



MEMO/2. juni 2015

Grov udnyttelse af arbejdskraft: arbejdstagere, der migrerer inden for eller til EU

1. Hvad er grov udnyttelse af arbejdskraft?

Arbejde syv dage om ugen til en løn, der udbetales med ujævne mellemrum eller slet ikke, indkvartering under overfyldte og kummerlige forhold isoleret fra resten af samfundet eller arbejde uden ansættelseskontrakt og under konstant trussel om udvisning er alle eksempler på grov udnyttelse af arbejdskraft. Formelt henviser "grov udnyttelse af arbejdskraft" til enhver form for udnyttelse af arbejdskraft, der er strafbar i henhold til lovgivningen i den medlemsstat, hvor udnyttelsen sker. Kun bestemte former for udnyttelse af arbejdskraft er omfattet af EU's strafferetlige bestemmelser, men artikel 5 i EU's charter om grundlæggende rettigheder forbyder slaveri og tvangsarbejde, og artikel 31 bestemmer, at enhver arbejdstager har ret til "retfærdige og rimelige" arbejdsforhold.

2. Hvem er ofre for grov udnyttelse af arbejdskraft i EU?

Ofre for grov udnyttelse af arbejdskraft er arbejdstagere, der udsættes for arbejdsforhold, som er ulovlige i henhold til lovgivningen i det land, hvor det foregår. Ofre for udnyttelse af arbejdskraft arbejder ofte alene, i marken, i husholdninger eller på byggepladser. Når ofrenes ansættelse ophører, forlader de i mange tilfælde det land, de har arbejdet i, og er derfor svære at spore. Fagpersoner, der arbejder med ofre for grov udnyttelse af arbejdskraft, kan dog beskrive ofrenes oplevelser, og en række af disse eksperter har delt deres viden og ekspertise i interviews med FRA, ved at deltage i diskussioner i fokusgrupper eller ved at fremlægge casestudier.

3. Kan FRA anslå, hvor mange ofre for grov udnyttelse af arbejdskraft der findes i EU?

Selve den ulovlige karakter af udnyttelse af arbejdskraft gør det vanskeligt at sætte tal på antallet af ofre. Det skyldes både, at definitionen af udnyttelse af arbejdskraft varierer mellem EU's medlemsstater, fordi de foranstaltninger, der træffes for at bekæmpe udnyttelse af arbejdskraft, varierer, og det udbredte fænomen med underrapportering. De data, som FRA har indsamlet, viser, at antallet af identificerede ofre og domme er højere i de EU-medlemsstater, hvor definitionen af udnyttelse af arbejdskraft er bredere, og hvor der foretages flere kontroller, end i de medlemsstater, hvor definitionen er snævrere. Forsøg på at sætte tal på udnyttelsen af arbejdskraft bør vurderes varsomt. Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) anslår f.eks., at der til enhver tid var tre ud af 1 000 personer i verden, som blev udsat for tvangsarbejde over en 10-årig periode fra 2002 til 2011. For bedre at kunne vurdere, i hvilket omfang arbejdskraft udnyttes, har FRA i sin undersøgelse udpeget en række risikosektorer, hvor der er større risiko for udnyttelse af arbejdskraft, herunder landbrug, skovbrug, fiskeri, byggeri og anlæg, hotel- og restaurationsvirksomhed, husarbejde og visse former for produktion.

4. Hvem risikerer at blive offer for grov udnyttelse af arbejdskraft i EU?

Der er en række risikofaktorer, som gør arbejdstagere mere sårbare over for udnyttelse. De kan inddeles i:

- risikofaktorer, der er knyttet til ansættelseslandets retlige og institutionelle ramme, f.eks. utilstrækkelig efterforskning eller manglende tilsyn med arbejdsforhold
- risikofaktorer, der er knyttet til arbejdstagernes personlige situation, f.eks. manglende kendskab til sproget i det land, hvor de arbejder, lavt uddannelsesniveau eller ekstrem fattigdom i deres oprindelsesland
- risikofaktorer på arbejdspladsen, f.eks. arbejde i en sektor, hvor udnyttelse af arbejdskraft er almindelig, eller i en farlig ansættelsessituation
- risikofaktorer, som arbejdsgiverne har skabt, f.eks. hvis de ikke tilbyder en ansættelseskontrakt på et sprog, som arbejdstageren forstår, ikke oplyser arbejdstagerne om deres rettigheder eller øger arbejdstagernes afhængighed (f.eks. ved at stille bolig og transport til rådighed eller ved at ansætte andre familiemedlemmer).

5. Hvilken rolle spiller EU's institutioner og medlemsstater i tilfælde af grov udnyttelse af arbejdskraft?

EU's medlemsstater har pligt til at udvise behørig omhu. Det betyder, at arbejdstagere fra et andet land, som er i alvorlig risiko for at blive groft udnyttet, har ret til de beskyttelsesforanstaltninger, som de kompetente myndigheder har vedtaget. Medlemsstaterne har i medfør af EU-retten pligt til at gennemføre kontroller for at afsløre udnyttelse af arbejdskraft, beskytte ofre, etablere klageadgang og sikre, at lovovertræderne retsforfølges.

6. Hvad er det særlige ved denne undersøgelse?

Det er den første EU-undersøgelse, der omhandler alle strafbare former for udnyttelse af arbejdstagere, der migrerer inden for eller til EU. Den dokumenterer, at:

- grov udnyttelse af arbejdskraft er udbredt inden for en række brancher i EU (f.eks. landbrug, byggeri og anlæg, hotel- og restaurationsvirksomhed, husarbejde og produktion), men mange lovovertrædere undgår alligevel straf
- forbrugerne ikke er bevidste om, at de produkter, som de køber, kan være resultatet af udnyttelse af arbejdskraft, da der ikke er fastsat bindende standarder eller mærkningsordninger
- forskellige definitioner af strafbar udnyttelse af arbejdskraft i EU's medlemsstater betyder, at noget, som er strafbart i ét land, ikke er strafbart i et andet.
- I lande, som f.eks. Bulgarien, Cypern, Grækenland, Letland, Litauen, Luxembourg, Malta og Slovenien, beskytter lovene om udnyttende arbejdsforhold kun tredjelandstatsborgere med ulovligt ophold. I næsten alle EU-medlemsstater beskyttes arbejdstagere med ulovligt ophold fra tredjelandsmod grov udnyttelse af arbejdskraft gennem strafferetlige bestemmelser. EU-statsborgere nyder kun godt af sådan beskyttelse i fire medlemsstater (Belgien, Frankrig, Tyskland og Nederlandene).

7. Hvordan er dataene til rapporten indsamlet?

Der er foretaget både skrivebords- og feltundersøgelser. Der er foretaget skrivebordsundersøgelse af den retlige og institutionelle ramme for grov udnyttelse af arbejdskraft i alle 28 EU-medlemsstater, og der er foretaget feltundersøgelse i 21 EU-medlemsstater, dvs. alle medlemsstater med undtagelse af Danmark, Estland, Letland, Luxembourg, Rumænien, Slovenien og Sverige (på grund af ressourcebegrænsninger). Medlemsstaterne er udvalgt, så undersøgelsen dækker forskellige geografiske regioner

samt forskellige økonomiske situationer og retlige traditioner. Feltarbejdet omfattede i alt 616 ekspertinterviews med deltagelse af forskellige faggrupper på området for udnyttelse af arbejdskraft, herunder arbejdstilsyn, politiet, dommere og repræsentanter for arbejdstagere og arbejdsgivere, samt 24 fokusgruppediskussioner med deltagelse af blandede grupper af forskellige fagpersoner. Som en del af feltarbejdet blev der desuden indsamlet 217 casestudier af eksempler på grov udnyttelse af arbejdskraft. De var baseret på oplysninger fra medlemsstaternes eksperter.

8. Hvad kan der gøres for at forbedre situationen?

- EU-institutionerne og -medlemsstaterne kan reagere over for de udpegede risikofaktorer ved at indføre forebyggelses- og overvågningsordninger og fastlægge en retlig og institutionel ramme for sporing af tilfælde af udnyttelse af arbejdskraft via arbejdspladsinspektioner. De kan også sikre, at ofrene får adgang til klage, med målrettede støttetjenester, udlevering af oplysninger om ofrenes rettigheder, effektiv efterforskning og retsforfølgelse og sanktioner mod de arbejdsgivere, der udnytter arbejdskraft.
- Offentligheden skal oplyses om, at udnyttelse af arbejdskraft sker i virkeligheden, og at et miljø med nultolerance vil gavne alle arbejdstagere og sektorer i økonomien.
- Fagforeninger og civilsamfundets organisationer bør tage kontakt til arbejdstagere, der migrerer inden for eller til EU, og støtte gennemsigtige ansættelsesforhold med ansættelseskontrakter, der er skrevet på et sprog, arbejdstagerne forstår, og som forpligter arbejdsgiverne til at udbetale løn hver måned og ikke efter afslutningen af et projekt eller en sæson.
- Forbrugerne bør have ret til at få oplyst, om de produkter, de køber, muligvis er produceret under udnyttende forhold. Certifikater eller mærkning, som attesterer rimelige arbejdsforhold, bør derfor ledsage både produkter og tjenesteydelser.
- Virksomheder bør have pligt til at fremlægge oplysninger om de foranstaltninger, de har truffet, for at sikre, at udnyttelse af arbejdskraft ikke finder sted, og der bør være et offentligt register over arbejdsgivere eller rekrutteringsbureauer, som er dømt for udnyttelse af arbejdskraft.
- Ofrenes ret til at blive anerkendt som ofre og deres adgang til klage bør ikke være betinget af deres opholdsstatus. Ofre skal have adgang til erstatning uanset deres opholdsstatus.

9. Hvordan vil FRA følge op på undersøgelsens resultater?

For at opnå en bedre forståelse af ofrenes erfaringer og behov planlægger FRA et opfølgende projekt, som vil omfatte interviews med arbejdstagere, der har oplevet eller risikerer at blive udsat for udnyttelse af arbejdskraft i EU.

FRA vil desuden fremme anvendelsen af undersøgelsens resultater med henblik på at ændre lovgivningen. Dette vil ske i tæt samarbejde med institutioner, såsom Europa-Kommissionen, Europa-Parlamentet, Europarådet, Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO), Det Frie Faglige Internationale (FFI) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS), samt andre EU-agenturer, såsom Eurofound og Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA). FRA vil også arbejde tæt sammen med medlemsstaterne og civilsamfundets organisationer, og det vil opfordre medierne til at styrke bevidstheden om fænomenet med grov udnyttelse af arbejdskraft i EU.

Yderligere oplysninger fås ved henvendelse til FRA's medieteam:

E-mail: media@fra.europa.eu/Tlf.: +43 1 58030 -642