recruitment Model; ILO (2020) Recruitment fees and related costs: What migrant workers from Cambodia, Lao People's Democratic Republic and Myanmar pay to work in Thailand.

rekrutteringsprosessen. Når arbeiderne først kommer til Thailand, så møte mange av dem problemer med doble kontrakter, lønnsstyveri, trekk i lønn, dårlige arbeids- og boforhold og i verste fall tvangsarbeid.

Systemet som skal håndheve og beskytte migrantarbeidere er begrenset og ineffektivt når det gjelder å beskytte arbeiderne og sørge for trygge migrasjonskanaler, og klage- og oppreisningsstrukturen er både fragmentert og vanskelig å få tilgang til. Migrantarbeidere har også lav status i Thailand og opplever ofte diskriminerende holdninger, samt at de ikke har særlig tilgang til å organisere seg.⁵⁶

Både Thailands og Myanmars økonomi er avhengig av migrantarbeidere for arbeid og for hjemsendelse av lønn. Men arbeiderne og deres rettigheter har ikke vært høyt prioritert i noen av landene. Myndighetene i de to landene har i senere år begynt å introdusere rekruttering- og arbeidsformidlingssystemer for migrantarbeidere, men de har vist seg å være relativt ineffektive. I løpet av det siste tiåret har en Memo of Understanding (MoU) avtale mellom Myanmar og Thailand om samarbeid knyttet til ansettelsesprosessen for arbeidere som er den formelle migrasjonsmekanismen i denne korridoren, registreringsprogrammet for arbeidere og nasjonale verifiseringsprosesser vist seg å være tidkrevende, uklare og lette å misbruke. MoU-prosessen fokuserer mer på statenes interesse og den kommersielle interessen til rekrutteringsbyråer og agenter enn rettighetene til arbeiderne.

Rundt 234 000 arbeidere dro til Thailand fra Myanmar gjennom den formelle MoU-ordningen i 2019. MoU-prosessen er i hovedsak et byråkratisk paraply-rammeverk for private rekrutteringsbyråer og agenter, noe som ekskluderer den uformelle sektoren hvor mye av migrantarbeidet finner sted. Samtalene mellom de to landene om dette rammeverket har vært holdt konfidensielt og selv om arbeidsforhold har vært diskutert, så rapporteres det at samtalen ofte har vært dominert av forhold knyttet til blant annet nasjonal sikkerhet. MoU-dokumentene er holdt konfidensielle i Myanmar, mens thailandske myndigheter har publisert dem. De fremstår som tynne på menneskerettigheter og arbeidsbeskyttelse, men med et sterkere fokus på immigrasjonsforhold, forebygging av irregulær migrasjon og ansettelser, og hjemsendelse av arbeidere.⁵⁷

Landskapet for rekrutteringsbyråer og agenter i Myanmar er i endring. Antall formelle rekrutteringsbyråer i Myanmar med lisens til å sende arbeidere til Thailand er doblet i løpet av de siste årene. I 2012 var det 39 registrerte byråer som hadde lov å sende arbeidere til Thailand sammenlignet med 84 registrerte byråer i 2017.⁵⁸ Økningen av byråer i Myanmar har tydeliggjort svakheter ved systemet, samt kostnader og sårbarhet for arbeidssøkere. Rekrutteringsbyråer fra Myanmar som sender arbeidere til Thailand møter tre hovedutfordringer:

- Underbud i pris. Intens konkurranse mellom rekrutteringsbyråer fra Myanmar driver ned pris på kostnader og tjenesteavgifter. Byråer rapporterer at marginene deres presses i stor grad på grunn av at andre byråer underkutter priser for å vinne kontrakter. Pris er hovedgrunnen til valg av rekrutteringsbyrå og når konkurransen intensiveres så presses prisene ned til nivåer som ikke er bærekraftige. Samtidig kan avtalene fremdeles vise seg å være lønnsomme for rekrutteringsbyråer fra Myanmar på grunn av uformelle ordninger med agenter og høye priser for arbeidssøkerne.
- Med rekrutteringsbyråer fra Myanmar i markedet, så handler arbeidsgivere fra Thailand og deres agenter inn tjenester til lavest pris og har betydelig innflytelse over forhandlingsprosessen. Mesteparten av rekrutteringsbyråer fra Myanmar har ikke tilgang til arbeidsgivere fra Thailand eller innsyn i kommende ordre, noe som begrenser deres forhandlingsmakt. Det er betydelig asymmetrisk forhold når det gjelder informasjon, og agenter fra Thailand utnytter sin 'gatekeeper' rolle.
- Lavere etterspørsel etter høyere *value-add tjenester*. De fleste thailandske arbeidsgivere og deres agenter har til nå ikke investert i solide aktsomhetsvurderinger av rekrutteringsbyråer fordi det har vært stilt lite krav til det. Det er også mangel på tjenstekontrakter mellom arbeidsgivere og deres rekrutteringsbyråer, og hvis de finnes så inneholder kontraktene som regel ikke minimum standarder og beskyttelse for arbeidere eller investeringer i langtidspartnerskap. Det gjør det enkelt for arbeidsgivere og deres agenter å bytte rekrutteringsbyråer, særlig

⁵⁶ The Five Corridors Project (2021) Myanmar to Thailand: Fair Recruitment in Review.

⁵⁷ Issara Institute (2018) Developing a Financially Viable Ethical Recruitment Model: Prospects for the Myanmar – Thailand Recruitment Channel; The Five Corridors Project (2021) Myanmar to Thailand: Fair Recruitment in Review. Hentet fra: https://www.issarainstitute.org/_files/ugd/5bf36e_fcce1a59ab0d496ab985bc880660e4ef.pdf

⁵⁸ Issara Institute (2018) Se fotnote 53.

fordi valg av byråer kun er basert på pris og ikke *value-added* tjenester som å adressere migrantarbeideres sårbarhet eller risiko som arbeidsgivere er nødt til å forholde seg til i etiske rekrutteringsprogrammer.⁵⁹

Man begynner å se noen arbeidsgivere fra Thailand som tar seriøse skritt mot å sikre rettferdig og etisk rekruttering av migrantarbeidere fra Myanmar. Hovedfaktorene som påvirker thai arbeidsgivere og deres agenter i deres rekrutteringspraksiser og nødvendige skritt for å sikre et mer etisk rekrutteringsøkosystem er:

- Etableringen av en Thai rekrutteringsbyråassosiasjon. Thailand har ikke hatt en formell rekrutteringsbyråassosiasjon og det har til nå vært begrenset formelt tilsyn over rekrutteringsbyrå- og agents aktiviteter. Det gjør at Myanmar Overseas Employment Association Federation ikke har en motpart å samarbeide med i Thailand. Og arbeidsgivere fra Thailand har ikke tilgang til et tilsvarende organ for rekrutteringsbyråer.
- Aktsomhetsvurderinger og kontrakter. Under thailandsk lov, så må arbeidsgivere jobbe med rekrutteringsaktører med lisens og betale relevante avgifter. Men de fleste arbeidsgiverne utfører ikke aktsomhetsvurderinger knyttet til deres rekrutteringsagenter og byråer. Det er også mangel på formelle kontrakter med rekrutteringsbyråer fra Myanmar som arbeidsgiverne og deres agenter samarbeider med. Nivået på de uformelle rammene og investeringen i rekrutteringssystemer bør endres. En måte innkjøpere kan assistere på er å gi klare signaler om viktigheten av risikoreduserende tiltak og styrkingen av synlighet og ansvarlighet knyttet til rekrutteringspraksis. Globale merker, varehus og importører har en klar rolle i å sette forventninger, og gjenkjenne og oppmuntre til ønsket leverandørpraksis.
- Arbeidsgiveres avgifter for migrantarbeidere. Mange arbeidsgivere betaler lite eller ingen avgifter for rekrutteringen og håndteringen av deres utenlandske arbeidsstyrke. Thailandsk arbeidslovverk har nylig blitt endret for å adressere risiko for migrantarbeidere basert på en rekke eksisterende praksiser. Om en arbeidsgiver er åpen og klar for å følge en *employers pay*-modell eller vil gradvis bevege seg i en retning av rettferdig og etisk rekruttering, så er det behov for en annerkjennelse av verdien og sammenvevingen av forretningssuksess og arbeidsstyrken, og at rekrutteringspraksis og standarder er i utvikling.⁶⁰

7.3 GJENOPPRETNING – TILBAKEBETALING AV REKRUTTERINGSavgIFT

Tilbakebetaling av rekrutteringsavgifter kan benyttes som et middel for umiddelbar oppreisning av leverandører, selskaper, og av rekrutteringsbyråer og agenter dersom man oppdager at arbeidere uregelmessig har betalt kostnader forbundet med rekruttering de ikke skulle. Men hvordan bidrar tilbakebetaling til å endre den nåværende modellen hvor mange arbeidere må betale for å få seg en jobb? Og bidrar tilbakebetaling kun til å opprettholde denne uetiske modellen eller er tilbakebetaling av rekrutteringsavgifter også en katalysator for endring?

Tilbakebetaling gjør en stor forskjell mellom arbeideres opplevelse av å bli utnyttet og deres erfaring med at en jobb leverer basert på det håpet de hadde da de takket ja til den. Impacct har erfaring med at tilbakebetaling av rekrutteringsavgift fører til mer etisk rekrutteringspraksis i fremtiden. Virksomheter som har tilbakebetalt rekrutteringsavgifter jobber langt mer systematisk og prøver mye hardere å sikre at etisk rekrutteringspraksis følges. Noe av det kan komme av at det er dyrt å tilbakebetale rekrutteringsavgifter. Det er målt en reduksjon på 60 – 70% i beløpet arbeidere har betalt i rekrutteringsavgift etter at en virksomhet har betalt ut oppreisning. Allikevel er ikke beløp redusert til null enda selv hos bedrifter som har nulltoleranse for rekrutteringsavgifter. Men mye tyder på at tilbakebetaling har en effekt i form av at det er mer fokus på etisk rekruttering i etterkant.

Det har også til nylig ikke vært gode standarder og verktøy for tilbakebetaling selv om dette er en viktig del av arbeidet med å respektere menneskerettigheter og gi tilgang til oppreisning. Effekten av dette har vært at virksomheter har vært nødt til å stake opp veien for hver gang og starte forhandlinger fra bunnen av uten noe krysslæring. Impacct utviklet den internasjonale standarden av denne grunn for å tilrettelegge for gode tilbakebetalingsprosesser basert på konsultasjoner med tekniske og juridiske eksperter, ILO, IOM, fagforeninger, myndigheter, håndhevelsesorganer, industrigrupper, sivilsamfunnsorganisasjoner og praktikere slik at erfaringer og fremgangsmåter kunne systematiseres.

⁵⁹ Issara (2018) Se fotnote 53.

⁶⁰ Issara (2018) Se fotnote 53.

I arbeidet med at prosesser for tilbakebetalinger av rekrutteringsavgifter skal holde god standard og kvalitet, så er det viktig at kvaliteten på undersøkelsene verifiseres for å unngå dårlig kvalitet på tilbakebetalingene som vil føre til et race til bunnen. Det er også viktig med åpenhet slik at andre aktører kan vurdere kvaliteten på oppreisningen som gis. Åpenheten vil også stimulere et race til toppen hvor virksomheter vil inspirere hverandre i å vise etisk lederskap. Samtidig er det også et behov for å involvere andre aktører i styresett, klage- og ankeprosesser for å sikre at prosessen er rettferdig. Parallelt med tilbakebetaling av rekrutteringsavgifter må det også jobbes for å utvikle en ny og mer bærekraftig rekrutteringsmodell på lang sikt.

På kort sikt så er tilbakebetaling et middel for oppreisning som det er voksende enighet om. Og på lang sikt er det stor enighet om at man trenger en annen rekrutteringsmodell slik at arbeidere ikke behøver å betale rekrutteringsavgift i utgangspunktet. Et spørsmål som diskuteres er mellomfasen og hvor lenge leverandører og merkevarer må betale tilbake rekrutteringsavgift før en ny modell er på plass, og hvordan man kan sikre at et tilbakebetalingssystem ikke ender opp med å bli normen på lang sikt?

En ny modell vil sannsynligvis bero på flere ting. Jo mer tilbakebetaling nå blir normen på kort sikt, jo mer øker risikoen for økonomisk sjokk for virksomheter ved at summen å betale tilbake blir større. Dette fører til fornyet seriositet i å tenke på hvordan man kan bedre rekruttering i fremtiden. En utfordring ved mer etisk rekruttering fremover er den nåværende økonomiske modellen for rekruttering. Det er behov for samarbeid på høyt nivå med finansielle institusjoner, myndigheter og andre aktører for å utvikle en mer bærekraftig finansiell modell for den internasjonale rekrutteringsindustrien hvor rekrutteringsbyråer og agenter har tilgang til pengene de trenger for å kunne utføre sin jobb med å formidle arbeid og at de får betalt for det.⁶¹

Tilbakebetaling av rekrutteringsavgifter kan benyttes av virksomheter, leverandører og rekrutteringsaktører som et middel for umiddelbar oppreisning.

7.4 EKSEMPEL PÅ TILBAKEBETALING AV REKRUTTERINGSavgIFT – TESCO

Den multinasjonale virksomheten Tesco – Storbritannias største dagligvarekjede – offentliggjorde i deres 2020 moderne slaverirapport at de hadde avdekt utnyttelse av migrantarbeidere i deres butikker og distribusjonssentre i Thailand og Malaysia. Basert på intervjuer med 168 migrantarbeidere i Malaysia og 187 Thailand avdekte de påstander om tilbakeholdelse av pass, ulovlig trekk i lønn, stor gjeld til rekrutteringsagenter og ekstremt overtidarbeid.

I 2019 leide Tesco inn en uavhengig tredjepart, menneskerettighetskonsulentbyrået Impacct til å gjøre en evaluering av rettighetene til migrantarbeiderne i Malaysia. Evalueringen identifiserte at migrantarbeidere ansatt av deres tjenesteleverandører og bemanningsbyrå i rengjøringsroller og etterfyllingsroller hadde betalt betydelige rekrutteringsavgifter.

I 2020 utførte de mer detaljert arbeid for å forstå omfanget av rekrutteringsavgiftene, og refunderte deretter migrantarbeiderne avgifter til verdien av £2.5 millioner. Tilbakebetaling var gjort til 1343 migrantarbeidere fra seks forskjellige land som var ansatt i 75 butikker, to distribusjonssentre og hovedkontoret.

Til arbeiderne som jobbet med etterfylling, så utførte de individuelle tilbakebetalinger basert på gjennomsnittsbetøpet rapportert av migrantarbeidere under etterforskningen knyttet til deres nasjonalitet, og så ble dette kryssjekket med tredjepartdata fra aktører som ILO og Impacct. Dette er kjent som *Universal Payment Principle*. Som et ekstra skritt, så kryssjekket de også beløpene med flere eksterne menneskerettighetseksperter. Tilbakebetalingen ble utført i en utbetaling til en bankkonto valgt av migrantarbeiderne enten i deres hjemland eller i Malaysia. For rengjørerne som også jobbet for flere andre virksomheter i tillegg til Tesco, så tilbakebetalte de 50% av gjennomsnittlig rekrutteringsavgift.

Impacct utførte verifiseringen av tilbakebetalingen av rekrutteringsavgiften. De kontaktet 100% av alle arbeidere og/eller deres utvalgte familiemedlem før Tesco utførte utbetalingen for å forsikre om at bankdetaljene var korrekte, at arbeiderne forsto hensikten med tilbakebetalingen, og at de ikke hadde opplevd trusler. Etter

⁶¹ Les mer om beste praksis anbefalinger for tilbakebetaling av rekrutteringsavgift under avsnitt om anbefalinger lenger ned.

utbetalingen var utført så kontaktet Impacct et representativt utvalg av migrantarbeiderne for å forsikre om at de trygt hadde mottatt utbetalingen. Impacct vurderte også relevante interne dokumenter inkludert lønnskjøringer, kontoutskrifter, og lønsslipper. En hjelpetelefon og klagemekanismer ble etablert for migrantarbeiderne som var tilgjengelig på deres språk og som var aktiv under og etter tilbakebetalingen. Under verifiseringsprosessen fikk de kontinuerlig tilbakemelding fra migrantarbeiderne om hvor viktig tilbakebetalingene var for å redusere deres gjeldsbyrde, noe som forsterket viktigheten av videre bransjedekkende progresjon med å adressere rekrutteringsavgifter og kostnader.

7.5 ANSVARLIG REKRUTTERING I KRISESITUASJONER

Det er behov for ekstra oppmerksomhet på risiko ved rekruttering av migrantarbeidere i kriesituasjoner. Covid-19 pandemien, krigen i Ukraina og andre humanitære kriser kan påvirke rekrutteringsforløpet i situasjoner hvor utenlandske arbeidere kan være ekstra sårbare for utnyttelse.

Covid-19 pandemien

Det rapporteres om økende negativ påvirkning av den globale pandemien på sårbare arbeidere i verdikjeder. Etter at Verdens helseorganisasjon (WHO) deklarerer Covid-19 som en global pandemi i mars 2020, så har myndigheter rundt om i verden hatt ulik tilnærming til 'lockdown', sosial distansering og folkehelsetiltak, samt til arbeid og sosial beskyttelse av borgere og utenlandske arbeidere. Noen årsaker til at migrantarbeidere er spesielt sårbare under pandemien er:

- mange mistet arbeid, men kan også ha fått vanskeligheter med å reise hjem på grunn av reiserestriksjoner, vanskeligheter med å forstå skiftende visumregler og manglende støtte til retur.
- de kan ha blitt forlatt midt i rekrutteringsforløpet i hjemlandet, ved grenser, i et transitland eller ved ankomst til destinasjonslandet uten arbeid, men med gjeld fordi de har betalt rekrutteringsavgift.
- deres visumstatus kan være bundet til en bestemt arbeidsgiver, og dermed kan de risikere utsendelse hvis de mister jobben eller bytter arbeidsplass for å sikre seg inntekt.
- Språket deres kan være annerledes enn språket i landet de jobber i, og dermed kan de ha manglende forståelse for Covid 19 regler og deres generelle arbeidsrettigheter.
- Og arbeidere kan ta større risiko for å få en jobb på grunn av en vanskelig livssituasjon i krisetid.

Pandemien har også ført til økt risiko for uetisk praksis i rekrutteringen og forsyningen av arbeidere. Selv om lockdown-tiltakene er over og industrien har gjenstartet, så vil innvirkningen som Covid-19 har hatt på sårbare arbeidere vedvare en lang stund.

Praktiske skritt knyttet til rekrutteringsforløpet som bedrifter kan følge er:

- Gitt økende mulighet for utnyttelse på grunn av pandemien, så er det viktig å fortsette å ta aktive skritt for å minimere at risiko for rekrutteringsavgift og andre kostnader ikke pålegges arbeidere, og å minimere risiko for andre former for utnyttelse under rekrutteringsforløpet.
- Gi støtte til migrantarbeidere som fremdeles migrerer slik at de kan reise på trygt vis i henhold til gjeldene folkehelseråd. Forsikre om at orientering før avreise inneholder informasjon om Covid 19 restriksjoner, bestemmelser og beskyttelsestiltak i destinasjonslandet.
- Forsikre om at arbeidere som er direkte ansatt og arbeidere som er innleid er rekruttert til kontrakter som er etiske og juridisk gjeldene. Bedrifter bør gi kontrakter som tilbyr like sosiale vilkår for alle arbeidere, for eksempel stønad ved sykdom og dødsfall i nære relasjoner.
- Aktsomhetsvurderinger ved rekruttering. Fortsett å gjøre risikovurderinger knyttet til bruk av rekrutteringsfirma, bemanningsbyrå og agenter/tilretteleggere som benyttes for å skaffe arbeidere. Dette bør inkludere: sjekk i forkant av kontraktsinngåelse for å verifisere om firmaet eller noen av deres underagenter har nødvendig lisens for å drive denne typen virksomhet; sørge for at de har passende kontrakter og avtaler på plass i henhold til regelverk; og ha pågående monitorering av forhold og foreta jevnlig intervjuer med arbeiderne.
- Sørg for at jobbsøkere har tydelig informasjon på et språk de forstår om arbeidets natur og deres betingelser, vilkår og forhold under alle faser av rekrutteringen, inkludert bestemmelser for: sosial distansering og folkehelsetiltak på arbeidsstedet, og under transport og ved bosted der det er aktuelt; personlig verneutstyr;

støtte til velvære; sykepenger og andre fordeler; klagemekanismer; og at det for migrantarbeidere opplyses om karanteneregler og hvordan arbeidere blir huset og kompensert ved karantene.

- Sørg for at arbeidere får hjelp til å kontakte sitt lands ambassade under arbeid i destinasjonslandet for å få nødvendig informasjon, veiledning og bistand ved nedstengninger knyttet til for eksempel hjemreise.

Konflikt og krig

I situasjoner hvor det oppstår krig eller konflikt som utløser humanitære kriser er det høy sannsynlighet for at store antall mennesker legger på flukt. I krisesituasjon oppstår det gjerne kaos og ofte er ikke beredskapen tilstrekkelig. Personer på flukt kan befinne seg i flere transittland før de ankommer mottakerlandet hvor de forsøker å etablere seg midlertidig eller på lenger sikt. I en kaotisk situasjon er det også mulig at vedkommende på flukt har reist uten identifikasjonspapirer og ikke har blitt registrert ved avreise. Det er kjent at personer på flukt møter en rekke utfordringer og er ekstra sårbare for utnyttelse gjennom hele fluktforløpet.⁶² Det finnes også personer som vil stå klar til å utnytte situasjoner hvor sårbare mennesker flykter ved å tilby jobb og husly som ikke er legitime eller i overensstemmelse med regelverket i mottakerlandet.⁶³ I situasjoner hvor personer er ekstra sårbare vil de også være mer utsatt for å bli lurt i en rekrutteringsprosess som kan føre til utnyttelse og i verste fall tvangsarbeid. Virksomheter bør derfor være ekstra nøye med å identifisere mulig risiko knyttet til rekruttering av utenlandske arbeidere som kommer fra land rammet av krise.

⁶² UN University (2021) Delta 8.7 Crisis Policy Guide, Hentet fra: <https://delta87.org/resources/policy-guides/policy-guide-working-groups/crisis-working-group/>.

⁶³ OSCE (2022) OSCE States need to strengthen anti-trafficking prevention measures amid humanitarian crisis in Ukraine, Hentet fra: <https://www.osce.org/secretariat/513913>.

Del D

Konklusjon og anbefalinger

8. Konklusjon og anbefalinger

Å forsikre seg om at migrantarbeidere ikke utsettes for utnyttelse eller uanstendige arbeidsforhold vil både bidra til å oppfylle fundamentale rettigheter og FNs bærekraftsmål. Det anbefales at rekrutteringspraksis inngår som en sentral del av arbeidet med aktsomhetsvurderinger for å sikre arbeideres rettigheter. Gjennomgangen av rammeverk, eksisterende initiativ og eksemplene i rapporten viser at et slikt fokus er viktig.

Det kommer også tydelig frem i rapporten at bedrifter må ta en aktiv rolle for å unngå at arbeidere må betale rekrutteringsavgifter og relaterte kostnader. Rekrutteringsavgifter må anses å være en av hovedårsakene til at arbeidere kan ende i tvangsarbeid.

8.1 ANBEFALINGER TIL PRIVATE AKTØRER

For å sikre at anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter blir overholdt bør virksomheter prioritere å kartlegge og identifisere risiko i egne verdikjeder. Det å sikre arbeidere, og særlig migrantarbeidere, er et viktig skritt for å etterleve FNs bærekraftsmål 8 om anstendig arbeid for alle og FNs bærekraftsmål 10 om mindre ulikhet.

Inntil nylig har det vært akseptert i enkelte sektorer at kostnader forbundet med rekruttering helt eller delvis bæres av arbeiderne på egenhånd, men nå forventes det at virksomheter innfører forbud mot rekrutteringsavgift, og dermed tar ansvar for denne byrden som arbeidere tidligere har vært nødt til å bære selv. I tillegg har bedrifter et ansvar for å følge opp andre viktige arbeidstakerrettigheter som blant annet oppsigelsesvern, retten til fri fagorganisering, lik lønn for likt arbeid med mere.

Vi anbefaler derfor følgende tiltak:

- 1) **Etabler egne retningslinjer for å beskytte arbeidere i forbindelse med rekruttering i egen drift og i deres verdikjede.**
 - Implementer detaljerte forventninger for hvordan rekruttering skal gjøres og tydeliggjør hva bedriften forventer i deres verdikjeder. Leverandører skal ta ansvar for rekruttering og dette må konkretiseres.
- 2) **Vurder jevnlig risikoen for at arbeidere blir utnyttet på grunn av uønsket rekrutteringspraksis.**
 - Forstå hvilke aktører som rekrutterer til egen drift, innleid, og bakover i verdikjeden. Flere ledd i hvert land betyr ofte mindre forutsigbarhet og økt risiko for utnyttelse av arbeidere.
 - Rekrutteringsforløpet skal være en fast del av aktsomhetsvurderinger, og en bør forstå hvordan arbeidere rekrutteres og hvilke aktører som er involvert. Kontrakter, kostnader, bruk av mellommenn og andre forpliktelser bør redegjøres. Ved migrasjon bør dette gjøres både i avreise og mottakerland.
- 3) **Innfør Employer Pays Principle (EPP) i kontrakter og leverandørdialog.**
 - Rekruttering av migrantarbeidere medfører kostnader. EPP-prinsippene sier at ingen arbeider skal betale for en jobb, og at kostnadene ved rekruttering ikke skal belastes arbeidere, men arbeidsgivere. Når en arbeider setter seg i gjeld for å få jobb settes de i en situasjon som gjør dem sårbare.
 - Vær svært tydelig på hva som aksepteres og hva som ikke aksepteres, her er ILO General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment tydelige.
- 4) **Samarbeid med leverandører, arbeidere og fagforening i egne verdikjeder.**
 - Lokal dialog med leverandør, arbeidere og fagforening er svært viktig for å forstå risiko og kompliserte rekrutteringsprosesser.
 - Gi opplæring og samarbeid for å forstå kompliserte rekrutteringskanaler og kartlegg rekrutteringsaktører.
- 5) **Gi oppreisning til arbeidere tidlig og direkte dersom dette oppdages.**
 - Etabler og delta i oppreisningsprosesser og tilpass arbeidet særlig til migrantarbeidere.
 - Alle aktører som er involvert i tilbakebetalingsprosessen må ta nødvendige skritt for å sikre at alle arbeidere og deres familier er beskyttet mot skade og hevn gjennom hele prosessen. Dette inkluderer å

sette på plass anti-hevn poliser og avtaler, opplæring av etterforskere til å være oppmerksom på arbeidernes behov, og gi arbeidere tilgang til åpne, rettfærdige og legitime klagemekanismer i henhold til OECD modellen og best practice eksempelvis ETI)

- Sørg for tilsyn, kvalitet og integritet i tilbakebetalingsprosessen. Aktører bør nedsette et styrende organ som kan gi tilsyn til tilbakebetalingsprosessen og som bør implementere en mekanisme som sikrer og observerer kvaliteten og integriteten av all aktivitet knyttet til tilbakebetalingsprosessen. Tredje part bør være involvert for å kredibilitet, ekspertise og uavhengighet til alle aspekter ved prosessen der hvor det er mulig.
- Gi arbeidere tilgang til alternative kanaler for oppreisning. I mange tilfeller kan etterforskningen av rekrutteringsavgifter og kostnader identifisere andre forhold som krever at det gis et bredere sett av oppreisningsprosesser. Gi arbeidere henvisninger andre støttetjenester (f.eks medisinsk, juridisk, psykososial støtte). Der hvor tilbakebetalingsprosessen identifiserer korrumpert eller kriminell aktivitet bør involverte aktører samarbeide om straffeforfølgelse. Dette inkluderer å støtte arbeidere i å søke tilleggskompensasjon gjennom statlige mekanismer hvor det er mulig og passende.

6) Engasjer i meningsfylte flerpartssamarbeid.

- For å unngå at arbeidere må betale rekrutteringsavgift og kostnader bør arbeidsgivere, innkjøpere, investorer og myndigheter jobbe sammen for å vedta et system som effektivt forebygger og sikrer at disse utgiftene ikke pålegges arbeiderne fremover.
- Alle aktører bør samarbeide i god tro mot et felles mål om å tilby effektiv tilbakebetaling av rekrutteringsavgifter og kostnader til arbeidere så raskt og effektivt som mulig. Tilbakebetalingsplanen bør utvikles i fellesskap med input fra arbeiderne, deres representanter, og andre aktører inkludert arbeidsgiver, rekrutteringsbyrå/agent, innkjøper, investor, og sivilsamfunnsorganisasjoner. Arbeidernes innflytelse og deltakelse i tilbakebetalingsprosessen bør være sentral i enhver beste praksis tilnærming.

8.2 ANBEFALINGER TIL MYNDIGHETER

For å sikre at etisk og ansvarlig rekruttering praktiseres, er det nødvendig at myndigheter oppdaterer sitt regelverk i tråd med internasjonal utvikling av nye rammeverk. Myndigheter i begge ender av migrasjonskorridorene bør se fordelene ved å beskytte migrantarbeidere i rekrutteringsforløpet for å oppnå beste praksis i tråd med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, FNs migrasjonsplattform⁶⁴ og FNs bærekraftsmål.

1) Myndigheter bør etablere tydelige og tilgjengelige prosesser for internasjonal rekruttering:

- Tilpasse alle lover og regler knyttet til rekruttering slik at de er i overenskomst med ILO General Principles and Operational Guidelines for Recruitment.
- Forby innkreving av rekrutteringsavgift/honorar ved lov og innføre sanksjoner mot aktører som ikke etterfølger dette.
- Tydeliggjøre i lovverk hvilke kostnader arbeidsgivere kan trekke fra lønnen og når, i overenskomst med ILO General Principles and Operational Guidelines for Recruitment.
- Pålegge arbeidsgivere og rekrutteringsaktører å betale tilbake det totale beløpet ved tilfeller hvor arbeidere har betalt rekrutteringsavgift/honorar.
- Promotere mer rettfærdige arbeidsmarkeder for alle arbeidere ved å introdusere muligheter for at migrantarbeidere får endre arbeidsgiver innen et visst tidspunkt uten å være nødt til å søke om og betale for arbeidstillatelse på ny.

2) Myndigheter bør etablere robuste, transparente og offentlige lisenssystemer for rekrutteringsaktører:

- Ratifisere ILO Private Employment Agencies Convention 181.
- Effektive tiltak for tilsyn eller mulig lisenssystem for å håndtere aktiviteter knyttet til rekrutteringsformidlere bør etableres som for eksempel Gangmaster and Labour Abuse Authority Licensing Scheme i Storbritannia.

⁶⁴ The UN Global Compact for Safe Orderly and Regular Migration (GCM) utarbeidet i 2018 – se særlig GCM 6 om rettfærdig og etisk rekruttering, og anstendig arbeid. <https://www.iom.int/global-compact-migration>.

- Rekrutteringsaktører bør pålegges å operere etter globalt anerkjente codes of conduct fra for eksempel The World Employment Agency (WEC).

3) Bilaterale avtaler mellom regjeringer bør inneholde tydelige og bindende forbud mot å kreve rekrutteringsavgift/honorar fra arbeidere både i opprinnelseslandet og i destinasjonslandet.

- Myndigheter fra destinasjonsland bør sørge for at ansatte ved ambassader kjenner til lovgivning og prosesser knyttet til rekruttering av migrantarbeidere og mulig risiko knyttet til rekruttering for dem gjennom relevante migrasjonskorridorer.
- Sikre at lovverk og praksis ikke diskriminerer mot migrantarbeidere eller mellom ulike kategorier av utenlandske arbeidere i deres tilgang til essensiell beskyttelse, inkludert frihet til å organisere seg.
- Sikre likestilt lønn for kvinnelige migrasjonsarbeidere i destinasjonsland, og at migrantarbeidere mottar lik lønn og like arbeidsforhold som nasjonale arbeidere.⁶⁵

⁶⁵ IHRB (2022) Realising Rights and Maximising Benefits: Improving Development Outcomes Through the Responsible Recruitment of Migrant Workers.