

Tina Davis

# Rekruttering av migrantarbeidere

EN STUDIE FRA NORSK MATPRODUKSJON



**KING**

CORETTA & MARTIN LUTHER KING  
INSTITUTT FOR FRED SARBEID



Forfatter, forsker og prosjektleder: **Tina Davis**  
Etikk-og metodeansvarlig: **Elida Jacobsen**  
Forskningskoordinator: **Karoline Løvoll Strømme**

Layout og illustrasjoner: **Hesthest Kreativt Kontor**  
Bilder omslag og side 10/11, 20/21, 26/27, 70/71, 86/87: **Shutterstock**  
Bilder side 76/77 og 82/83: **Hesthest Kreativt Kontor**  
Trykk: **Konsis Grafisk AS**

ISBN: **978-82-693363-0-6**

Takk til samarbeidspartnere:  
**Norsk Nærings-og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN), Rosa Prosjektet, Gartnerhallen, og Fellesforbundet,** og til alle som har bidratt til rapporten.

Prosjektet er i hovedsak finansiert av bærekraftsfondet HANDLE, med støtte fra Gartnerhallen.



© 2023 **Coretta & Martin Luther King Institute for Peace AS**  
Forespørsel om tillatelse til trykking eller oversettelse av deler av  
eller hele rapporten rettes til: [info@kinginstituttet.no](mailto:info@kinginstituttet.no)  
Elektronisk distribusjon: **kinginstituttet.no**



# Innhold

Sammendrag .....	6
Summary .....	8
Introduksjon .....	12
1.1 Problemstillinger .....	14
1.2 Metode .....	14
1.3 Avgrensninger .....	18
1.4 Oversikt over migrantarbeiderne som deltok .....	19
2. Rammeverk .....	22
3. Rekrutteringen .....	28
3.1 Migrantarbeidere .....	28
3.2 Hvem rekrutterer og hvordan foregår rekrutteringen? .....	30
3.3 Rekrutteringskanaler .....	38
3.4 Rekrutteringsprosessen .....	40
3.5 utfordringer i rekrutteringen .....	42
3.6 Risiko .....	45
3.7 Karakteristikk ved utnyttelse .....	48
4. Konklusjon .....	72
5.1 Anbefalinger til private aktører .....	78
5.2 Anbefaling til myndigheter .....	80
6. Referanser .....	84
7. Appendix .....	88

## Sammendrag

Det er behov for mer kunnskap om hva som skjer i rekrutteringen av migrantarbeidere til norsk matproduksjon og andre sektorer med lavere krav til fagkompetanse. Målet med denne rapporten er å gi bedre innsikt i rekrutteringsprosessen til utenlandske arbeidere som ofte foregår over landegrenser hvor det er lite innsyn i hvilke avtaler som inngås.

Utgangspunktet for prosjektet var å utforske sammenhengen mellom rekruttering og utnyttelse i de tilfeller hvor det kan oppstå i det norske arbeidslivet. I rapporten har King Instituttet gjennomgått relevant rammeverk og kartlagt de ulike aktørene som kan være involvert i rekrutteringsprosessene, undersøkt de forskjellige måtene migrantarbeidere finner jobber på, samt utforsket de mange rekrutteringskanalene til norsk matproduksjon.

Rapporten bygger på 19 kvalitative intervjuer med migrantarbeidere fra 13 land, og 20 kvalitative intervjuer med eksperter som jobber opp mot denne gruppen. Intervjuene ble gjennomført i siste halvdel av 2022. Da vi har gjort en kvalitativ undersøkelse, kan vi ikke si noe om omfanget av uregelmessigheter arbeidstakere møter knyttet til rekrutteringen.

Migrantarbeiderne som omtales i denne rapporten har opplevd et spektrum av ulike arbeidsforhold fra anstendige og gode arbeidssituasjoner til grov utnyttelse. Selv om de fleste arbeidsgivere i norsk matproduksjon opererer seriøst, er det en gruppe useriøse aktører som bidrar til konkurransevridning og pulverisering av den norske arbeidsmodellen. Felles for arbeidstakerne som opplevde gode arbeidsforhold og var fornøyde med arbeidsgiveren, var at de var ansatt direkte.

Vi har gjort en dybdeanalyse av ulike årsaker og dynamikker som kan gjøre det mulig for uredelige aktører å utnytte migrantarbeidere knyttet til rekrutteringsprosessen. Faktorer som manglende språkferdigheter, sosialt nettverk og kjennskap til egne rettigheter i Norge kan gjøre det vanskelig for migrantarbeidere å navigere situasjoner hvor de utsettes for uanstendige arbeidsforhold. Noen vet ikke hvor og hvordan de kan oppsøke hjelp ved behov.

King Instituttets funn viser blant annet en sammenheng mellom rekruttering og uredelige avtaler, bruk av tilretteleggere og mellommenn; kostnader som belastes arbeidere; manglende informasjon om egne rettigheter; gjeld; forskjellsbehandling av arbeidere; og unndragelse av lønn.

De fleste arbeidsgivere behandler arbeiderne sine i tråd med regelverket og normen i det norske arbeidslivet. Samtidig er det en liten gruppe som klarer å undergrave systemet på bekostning av migrantarbeidernes rettigheter.

Den personlige prisen arbeidstakere som opplever utnyttelse må betale i møte med uredelige aktører kan få enorme konsekvenser for den enkelte arbeiders liv, ofte uten at de har mulighet for å søke oppreisning etter endt arbeidsforhold i Norge. Det får også negative konsekvenser for næringene.

Det er behov for langt tettere samarbeid mellom næringslivet, myndighetsapparatet, fagforeningene og sivilsamfunnsorganisasjoner for å sikre tryggere prosesser knyttet til rekruttering av migrantarbeidere til jobber i Norge.

## Summary

There is a need for more knowledge about the recruitment of migrant workers into sectors in Norwegian food production and other low skilled sectors. The aim of this report is to provide better understanding of the recruitment process of migrant workers, which often takes place across national borders where there is little insight into the agreements being made.

The starting point for the project was to explore the connection between recruitment and exploitation in the cases where it can occur in Norwegian working life. In the report, the King Institute has reviewed relevant frameworks and mapped the various stakeholders who may be involved in the recruitment process, examined the different ways in which migrant workers find jobs, and explored the many recruitment channels into Norwegian food production.

The report is based on 19 qualitative interviews with migrant workers from 13 countries, and 20 qualitative interviews with experts who work with this group in different ways. The interviews were conducted in the latter half of 2022. As we have not conducted a quantitative survey, we cannot say anything about the scope of irregularities migrant workers encounter linked to recruitment.

The migrant workers mentioned in this report have experienced a spectrum of different working conditions, from decent work to severe exploitation. Although most employers in Norwegian food production operate in compliance with law and regulations, there is a group of unscrupulous actors who contribute to distorting competition and pulverising the Norwegian working model. The employees who experienced good working conditions and satisfying relationships with their employers had one thing in common, they were all directly employed.

We have carried out an in-depth analysis of various causes and dynamics that allow for fraudulent actors to exploit migrant workers linked to the recruitment process. Factors such as lack of language skills, social networks and knowledge of their own rights in Norway can make it difficult for migrant workers to navigate situations where they are exposed to indecent working conditions. Some do not know where and how to seek help when needed.

The King Institute's findings show, among other things, a connection between recruitment and fraudulent agreements; the use of facilitators and intermediaries; costs charged to workers; lack of information about their own rights; debt; discrimination against workers; and evasion of wages.

Most employers treat their workers in line with regulations and the norms of



Norwegian working life. At the same time, there is a small group that manages to undermine the system at the expense of migrant workers' rights. The personal cost to workers who experience exploitation when dealing with fraudulent actors can have huge consequences for their personal lives, often without them having the opportunity to seek compensation after the end of their employment in Norway. It also has negative consequences for the industries.

There is a need for much closer cooperation between the private sector, the government apparatus, the trade unions and civil society organisations to ensure safer processes related to the recruitment of temporary migrant workers for jobs in Norway.



# I Introduksjon



## Introduksjon

Migrantarbeidere spiller en viktig rolle i den globale økonomien. Deres bidrag er sterkt til stede i produksjon av varer og tjenester, og de sender betydelige summer hjem som bidrar til positiv utvikling i deres opprinnelsesland.

I så måte er migrasjon verdiskapende og det bringer med seg nye muligheter for arbeidere, arbeidsgivere og land. 164 millioner migrantarbeidere jobber utenfor landet sitt, ifølge FNs arbeidsbyrå (ILO, 2017).

Arbeidsinnvandringen til Norge har økt med utvidelsen av EU/EØS i 2004 og 2007. Migranter fra Polen er den største gruppen arbeidsinnvandrere, med Litauen på andreplass og India på tredjeplass (SSB, 2019). Migrantarbeidere som kommer kan besitte etterspurt kompetanse, dekke behov for midlertidig arbeidskraft i arbeidsmarkedet, eller ta jobber som ikke er så attraktive blant den nasjonale befolkningen.

De senere årene har det vært økende fokus og tiltak rettet mot menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i globale og nasjonale verdikjeder, noe som for eksempel gjenspeiles med introduksjon av Åpenhetsloven. Migrantarbeidere er en gruppe det fokuseres på i denne sammenheng fordi de i utgangspunktet er mer sårbare for utnyttelse, særlig i forbindelse med rekrutteringen (Davis, 2022).

Mange migrantarbeidere som kommer for sesongarbeid har positive erfaringer med å jobbe i Norge, og flere kommer tilbake år etter år. Næringene og andre relaterte aktører gjør godt arbeid for å sikre anstendige arbeidsforhold og identifisere eventuell risiko i tråd med norsk lov og arbeidslivspraksis.

I senere tid har det vært mer utfordrende for matprodusenter å få tak i arbeidskraft på grunn av pandemien og innreiserestriksjonene, krigen i Ukraina som i stor grad har gjort at mennene ikke lenger kommer til Norge på sesongarbeid, og økt levestandarden i land som Polen som har gjort det mindre attraktivt å reise utenlands for å jobbe. Den lave kronekursen fører også til reell lønnsnedgang for utenlandske arbeidere, noe som bidrar til at det er vanskeligere for matprodusenter å skaffe arbeidskraft. Vanskeligheter med å få norsk arbeidskraft har også vært mye diskutert.

Rekruttering av migrantarbeidere til Norge er av natur transnasjonalistisk. Fordi det ofte foregår over landegrenser, kan det medbringe annen risiko. Rekrutteringsleddet er også en kjent inngangsport til mulige uanstendige arbeidsforhold og utnyttelse. Når uregelmessigheter oppstår, starter det ofte i rekrutteringsprosessen og kan få alvorlige konsekvenser for arbeidere senere i arbeidsforløpet.

Med et spesielt fokus på rekrutteringsprosessen til migrantarbeidere som kommer til Norge for å jobbe i norsk matproduksjon, tar denne rapporten opp tråden fra King Instituttet og NorgesGruppens rapport «Migrantarbeidere i norske verdikjeder for matproduksjon» (Davis & Pedersen, 2020). Der kom det frem gjennom en spørreundersøkelse med 670 norske bedrifter av ulik størrelse innen frukt, grønt, kjøtt og fiskeproduksjon at det manglet kunnskap om forhold knyttet til rekrutteringsleddet som kan føre til mulige brudd på arbeideres rettigheter. En konklusjon var at aktørene ikke vet nok om de ulike rekrutteringskanalene og mulig risiko de medbringer.

Med økt arbeidsmigrasjon til Norge har det også vært en oppsving i utenlandske virksomheter og nye virksomhetsformer som har gjort det vanskeligere å påse at reglene i arbeidslivet følges, og at lovlige og seriøse aktører ikke rammes av konkurransevridning (Brunovskis og Ødegård, 2019). Arbeidslivskriminalitet oppstår gjerne på grunn av en kombinasjon av høy profitt, lav oppdagelsesrisiko og lave straffer, ofte på bekostning av arbeideres vilkår og rettigheter (Økokrim, 2023). Avgrensningene mellom hva som er lovlige aktiviteter, gråsoner og ulovlige aktiviteter kan i noen tilfeller være utydelige (Jokinen & Ollus, 2019).

I skjæringspunktet hvor migrantarbeidere som kommer for å tjene penger møter uredlige aktører med mål om å generere profitt, finnes en gruppe som er sårbare for utnyttelse. Det er viktig å forstå rekrutteringsprosessen bedre for å kunne identifisere risiko og avdekke uønskede forhold slik at det blir vanskeligere for useriøse aktører å operere på siden av arbeidslivets spilleregler.

## 1.1 Problemstillinger

En gjennomgående utfordring for å bedre forstå uregelmessigheter som kan oppstå i norsk matproduksjon og i sektorer med høyt innslag av utenlandske arbeidere med lavere fagkvalifikasjoner er å gjenkjenne hvordan og hvorfor det kan oppstå utnyttelse i rekrutteringen. Det mangler forskning som undersøker sammenhengen mellom rekruttering og utnyttelse, noe som begrenser forståelsen for rotårsaker og dynamikker knyttet til uanstendige arbeidsforhold i Norge.

En faktor som kompliserer rekrutteringsleddet er at det ofte er transnasjonalistisk. Konseptet transnasjonalisme refererer til flere tilknytninger og interaksjoner som knytter personer og institusjoner til hverandre på tvers av land. Rekrutteringsprosessen, og dermed også den potensielle veien inn i uønskede forhold, starter ofte i hjemlandet før arbeidsforholdet er påbegynt i Norge. Det er svært vanskelig å avdekke uregelmessigheter når bedrageriet påbegynnes utenfor norske grenser og jurisdiksjon.

Hovedspørsmålet vi ønsker å besvare i denne studien er:

**Hvordan og hvorfor kan det oppstå utnyttelse i rekrutteringen av migrantarbeidere til norsk matproduksjon?**

Vi besvarer også følgende delspørsmål:

**Hva vet vi om rekrutteringsprosessen i norske verdikjeder for matproduksjon?**

**Hva er migrantarbeideres erfaringer med rekrutteringsprosessen, og hvordan avviker det fra norsk og internasjonalt rammeverk?**

**Hvordan påvirker transnasjonalistiske rekrutteringsprosesser praksis i Norge?**

## 1.2 Metode

Et av hovedmålene med denne forskningen er å få en bedre forståelse for rekrutteringsprosesser i norske verdikjeder for matproduksjon, og hvordan det kan påvirke uregelmessigheter og utnyttelse i tilfeller hvor det oppstår i arbeidsforhold. Undersøkelsen er også relevant for andre sektorer hvor det er høyt innslag av migrantarbeidere med lav fagkompetanse.

Forskningen bygger på ulike former for datainnsamling. Vi har intervjuet migrantarbeidere og aktører som jobber på feltet. I arbeidet med å utforme en intervjuguide og temaliste hadde vi innledende samtaler med en rekke ulike aktører som jobber opp mot denne gruppen. Det ga oss et godt innblikk i noen av problemstillingene ekspertene på feltet møter i sitt arbeid, og utfordringene arbeiderne kan oppleve knyttet til arbeidssituasjonen. På bakgrunn av det og analyse av forskningsartikler, rapporter og medieoppslag, samt rettskraftige domsavgjørelser, så har vi utviklet delvis semistrukturerte og delvis åpne intervju spørsmål, det vil si en kombinasjon av like spørsmål gitt til alle, og åpne spørsmål gitt kun til noen.

For å få en dybdeforståelse av rekrutteringsprosessen, har vi intervjuet migrantarbeidere som enten tidligere har jobbet i Norge eller som jobber i Norge nå.

Grunnlaget for analysen vår er kvalitative intervjuer med migrantarbeidere som har jobbet i norske verdikjeder for matproduksjon, og med eksperter som jobber opp mot denne gruppen. Vi ønsker å presisere at vi ikke har gjort en kvantitativ studie hvor vi har undersøkt hyppigheten av uregelmessigheter knyttet til rekruttering av migrantarbeidere. En kvalitativ forskningstilnærming har gitt oss muligheten til å få en dypere forståelse for hvordan transnasjonalistisk rekruttering foregår, og hvilke utfordringer det kan medbringe for arbeiderne, virksomhetene og for det norske arbeidsmarkedet.

### **Totalt ble 19 migrantarbeidere og 20 eksperter intervjuet.**

Det var viktig å inkludere førstehåndserfaringer fra migrantarbeidere for å kartlegge ulike dynamikker og nyanser i rekrutteringsprosessen fra deres ståsted som ellers ikke kommer like tydelig frem i forskning om migrasjon. Informasjonen er nyttig kunnskap for forskjellige aktører som jobber opp mot denne gruppen, som virksomheter, de ulike delene av myndighetsapparatet, sivilsamfunnsorganisasjoner, fagforeninger, akademikere med flere.

Ved utvelgelse av intervjukandidater har vi rekruttert gjennom ulike aktører som jobber opp mot gruppen migrantarbeidere. Aktørene består av grøntprodusenter, grøntleverandører, sjømatelskap, kjøttprodusent, fagforeninger, advokater og sivilsamfunnsorganisasjoner.

Selv med god støtte fra de nevnte aktørene var det vanskelig å komme i kontakt med utenlandske arbeidere som ønsket å stille til intervju. Vi annonserte for eksempel etter intervjukandidater på norske diaspora-sider på Facebook på arbeideres morsmål, som litauisk og bulgarsk, uten hell. Villigheten til å la seg intervju om rekruttering og relaterte temaer er lav da det kan oppleves som sensitivt og risikofyllt å snakke om.

Det kan spesielt være vanskelig for arbeidere som har vært utsatt for utnyttelse å dele personlige erfaringer på grunn av frykt for konsekvenser og mulige traumer. Dette hadde vi forutsatt. Konsekvensene av å ha opplevd uanstendige arbeidsforhold og utnyttelse i et fremmed land kan påvirke både psykisk og fysisk helse, samt personens verdighet og integritet negativt (NTAES, 2020). Samtidig mente vi det var vesentlig å høre migrantarbeideres egne erfaringer fra en prosess som ofte strekker seg over landegrenser hvor norske aktører har begrenset innsyn.

For å nå et bredt utvalg inviterte vi en rekke ulike aktører til å bistå i rekrutteringen av informanter som nevnt over. Vi inviterte med flere store grøntleverandører for å høre om noen av deres grøntprodusenter som ansetter utenlandske arbeidere kunne dele invitasjonen til sine ansatte. En av leverandørene takket ja til å delta. Leverandøren sendte deretter forespørsel til sine grøntprodusenter om å bistå i rekrutteringen av informanter som sa seg villig til å delta i intervju om rekrutteringsprosessen. Av de syv produsentene som i første omgang sa ja til å formidle informasjon om studien til sine arbeidere, var det kun én av produsentene som gjorde det. Vi kontaktet også fiskere og sjømatelskaper med en tilsvarende forespørsel om å formidle kontakt med migrantarbeidere uten hell.

Ut fra et kjønnsperspektiv ønsket vi å inkludere et noenlunde likt antall kvinner og menn som informanter. Kvinner er ofte en underkommunisert gruppe knyttet til uanstendige arbeidsforhold og utnyttelse, og kvinner er i tillegg ekstra sårbare for seksuell trakassering på arbeidsplassen. Av de 19 informantene som deltok, lyktes vi med å rekruttere 7 kvinnelige intervjukandidater.

Videre ønsket vi å intervju migrantarbeidere om deres erfaring fra rekrutteringen, uavhengig av om de hadde opplevd uregelmessigheter i ansettelsesforholdet eller ikke. Alle informantene er anonymisert i rapporten, og vi benytter fiktive navn i sakene som beskrives i detalj. Vi har gjennom hele prosessen fokusert på å ivareta migrantarbeidernes integritet. Ved første kontaktpunkt har vi ikke kontaktet noen direkte. Vi har kun kontaktet arbeidere etter at de har gitt samtykke via deres kontaktperson. I prosessen med å finne arbeidere som ønsket å delta, snakket vi med langt flere enn de 19 vi intervjuet. Av ulike årsaker avsto flere muligheten. Alle informantene har gitt samtykke til å delta.

Det krever tillitsvekkende innsats å komme i en posisjon hvor migrantarbeidere forteller åpent og detaljert om mulige uregelmessigheter de har opplevd i et arbeidsforhold. Vi har ikke hatt muligheten til å bygge et slikt tillitsforhold i løpet av et intervju, og vi er bevisst på at det kan være en medvirkende faktor til at viktige detaljer ved en informants historie ikke kommer tydelig frem.



Vi har også intervjuet representanter for ulike aktører som jobber med gruppen utenlandske arbeidere. Aktørene som deltok representerer grøntleverandør, grøntprodusenter, kjøttprodusent, sjømatprodusent, arbeidstilsynet, politi, advokater, fagforeninger, sivilsamfunnsorganisasjoner, rekrutteringsagent og tolk. Vi forsøkte å få flere representanter blant grøntprodusenter, fiskeprodusenter og bemanningsbyråer til å delta uten hell. Intervjuene har typisk tatt rundt 45 minutter.

Videre har vi gjort en gjennomgang av foreliggende kunnskap (rapporter, forskningsartikler), medieartikler, og rettspraksis. Datainnsamlingen foregikk i hovedsak fra mai 2022 til november 2022. Vi har totalt gjennomført intervju med 39 personer.

De fleste intervjuene er utført på digitale plattformer (Zoom, Whatsapp og Facetime). Noen av intervjuene er utført på telefon, og to av intervjuene er gjennomført fysisk.

Alle de utenlandske informantene fikk tilbud om å benytte tolk. I tilfeller hvor det var ønskelig, har vi gjort det. Vi har valgt å ikke oversette sitater fra intervjuer gjort på engelsk til norsk i rapporten.

Valget om geografisk spredning av intervjuobjekter ble gjort på bakgrunn av at mat produseres i ulike deler av landet.

Aktørene som har deltatt i studien jobber i nord, sør, øst og vest i Norge. Flere av dem er også en del av nasjonale og internasjonale fagnettverk innenfor sine organisasjoner.

I analysen har vi benyttet to metoder: tematisk analyse og data storytelling metode. Tematisk analyse benyttes for å identifisere og analysere mønster i kvalitativ data, og var også nyttig for å finne nøkkelord og tema i dataen som bidro til analysen (Clarke & Braun, 2013).

Vi har benyttet data storytelling som metode for å kommunisere dataen i en mer narrativ og visuell form. I vårt ønske om å kommunisere forskningen til et bredere sett med aktører har vi gjort noen av funnene mer tilgjengelige ved å redusere mengden av tekst, samt benytte modeller og farger for å trekke oppmerksomheten til viktige funn (Davey & Benjaminsen, 2021).

## 1.3 Avgrensninger

Rapporten fokuserer på rekrutteringsprosessene til migrantarbeidere i norske verdikjeder for matproduksjon. Vi har primært intervjuet arbeidere som jobber eller har jobbet i landbrukssektoren og fiskerinæringen i Norge fra EU og EØS land, og fra tredjeland utenfor EU. De fleste av arbeiderne vi intervjuet bor ikke fast i Norge. Selv om det er begrenset med forskning på problemstillinger knyttet til rekruttering av migrantarbeidere i Norge generelt, har vi valgt å avgrense studiet og gå dypere inn i et område hvor vi vet at det er behov for mer kunnskap heller enn intervjuere arbeidere på tvers av sektorer og verdikjeder. Det betyr at vi ikke fokuserer på migrantarbeidere i andre sektorer hvor mat behandles, som for eksempel i restaurantbransjen, fast-foodsektoren, og bransjer som transporterer og leverer ferskvarer og ferdigmat. Ei heller har vi fokusert på relaterte ledd i verdikjeden som dyre- og fiskefor og transport. Vi har kun fokusert på matproduksjon. Denne rapporten er ikke uttømmende.

## 1.4 Oversikt over migrantarbeiderne som deltok

LAND	KJØNN	BRANSJE	REKRUTTERINGSAKTØR	REKRUTTERINGS- AVGIFT & KOSTNADER	UREGELMESSIG- HETER
India	Mann	Jordbruk	Mellommann & tilrettelegger	Kostnader	Ja
Bangladesh	Mann	Jordbruk	Mellommann & tilrettelegger	Kostnader	Ja
Vietnam	Mann	Jordbruk	Mellommann & tilrettelegger	Rekr.avg. & kostn.	Ja
Litauen	Kvinne	Fiskeri	Bemanningsbyrå	Kostnader	Ja
Polen	Mann	Jordbruk	Tilrettelegger	Kostnader	Ja
Marokko	Mann	Jordbruk	Venner & bekjente	Usikkert	Ja
Bulgaria	Kvinne	Fiskeri	Familie	Nei	Nei
Polen	Mann	Fiskeri	Venner & bekjente	Nei	Ja
Latvia	Mann	Fiskeri	Venner & bekjente	Nei	Ja
Litauen	Kvinne	Fiskeri	Bemanningsbyrå	Kostnader	Ja
Ukraina	Mann	Fiskeri	Venner & bekjente	Usikkert	Ja
Ukraina	Mann	Fiskeri	Bemanningsbyrå	Nei	Ja
Romania	Kvinne	Jordbruk	Frivillighetsplattform	Kostnader	Ja
Belgia	Mann	Jordbruk	Venner & bekjente	Kostnader	Nei
Portugal	Kvinne	Jordbruk	Venner & bekjente	Kostnader	Nei
Polen	Kvinne	Jordbruk	Landbruksskole	Kostnader	Nei
Polen	Mann	Jordbruk	Venner og bekjente	Nei	Nei
Filippinene	Kvinne	Dagligvare	Venner & bekjente	Kostnader	Ja



**II**

**Rammeverk**



## 2. Rammeverk

Norge har skrevet under og sluttet seg til en rekke internasjonale protokoller og rammeverk som har bidratt til å sette standarder for lover og reguleringer. Disse skal sikre og ivareta arbeidere, både norske og utenlandske, og sørge for et velregulert og seriøst arbeidsliv. Det norske og internasjonale rammeverket setter standarder for næringsliv og bedrifter, og skal sørge for like rettigheter og hindre utnyttelse. I dette kapitlet trekkes de viktigste nasjonale og internasjonale rammeverkene frem som er relevante for rekruttering.

**Arbeidsmiljøloven** (2005) skal sikre fullt forsvarlig arbeidsmiljø, likebehandling og et inkluderende arbeidsliv. Loven setter standarder og regler for norsk arbeidsliv, og gjelder for virksomheter med ansatte. Det finnes noen unntak for loven, innenfor norsk matproduksjon er det fiske og fangst. Arbeidstid, overtid, helgearbeid og pauser mm. er allmenngjort i arbeidsmiljøloven. Arbeidstilsynet fører tilsyn med loven, og konsekvensene av uaktsom overtredelse straffes med bøter. Dersom overtredelsen er forsettlig eller grov uaktsom kan ugjerningen straffes med bøter, fengsel eller en kombinasjon av disse.

Lov om allmenngjøring av tariffavtaler, eller **allmenngjøringsloven** (1993), regulerer lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i Norge, og skal sikre like vilkår i arbeidslivet for norske og utenlandske arbeidere. I tillegg skal loven sikre at det norske arbeidsmarkedet ikke utsettes for ulemper forbundet med konkurransevridning. For arbeidstakere på skip gjelder loven de som jobber på fartøy under norsk flagg. Arbeidstilsynet er ansvarlig for å føre tilsyn for å sikre at allmenngjøring av lønns- og arbeidsvilkår overholdes. I henhold til loven skal oppdragsgivere påse at oppdragstakere overholder pliktene i allmenngjøringsloven. Brudd på tariffnemnda kan straffes med bøter eller fengsel.

**Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett** (2008) skal bidra til å sikre at allmenngjøringsloven følges, for å sikre lønns- og arbeidsvilkår. Forskriften tar for seg tre plikter; informasjonsplikten krever at det i kontrakter mellom bestiller og entreprenør/leverandør ved innleie av arbeidskraft opplyses om lønns- og arbeidsvilkår i henhold til allmenngjøringsloven. Påseplikten pålegger hovedleverandør å påse at vilkårene for arbeiderne hos underleverandøren står i henhold til forskriften. Dersom det ikke benyttes underleverandører, er det bestiller som har denne påseplikten overfor sine leverandører. Dokumentasjonsplikten krever at underleverandører skal kunne dokumentere at kravene til lønns- og arbeidsvilkår etterleves. Innsynsretten plikter hovedleverandøren å samle inn opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår

fra underleverandører og bemanningsforetak ettersom tillitsvalgt i en bedrift har rett til innsyn.

**Forskrift om bemanningsforetak** (2008) krever at bemanningsforetak som leier ut arbeidskraft med virksomhet i Norge skal være registrert hos Arbeidstilsynet, utleie av sjøfolk rammes ikke av denne forskriften. Det er forbudt å kjøpe tjenester fra bemanningsforetak hvor arbeidstakeren er ansatt hos utleieren, som ikke er oppført i registeret til Arbeidstilsynet. Fra 2024 innfører Arbeidstilsynet godkjenningsordning av bemanningsforetak med et offentlig register (Arbeidstilsynet, 2023). Bemanningsaktører må dokumentere at de oppfyller allerede lovpålagte plikter som at de har yrkesskadeforsikring og skriftlige arbeidsavtaler. Hvis en virksomhet benytter et bemanningsbyrå som ikke er godkjent, så kan den innleide arbeidstakeren kreve fast ansettelse hos virksomheten. Arbeidstilsynet vil føre tilsyn og sanksjonere ved brudd.

I januar 2022 ble det iverksatt ytterligere tiltak med formål om å bekjempe arbeidslivskriminalitet. §395 **Lønnstyveri** og §396 grovt lønnstyveri ble da lagt til straffeloven, og straffes med bot eller fengsel inntil seks år (Lov om endringer i arbeidsmiljøloven mv., 2021). Lønnstyveri har vært blant de vanligste bruddene i saker om utnyttelse, men det har vært vanskelig å finne saker hvor arbeidsgivere straffes for å ta lønn eller andre goder fra arbeidstakere. Lønnstyveri omfatter manglende utbetaling av lønn, overtidsgodtgjørelse, feriepenger, naturallytelser, forskjellige former for ulempe tillegg eller utgiftsdekning og underbetaling.

**Åpenhetsloven** trådte i kraft 1. juli 2022, og har som hensikt å fremme bedrifters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i produksjonen av varer og tjenester (Forbrukertilsynet, 2023). I tillegg skal Åpenhetsloven sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheten håndterer faktiske og potensielle konsekvenser. Virksomheter har plikt til å utføre regelmessige aktsomhetsvurderinger for å sikre ansvarlighet, kartlegge og vurdere negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold som kan knyttes til virksomheten, stanse og forebygge konsekvensene, og samarbeide om gjenoppretting og erstatning hvor det er påkrevd. Reelle og potensielle negative konsekvenser kan gjelde forhold som virksomheten har bidratt til, forårsaket eller direkte tilknyttet virksomhetens produkter, tjenester eller gjennom verdikjeder og forretningspartnere. Aktsomhetsvurderingene skal rapporteres i en årlig rapport og skal være i tråd med retningslinjene til OECD for flernasjonale selskaper om ansvarlig næringsliv, og gjelder for større norske virksomheter som leverer varer og tjenester i eller utenfor Norge.

**Tvangsarbeid** er i Norge definert som tvangsarbeid ved menneskehandel i straffeloven. Menneskehandel er den groveste formen for arbeidslivskriminalitet i Norge, og defineres i straffeloven §257 og §258, henholdsvis

**menneskehandel og grov menneskehandel** (Straffeloven, 2009). Det finnes en rekke gråsoner mellom menneskehandel, tvangsarbeid, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Mange virksomheter i Norge driver legitimt, men det er også bedrifter som opererer i gråsonene og utnytter mennesker til **sosial dumping** hvor utenlandske arbeidere behandles annerledes enn norske arbeidere ved at de blir tilbudt betydelig dårligere arbeids- og lønnsvilkår. Ved arbeidslivskriminalitet brytes norsk lover, ofte på bekostning av arbeidstakere, gjennom bl.a. lønn, arbeidsforhold og skatt. Sosial dumping, svart arbeid, tvangsarbeid, menneskehandel, skatteunndragelse og hvitvasking er ulike former for **arbeidslivskriminalitet**, dette er kriminalitet som skjer i arbeidslivet og som bryter med norske lover knyttet til skatt, avgifter, trygd og forhold knyttet til lønn og arbeid. Arbeidslivskriminalitet er ofte organisert og går på bekostning av arbeidstakerne som i mange tilfeller ender opp i utnyttelsessituasjoner.

For å bekjempe arbeidslivskriminalitet i Norge lanserte Solberg-regjeringen en revidert **Strategi mot arbeidslivskriminalitet** i 2021, og den nåværende regjeringen en ny **Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet** i 2022 (Davis, 2022). **Regjeringens handlingsplan mot menneskehandel** ble utarbeidet i 2016 og la vekt på kompetanseheving, forsterking av samarbeid mellom etater og økt innsats mot arbeidslivskriminalitet for å avdekke og forebygge menneskehandel i arbeidslivet.

Norge var det andre landet som signerte **ILO-protokollen mot tvangsarbeid (av 2014)**. I protokollen anbefales ulike tiltak for å redusere risiko for tvangsarbeid. To relevante punkter for denne studien er **1)** å beskytte personer, særlig migrantarbeidere fra mulig utnyttende og uredlig praksis i rekrutteringsprosessen, og **2)** å støtte aktsomhetsvurderinger både for offentlig og privat sektor for å forebygge og respondere på risiko for tvangsarbeid. ILO ber medlemsland iverksette tiltak slik at de kan beskytte seg mot uredlige rekrutterings- og ansettelsesforhold.

I rapporten tar vi utgangspunkt i **ILOs beskrivelse av rekruttering**: ‘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’ (ILO, 2019).

**ILOs generelle prinsipper** og operasjonelle retningslinjer for rettferdig rekruttering fra 2016 skal informere og sikre rettferdig rekruttering (ILO, 2019). I retningslinjene trekkes det frem generelle prinsipper som bør opprettholdes:



1. Respekt for arbeids- og menneskerettigheter.
2. Respondere på etablerte behov i arbeidsmarkedet og promotere anstendig arbeid.
3. Lover og rettigheter skal gjelde for alle.
4. Effektivitet, åpenhet og beskyttelse av arbeidere.
5. Håndheve rekrutteringsreguleringer gjennom inspeksjoner.
6. Respektere og håndheve nasjonale lover og felles avtaler.
7. Ingen rekrutteringsavgifter eller kostnader skal belastes arbeidstakere.
8. Tydelige og åpne kontrakter ved ansettelse.
9. Arbeidstakere skal ha frihet fra tvang og bedrageri.
10. Tilgang til gratis, omfattende og korrekt informasjon.
11. Bevegelsesfrihet og ingen tilbakeholdelse av identitetsdokumenter.
12. Frihet til å avbryte kontrakter, endre arbeidsgiver og trygg retur.
13. Tilgang til gratis eller rimelige rettsmidler.

**FNs bærekraftsmål** beskriver en felles plan for 'å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030' (FN, 2023). Mål 10.7 skal sikre at det tilrettelegges for ryddig, trygg og ansvarlig migrasjon og mobilitet av personer, og inkluderer indikator 10.7.1 som uttrykker prinsippet om at kostnader knyttet til rekrutteringen ikke skal bæres av arbeiderne. Mål 8 skal sikre anstendig arbeid og økonomisk vekst. 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. Norge har sluttet seg til bærekraftsmålene, og har utviklet en handlingsplan, Mål med mening, for å innen 2030 nå disse målene (Regjeringen, 2021).

**UNGP** er **FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter**. Det skal sikre tre hovedpunkter: staten har ansvar for å beskytte menneskerettighetene, næringslivet skal respektere dem, og ofrene skal sikres tilgang til oppreisning der menneskerettighetene brytes (Davis, 2022).

**OECD** har utviklet **retningslinjer for flernasjonale selskaper** om ansvarlig næringsliv for å sørge for et ansvarlig næringsliv globalt, og bidra til bærekraftig utvikling. Retningslinjene er grunnlaget for tillit mellom selskapene og samfunnet der de opererer (Davis, 2022).



# III Rekrutteringen



## 3. Rekrutteringen

I dette kapittelet gjør vi en gjennomgang av de ulike aktørene som kan være involvert i rekrutteringsprosessen. Vi kartlegger hvordan rekrutteringen foregår, og de ulike rekrutteringskanalene utenlandske arbeidere kommer gjennom til Norge. Deretter identifiserer vi risiko og utfordringer som kan oppstå i rekrutteringsforløpet, samt ser nærmere på konkrete utnyttelsestrekk knyttet til rekruttering.

En **migrantarbeider** er en person som migrerer eller har migrert til et land hvor hun eller han ikke er statsborger, med mål om å bli ansatt av en arbeidsgiver.

**Rekruttering** er prosessen med å identifisere, vurdere, og ansette arbeidskraft.

Begrepet **rekruttering** inkluderer annonsering, informasjonsdeling, utvelgelse, transport, plassering i arbeid og retur til opprinnelseslandet.

### 3.1 Migrantarbeidere

Migrantarbeidere kommer til Norge for å jobbe i sektorer som trenger spesialistkompetanse, og i sektorer med behov for ufaglært arbeidskraft. Noen deler av arbeidslivet har mer behov for sesongbasert arbeidskraft, som i ulike sektorer innen matproduksjon. Utenlandske arbeidere jobber blant annet som mannskap på fiskebåter, på fiskefabrikker, i pakkeri, på slakteri, og med innhøsting av ulike produkter i jordbruket.

Noen av migrantarbeiderne som ankommer landet har en plan om å kun bli i sesongen, mens andre ønsker å bli i Norge på lengre sikt. Mange kommer også tilbake igjen for å jobbe.

Mange kommer fra EU/EØS-land som Polen, Bulgaria, Romania, Litauen og Latvia. De har lov til å jobbe i Norge uten arbeidstillatelse, men må registrere seg etter å ha jobbet her i tre måneder.

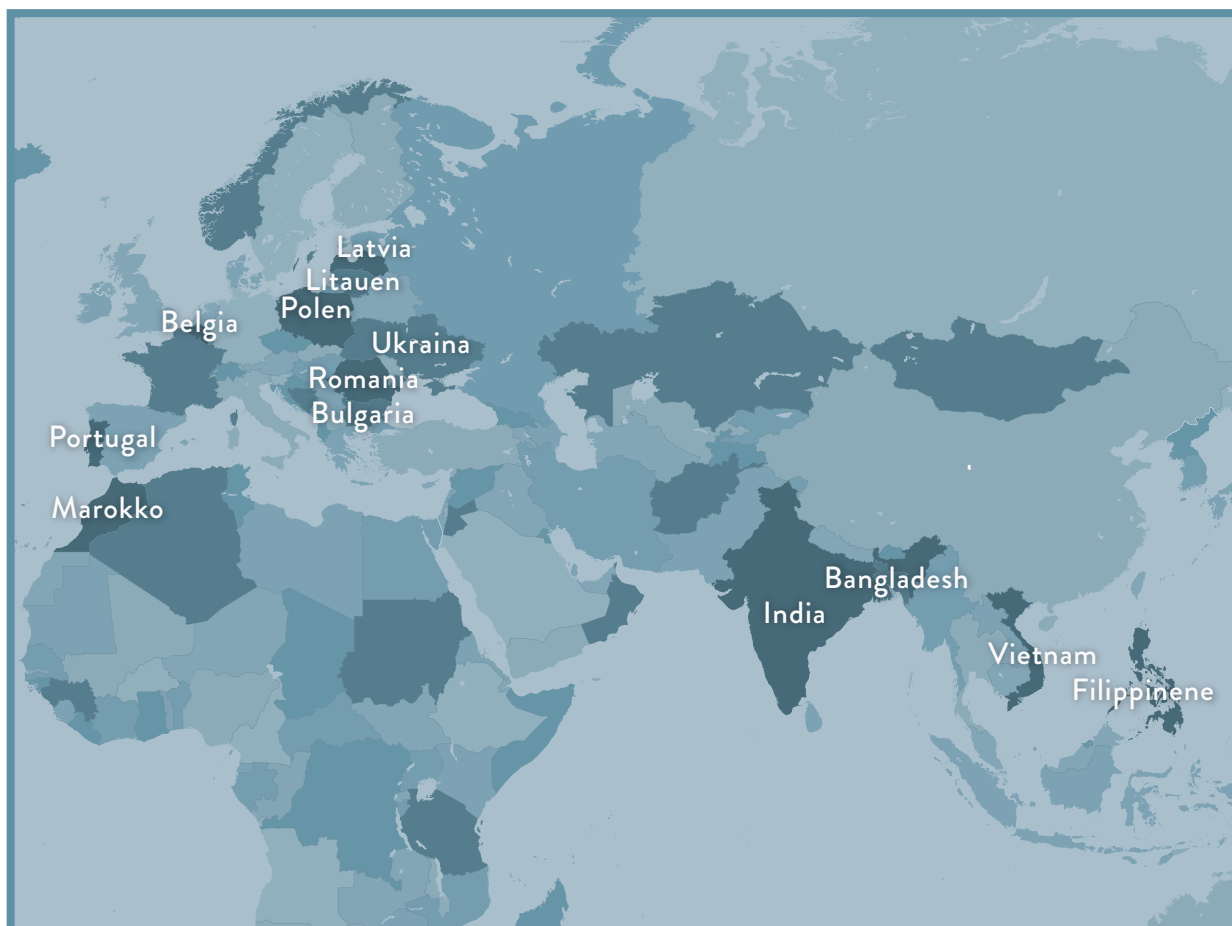
En del migrantarbeidere kommer også fra tredjeland utenfor EU/EØS som Vietnam, Thailand og India. De kan jobbe i Norge med oppholdstillatelse for sesongarbeidere. Før krigen i Ukraina kom også flere ukrainske og russiske migrantarbeidere til Norge for å jobbe i sesong. Fra januar til mai 2023 har det kommet 2072 migrantarbeidere på sesongarbeidstillatelse. Av dem var 967 fra Vietnam, 254 fra Thailand, og 104 fra Belarus (UDI, 2023).

Det er identifisert migrantarbeidere fra tredjeland som India og Bangladesh i norsk landbruk som har kommet til Norge gjennom et EU land hvor de allerede hadde Schengen visum.

Migranter kommer også til Norge på frivillige ordninger for å jobbe for eksempel på gård mot kost og losji gjennom program som Workaway og WWOOF. De anses som kulturutvekslingsprogram. Det finnes også en praktikant-ordning i landbruket. I 2018 og 2019 før pandemien kom for eksempel 74 og 65 praktikanter hit fra Ukraina. Selv om disse to kategoriene ikke er klassifisert som arbeidere, så er de allikevel en gruppe som utfører arbeid og kan være sårbare for uanstendige arbeidsforhold på arbeidsplasser i Norge.

En annen gruppe utenlandske arbeidere som beveger seg i norsk farvann er migrantarbeidere om bord på krabbe- og fiskebåter som seiler under utenlandsk flagg. Arbeiderne kan være fra et annet land enn flagget som skipet seiler under, for eksempel ukrainske arbeidere om bord på latviske skip. Noen skip kan også ha kompliserte eierstrukturer hvor skipet er registrert hos et søsterselskap i et annet land enn det skipets eiere kommer fra og seiler under bekvemmelighetsflagg. Skipene legger jevnlig til kai i nord for å levere fangst til fabrikker.

#### **Migrantarbeiderne vi intervjuet til denne studien kommer fra følgende land:**



## 3.2 Hvem rekrutterer og hvordan foregår rekrutteringen?

Et **bemanningsbyrå** er en virksomhet som har som formål å leie ut arbeidskraft til andre virksomheter med et midlertidig behov for arbeidskraft. Arbeidstaker er ansatt hos bemanningsbyrået og de har arbeidsgiveransvaret.

Et **rekrutteringsbyrå** eller rekrutteringsagent rekrutterer og formidler arbeidere til en virksomhet uten å ansette arbeideren hos seg. Virksomheten ansetter og har arbeidsgiveransvaret.

**Tilretteleggere** sørger for rekruttering av migrantarbeidere i hjemlandet på vegne av virksomheter og kan være sentrale i organisering av reisen, innkvartering, og den daglige ledelsen av migrantarbeidere på arbeidsplassen.

En **mellommann** er en uformell formidler i rekrutteringsprosessen som tar betalt for å koble en arbeidsgiver eller tilrettelegger til en migrantarbeider.

Det er flere ulike aktører involvert i rekrutteringen av migrantarbeidere, og det er en rekke forskjellige måter virksomheter kan rekruttere migrantarbeidere på.

Noen ganger foregår rekrutteringen direkte mellom virksomheten og migrantarbeideren, mens andre ganger går det gjennom ett eller flere tredjepartsledd. Flere ledd i verdikjeden for rekruttering oppstår når et bemanningsbyrå, tilretteleggere og/eller mellommenn er involvert. Noen av leddene er mer formelle enn andre.

Det finnes et spektrum av ulike aktører innen rekruttering fra store internasjonale bemanningsbyråer og rekrutteringsbyråer som Manpower og Adecco til norske selskaper som Jobzone og mindre aktører som opererer i et nisjemarked innenfor en bestemt bransje. I tillegg finnes det små utenlandske rekrutterings- og bemanningsselskaper og rekrutteringsagenter. Noen av dem samarbeider med aktører i andre land for å skaffe arbeidere til virksomheter i Norge.

### **VIRKSOMHETEN ANSETTER DIREKTE**

Det er vanlig for en del bedrifter å lene seg på ansatte eller tidligere ansatte de stoler på for å skaffe ny arbeidskraft. Noen arbeidere anbefaler

arbeidsplassen til familie og venner, og rekrutteringen skjer på den måten uten at en anbefaling i seg selv anses som en formell arbeidsoppgave som må lønnes. En arbeidsgiver kan også ansette direkte gjennom nettstedet arbeidsplassen.no (nav). Noen rekrutterer gjennom landbruksskoler i andre land. I noen tilfeller går flere bønder sammen om å ansette sesongarbeidere fra et tredjeland.

En grøntprodusent forteller hvordan de rekrutterer til sin virksomhet:

*Vi rekrutterer jo gjennom arbeidsplassen.no. Og så er det selvsagt bekjente av de som allerede har jobbet her, så det er vel kanskje de førsteprioriterte. Hvis noen av de som vi er fornøyde med som har jobbet her har venner eller kjæreste eller familie som de vil anbefale, så tar vi de inn og ansetter dem.*

Fellestrekk for migrantarbeiderne vi intervjuet som var fornøyd med arbeidsplassen og arbeidsforholdene var at de var ansatt direkte av arbeidsgiveren. De som ikke opplevde anstendige arbeidsvilkår blant de som var ansatt direkte jobbet hos små virksomheter med få ansatte.

Det er en realitet at det kan være vanskelig for matprodusenter å skaffe nødvendig arbeidskraft i sesongene. På spørsmål om det er vanskelig å få tak i arbeidskraft sa en grøntprodusent:

*Ja, det er voldsomt vanskelig. Vi har slitt veldig mye. Vi får ekstremt mange søkere, men det er veldig mange utenfor EU. Veldig mange fra Afrika, Egypt, Marokko, Kina, Thailand. Også har vi en sesong som er såpass kort som gjør at vi ikke er interessert i tredjelandsborgere.*

Videre sa grøntprodusenten:

*Å finne 15 stykker som er skikkelig arbeidsfolk, det sliter vi med. Ofte så har vi intervjuer på nyåret, og når det kommer til februar, mars, så har de kanskje funnet seg noe annet. Så jeg føler at det er vanskelig å finne skikkelige arbeidsfolk til jobben. Det tar mer og mer tid for hvert år.*

En annen grøntprodusent forteller hva han opplever som utfordrende ved rekruttering:

*En ting er hva de kan sånn rent praktisk og deres faglige evner. Men en annen ting er jo holdninger, holdning som passer vår kultur. Ikke lyve, ikke stjele, oppføre seg med respekt ovenfor andre mennesker. Man må treffe de menneskene da, men det har vel vi kanskje klart og løst ganske bra fordi vi har så lojale medarbeidere over så mange år.*

Kulturdimensjonen kan være en utfordring ved rekruttering av migrantarbeidere. Manglende språk er for eksempel en faktor som skaper en ekstra barriere mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det krever flerkulturell

kompetanse og bevissthet rundt inkludering hos matprodusenten for å skape god forståelse mellom arbeidsgivere og arbeidstakere.

På spørsmål om hvordan de rekrutterer sa en grøntprodusent:

*Vi har aldri brukt rekrutteringsbyrå, heldigvis, med unntak av under pandemien. Da fikk ikke disse vietnameserne lov til å komme, så da måtte vi improvisere litt. Og da fant vi gjestearbeidere gjennom et sånt bemanningsbyrå. Vi foretrekker å rekruttere selv, og helst gjennom de eksisterende medarbeiderne fordi vi vet veldig godt hva slags kulturer og verdier som er viktig i vår bedrift. Og de vet jo, og da er det mindre risiko for feilansettelser.*

Flere av produsentene blir kontaktet direkte av personer som tilbyr dem arbeidskraft. En grøntprodusent sa:

*Jeg har fått mange forespørsler fra mange som kan anbefale folk, som kan skaffe folk og ditten og datten, så det tror jeg er en kjemperisiko. Og det er jeg ikke interessert i ... det kommer flere mailer, det kan være firmaer i Bergen, firmaer fra overalt egentlig, men jeg ser på det som helt uaktuelt.*

En representant for et sjømatselskap sa:

*Vi blir jo kontaktet stadig vekk av de som sier 'jeg har en i Polen som kan jobbe hos dere'. Hvorvidt de er seriøse eller ikke, det har jeg jo ikke sjekka ut, for jeg har ikke hatt behov for å bruke de firmaene fordi de ikke snakker norsk ... vi er blitt kontaktet både på norsk og engelsk. Så den siste nå tror jeg var fra noen som kunne fikse arbeidskraft fra Ukraina.*

Det fremkommer at det kan være både fordeler og mulige utfordringer ved å ansette utenlandske arbeidere direkte fra arbeidsgiverens ståsted. Samtidig har det vært en bedre løsning for migrantarbeiderne vi har intervjuet å være direkte ansatt. Disse har vært fornøyd med arbeidsplassen, hatt gode opplevelser og fått rettighetene sine innfridd.

## **BEMANNINGSBYRÅ**

Bemanningsforetak er også sentrale aktører i rekrutteringen. De ansetter arbeidere og leier dem ut til arbeidsgiver. De leverer tjenester til oppdragsgiveren i form av arbeidskraft. I en slik ordning forholder virksomheten seg til bemanningsbyrået som arbeidsgiver. Det anses som utleie av arbeidskraft når: oppdragsgiver har ledelsen av arbeidet; et bestemt antall arbeidsgivere er stilt til disposisjon for oppdragsgiver; det er fastsatt en timepris eller timeavhengig pris; det er ubestemte eller kun skisserte oppgaver; oppdragsgiver beholder ansvaret for det utførte arbeidet; og oppdragsgivers materialer og verktøy benyttes under oppdraget.



Virksomheter som driver utleie av arbeidskraft i Norge må være registrert som bemanningsforetak hos Arbeidstilsynet. Det er kun lov å kjøpe innleietjenester fra registrerte foretak i Norge.

Det finnes et spektrum av ulike aktører fra de store anerkjente bemanningsbyråene og mellomstore foretak til de bransjespesifikke og de mindre bemanningsbyråene. Noen av dem befinner seg i Norge, mens andre opererer fra utlandet.

En kjøttprodusent sa:

*Det har vært vanskelig å få tak i folk, så vi har begynt å bruke et bemanningsbyrå som kun egentlig har spesialisert seg på fagfolk i bransjen. Så da har de en database med forskjellige kjøttskjærere eller slaktere og sånt, så tar vi kontakt når vi trenger folk.*

En del arbeidsgivere foretrekker å ansette arbeidere direkte fordi de kan bygge relasjoner og gjøre arbeiderne kjent med arbeidsplassen i håp om at sesongarbeidere kommer tilbake senere. For andre, så er det en enklere måte å få tak i arbeidskraft på.

## **REKRUTTERINGSBYRÅER OG REKRUTTERINGSAGENTER**

Rekrutteringsbyråer er et mellomledd som bringer arbeidstakere og arbeidsgivere sammen, og en rekrutteringsagent er en som formidler arbeid på tilsvarende måte. Et rekrutteringsbyrå eller rekrutteringsagent kan operere alene eller samarbeide med en eller flere rekrutteringsagenter i andre land, noe som skaper flere ledd i verdikjeden for rekruttering.

Rekrutteringsbyråer og rekrutteringsagenter har som regel flere kanaler de forsøker å rekruttere arbeidere fra.

## **TILRETTELEGGERE**

Tilretteleggere er populære for en del virksomheter å bruke fordi de ofte har samme nasjonalitet som migrantarbeiderne som ansettes og snakker samme språk. Tilretteleggeren rekrutterer arbeidere i hjemlandet. Noen ganger sørger de for å ordne reise og papirer, og kostnader knyttet til det. De står også i noen tilfeller for innkvarteringen av arbeiderne i Norge, og fungerer ofte som en slags formann på arbeidsplassen hvor de er bindeleddet mellom den norske virksomheten og migrantarbeideren. Man kan si at noen av dem utfører arbeidsgiveransvaret i praksis. Tilretteleggere har ofte en sentral rolle når det gjelder skift, timelister, mat, transport og lønn.

Vi har identifisert tre typer tilretteleggere: tilretteleggere som er ansatt hos virksomheten og fungerer som en rekrutterer og formann; tilretteleggere som

opererer som selvstendig næringsdrivende bemanningsaktør som rekrutterer og leier ut arbeidere, samt har formannsansvaret på arbeidsplassen; og noen få tilretteleggere som ikke er formelt tilknyttet virksomheten selv om de utfører rekruttering og har formannsansvar på arbeidsplassen. De to siste tilretteleggerkategoriene opererer ofte på en måte som i praksis ligner mer på bemanningsentreprise.

Noen tilretteleggere opererer alene i rekrutteringsfasen, mens andre benytter seg av såkalte ´mellommenn´. Dette gjør at det oppstår flere ledd i verdikjeden for rekruttering av arbeidskraft. Det kan være at tilretteleggeren i Norge har en eller flere kontakter i hjemlandet som deler informasjon om mulig jobber til personer de kjenner eller kommer i kontakt med.

Tilretteleggere kan også legge ut jobbannonser på nettbaserte markedsplasser, sosiale medier og i lokalaviser. Med personer fra tredjeland kan tilretteleggeren også være involvert i å ordne alle formelle dokumenter og transport til Norge, eller de videresender personen til utvalgte firmaer de samarbeider med som gjør det formelle arbeidet. Med arbeidere fra EU-land er det vanlig at tilretteleggerne oppgir nødvendig informasjon om hvor arbeidsstedet ligger, og så ordner ofte arbeideren transporten til Norge selv.

## **MELLOMMENN**

Mellommenn er et uformelt ledd i rekrutteringsprosessen. De befinner seg gjerne, men ikke alltid, i hjemlandet og kan være første kontaktpunkt mellom en potensiell migrantarbeider og en virksomhet i Norge. Mellommenn er de som sprer ordet om ledige jobber og tar første prat med mulig interesserte personer på vegne av en virksomhet, tilrettelegger, utenlandsk bemanningsbyrå eller rekrutteringsbyrå mot en sum. Bruk av en eller flere mellommenn i rekrutteringen gjør at det blir flere ledd i prosessen. Betegnelsene ´mellommann´ og ´tilrettelegger´ brukes noen ganger om hverandre.

Mellommenn sprer også ordet om ledige jobber til andre som kommer i kontakt med mange personer fordi de for eksempel driver en nærbutikk. Det kan være et nettverk av uformelle aktører som opererer som mellommenn. Mellommenn er ofte første kontaktpunktet med migrantarbeideren.

En informant fra Politiet sa:

*Det er veldig typisk en mellommann som står for rekrutteringen som gjerne igjen inngår avtaler med av arbeidsgiver, og fungerer med dette som et mellomledd, nesten som en underentreprenør.*

## **ENTREPRISE**

En annen måte å rekruttere på er gjennom entreprisemodellen, hvor arbeid i en virksomhet outsources. Det er entreprise når ledelsen av arbeidet er hos

entreprenøren og ikke hos oppdragsgiver (virksomheten); antall arbeidstakere som benyttes på oppdraget er uvesentlig for oppdragsgiver; det er avtalt fast pris; oppdraget er klart avgrenset; entreprenøren har et selvstendig ansvar for resultatet; og entreprenøren bruker egne verktøy og materialer (Regjeringen, 2023)

## **ARBEIDERE KONTAKTES DIREKTE**

Noen arbeidere blir rekruttert ved at de kontaktes direkte med jobbtilbud på telefon, på sms eller gjennom sosiale medier.

På spørsmål om hvilke rekrutteringsmodeller informanten kjenner til sa en fagforeningsrepresentant:

*Det er jo en miks av alt mulig som vi har sett gjennom årene. Vi kan gå tilbake til den Sekkingstadsaken, men da er vi tilbake til et norsk selskap som holder til i Litauen, eller Polen var det vel. Vi har sett med postboksadresse litt rundt omkring i Finnmark, der det er utenlandske som har postadresse i Norge for å etablere seg i Norge. Så har vi også sett norske i utlandet som rekrutterer.*

Svaret fra informanten illustrerer at det finnes ulike modeller for rekruttering til norsk matproduksjon både i og utenfor Norge. I kjølvannet av økt arbeidsinnvandring de siste tyve årene har det vært en oppblomstring av nye forretningsformer og utenlandske virksomheter med uoversiktlige strukturer og kontraktsforhold som opererer side om side med seriøse aktører i rekrutteringsfeltet (Brunovskis og Ødegård, 2019).

Noen av ekspertene vi har intervjuet har ikke så mye informasjon om hva som foregår i rekrutteringsprosessen til migrantarbeidere. Det er et felt som for mange fremstår uoversiktlig.

På spørsmål om hvilke utfordringer det er for produsenter å skaffe arbeidskraft sa en grøntleverandør:

*De siste årene har det jo vært ekstremt mye utfordringer. Først da korona, det vet jo vi alle med innreiserestriksjoner og karantener. Også er det jo krigen i Ukraina. Og det har vært mange fra Ukraina som har arbeidet i næringen. Også har det vært dette med norsk arbeidskraft da. Jeg tenker det har vært mye diskusjon om det med å kunne bruke norsk arbeidskraft. Og så har noen satt i gang prosjektet på det, og vært veldig fornøyd. Og noen som mener det ikke fungerer, så der har du hele spekteret da.*

På spørsmål om de har opplevd endring i rekrutteringen de senere årene sa en grøntprodusent:

*I Polen er økonomien bedre enn den var for fem år, ti år siden, så interessen for å komme til Norge er lavere nå enn den var for noen få år siden. Det betyr at vi må betale høyere lønn enn tariffen. Vi må legge til*

*rette for flere hjemreiser gjennom sesongen. De må få lov til å ta med barna sine hit, slektningene må få jobbe her. Så det er mange sånne tiltak for å gjøre det attraktivt med alt, men jeg skjønner jo det å bo borte fra familien i så lang tid, ikke er bare bare, ikke sant. Så å legge til rette for at de kan ha det ålreit.*

Dette sitatet er et eksempel på at arbeidsgiveren ser verdien i å tenke nytt og mer fleksibelt for at migrantarbeidere skal ønske å komme til Norge og jobbe hos virksomheten. Arbeidsgiveren uttrykker forståelse for migrantarbeidernes livssituasjon og utfordringen ved å bo borte fra familien i lengre perioder.

Grøntprodusenten forteller videre:

*Vi besøker, når det ikke er pandemi, våre arbeidstakere i deres hjemland. I Polen hvert år, og i Vietnam annethvert år. Og det er for å vise respekt. Å bli bedre kjent med deres kultur. Da blir det lettere å jobbe sammen i sesongen da.*

Sitatet illustrerer at produsenten tar konkrete skritt for å opparbeide seg flerkulturell kompetanse og unngå kulturstereotyper fordi det skaper et mer integrert arbeidsmiljø, og gjør det enklere å jobbe sammen.

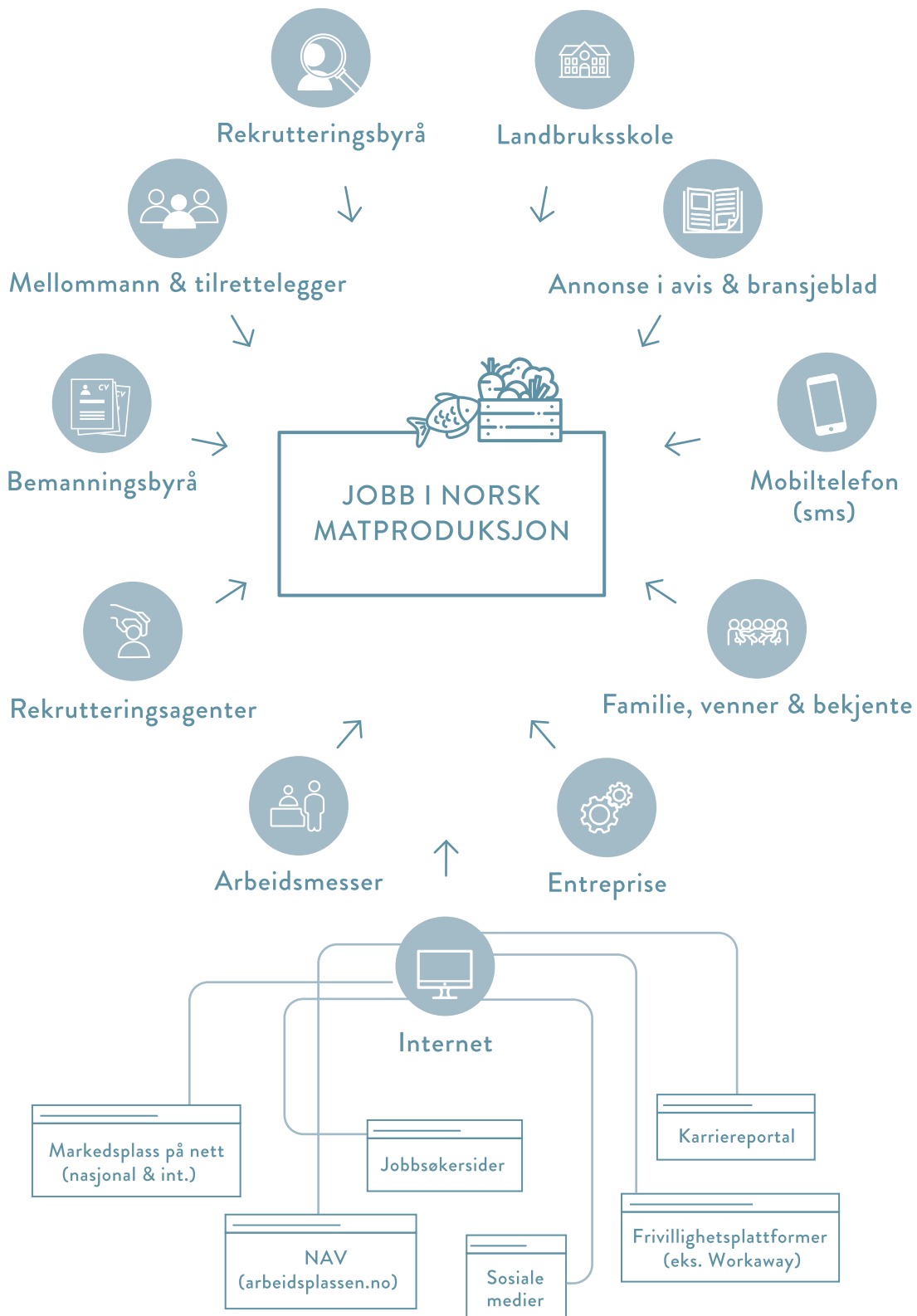
I samtale med migrantarbeidere og eksperter kommer det frem at det er mange ulike aktører som rekrutterer, og rekrutteringen kan foregå på flere forskjellige måter. Det finnes en rekke rekrutteringsformer fra ansvarlig og etisk rekruttering i de fleste tilfeller, til ulike grader av uanstendig rekruttering som kan få skadelige konsekvenser for arbeideren først og fremst, men også for virksomheten.

Punktene under er basert på dybdeanalyse av informasjon som informantene har delt i sine intervjuer:

- En arbeidsgiver rekrutterer praktikanter og arbeidere gjennom en landbruksskole, for eksempel i Polen.
- En arbeidsgiver rekrutterer arbeidere gjennom en utenlandsk rekrutteringsagent i Norge som selger tjenester i et bransjeblad.
  - En arbeidsgiver søker etter arbeidere gjennom frivillighetsplattformer som Workaway (kulturutvekslingsprogram).
- En arbeidsgiver søker etter arbeidere gjennom arbeidsplassen.no (nav).
  - En arbeidsgiver rekrutterer gjennom norsk eller utenlandsk rekrutteringsbyrå .
  - En arbeidsgiver rekrutterer gjennom norsk eller utenlandsk bemanningsbyrå.
    - En arbeidsgiver rekrutterer gjennom lokalt nettverk.
  - En arbeidsgiver rekrutterer gjennom arbeidstakere som videreformidler jobb til familie, venner eller bekjente i hjemlandet.
- Norske arbeidsgivere benytter utenlandske tilrettelegger som rekrutterer arbeidere i hjemlandet og fungerer som formann på arbeidsplassen.
  - En mellommann i hjemlandet identifiserer aktuelle arbeidere for tilretteleggere.
- En tidligere arbeidstaker etablerer seg som bemanningsaktør og rekrutterer arbeidere i hjemlandet som leies ut til tidligere sjef.
  - Bedrifter outsourcer til entrepriser.
- Norske aktører etablerer bemanningsbyrå i land hvor det er stor etterspørsel etter jobber med lav fagkompetanse i land, som for eksempel Norge.
  - Flere bønder går sammen om å leie inn migrantarbeidere.

### 3.3 Rekrutteringskanaler

Det finnes en rekke rekrutteringskanaler inn til jobber i norske verdikjeder for matproduksjon. Rekrutteringskanalene som er inkludert i rapporten er kartlagt gjennom intervjuer med informantene, og informasjonen er analysert i modellen og teksten under.



## **REKRUTTERING PÅ NETTET**

Det er blitt stadig mer vanlig å rekruttere via nettet. Her rekrutteres det på en rekke ulike plattformer.

NAV lyser ut stillinger for sesongarbeid på gård, fiskefabrikker, til slakting med mer på sine hjemmesider. Her står annonsene både på norsk og engelsk. NAV sine annonser er også synlige på finn.no.

Nasjonale og internasjonale markedsplasser som finn.no og oxl som finnes i 30 land er vanlige steder å annonsere etter sesongarbeidere. Det er for eksempel vanlig å benytte OLX i Polen til å lyse ut ledige sesongarbeiderstillinger i Norge.

Internasjonale jobbsøkere sider som joooble og karriereportaler som karrierestart.no lyser ut jobber til online rekruttering.

Sosiale medier er en annen vanlig rekrutteringskanal. Her legges det ut informasjon om jobber på grupper for utenlandske arbeidere med tilknytning til Norge, som for eksempel på sider for ukrainere i Norge, litauere i Norge og bulgarere i Norge. Enkelt personer blir også noen ganger direkte kontaktet på Facebook med tilbud om jobb.

Frivillighetsplattformer som for eksempel Workaway er kulturutvekslingsprogrammer hvor personer som deltar kommer til Norge og har kun lov til å jobbe et begrenset antall timer i uken mot gratis kost og losji.

## **BEMANNINGSBYRÅER**

Bemanningsbyråer leier ut arbeidskraft til for eksempel en gård, et slakteri eller fiskefabrikk, og har arbeidsgiveransvaret for arbeidstakeren.

## **REKRUTTERINGSBYRÅER**

Rekrutteringsbyråer formidler arbeidskraft til arbeidsgiver.

## **REKRUTTERINGSAGENTER**

Rekrutteringsagenter formidler jobber og er gjerne koblet opp til agenter i andre land.

## **REKRUTTERING GJENNOM FAMILIE, VENNER OG BEKJENTE**

En veldig vanlig rekrutteringskanal er gjennom familie, venner og bekjente som jobber eller har jobbet i Norge. Jobber kan formidles gjennom nære bånd eller mer perifere bekjente. For en del gårder i Norge har det vært en lang tradisjon å ansette migrantarbeidere på denne måten.

## **TILRETTELEGGERE OG MELLOMMENN**

Tilretteleggere rekrutterer og er en slags formann på arbeidsplassen. Mellommenn hjelper enten tilretteleggere eller virksomheter med å skaffe arbeidskraft, og er ofte et mer uformelt ledd i rekrutteringen.

## **LANDBRUKSSKOLER**

Landbruksskoler i land som Polen er en rekrutteringskanal hvor unge studenter kan komme til Norge på praksis. Noen av dem blir tilbudt fast jobb etterpå.

## **ARBEIDSMESSER**

Arbeidsgivere kan møte potensielle sesongarbeidere på messer i regi av for eksempel EURES (Europakommisjonen).

## **ANNONSER I BRANSJEBLADER OG AVISER**

Jobbannonser lyses ut i bransjeblader og aviser i Norge og andre land.

## **3.4 Rekrutteringsprosessen**

Gjennom intervjuene vi har gjort fremkommer det en rekke forskjellige måter en rekrutteringsprosess kan utarte seg på.

Ekspertene vi har intervjuet viser for eksempel til situasjoner hvor en migrantarbeider med jobb i Norge reiser hjem på ferie og tilbyr venner jobb på samme arbeidsplass. Flere peker på at rekruttering foregår gjennom venner, bekjente og egne nettverk. Det kan være at noen tipser en arbeider om ledig jobb eller at en arbeider selv er aktivt på utkikk og dermed får høre om ledige jobber i Norge.

En grøntleverandør forteller hva de opplever som mest vanlig rekrutteringspraksis:

*Særlig det der at man rekrutterer via nettverk. Jeg har vel inntrykk av, uten at jeg har noen tall på det, det er kanskje en av de vanligste måtene, ikke sant. Så neste år tar jeg med sønnen min, så tar kanskje han med en fetter eller kusine. Så sånn skjer mye av rekrutteringen.*

På spørsmål om hvordan en rekrutteringsprosess kan se ut sa en advokat:

*Det går ofte gjerne litt rykter om at den eller den har, spesielt hvis de kommer tilbake til hjemlandet og har gjort hell og lykke i utlandet, at det*



*spres. Også tenker de at det er mye å hente. Og de gode historiene er gjerne å hente med tilbake, og ikke de dårlige historiene. Så man får et bilde av at her er det gode muligheter for å tjene gode penger. Så blir man satt i kontakt med noen som kan ordne det meste, og om det er kost eller transport eller hva det er for noe, så jeg har et inntrykk av at det er disse ryktene som ofte er kilden til informasjon.*

Sitatet over illustrerer hvor tilfeldig rekrutteringen kan forekomme noen ganger, og at prosessen ofte er basert på uformelle nettverk og informasjonskilder.

Andre måter en rekrutteringsprosess kan utarte seg på er når et rekrutteringsbyrå eller et bemanningsbyrå er involvert.

En representant fra politiet sa:

*I 2019 da vi hadde storkontroll var det et utenlandsk rekrutteringsbyrå som står for annonsene på nettet og kontakten med personene som viser interesse. Så det er nok et hovedkontor i utlandet eller en forretningsadresse hvor arbeidstaker møter opp, og der får de instruksjonene, de skriver arbeidsavtale og får beskrivelse av hvordan de skal komme seg til Norge og hvor de skal jobbe da. Så det er jo et apparat i utlandet, og så er det flere måter som de kommer til Norge på.*

Det er nokså vanlig å benytte rekrutteringsbyrå som formidler arbeidskraft eller bemanningsbyråer som leier ut arbeidskraft til virksomheter i Norge. Da er det også vanlig at arbeidere oppsøker rekrutteringsbyrået eller bemanningsforetaket fordi de har sett en annonse eller hørt rykter om at det finnes ledige jobber der.

En migrantarbeider fra Litauen som fant jobb hos et bemanningsbyrå via internett mens hun var i Litauen kommenterer hvordan avtalen endret seg da hun kom til Norge :

*Vi ble tilbudt en avtale, men når vi kom til Norge fikk vi en helt annen avtale eller kontrakt.*

En annen måte for arbeidere å komme seg til Norge på er å gå gjennom en rekrutteringsagent. Vedkommende er ikke arbeidsgiver selv, kun en formidler av jobber. En informant som er rekrutteringsagent sa:

*Det er sånn at vi har annonsert våre tjenester på Bondebladet, at vi har tilgang til, vi har mulighet til å rekruttere arbeidskraft. Men vi er ikke arbeidsgivere av seg selv, vi bare formidler, vi står i mellom. Men som sagt, vi annonserer våre tjenester, og da ringer bare arbeidsgivere til meg. Jeg tar imot bestilling, ja, og gir sånn generell informasjon om stilling, litt relevant informasjon om det, så sender jeg videre bestilling til Ukraina.*

*Og da setter vi i gang bestilling, vi annonserer jo der i Ukraina på mange sånne sosiale medier. Så han som jobber i Ukraina har kontakt med ganske mange landbruksskoler rundt omkring i Ukraina, og han annonserer der stillinger, og det kommer ganske mange som er interessert, før krigen hvertfall.*

Felles for eksemplene over er at rekrutteringsprosessene starter i hjemlandet. Ofte inngås avtaler og kontrakter allerede før arbeideren har forlatt hjemlandet, og i mange tilfeller er ikke arbeidstakeren kjent med rettigheter og de formelle arbeidskravene i det norske arbeidslivet. Kunnskapen de har når de forlater hjemlandet er ofte basert på uformelle informasjonskilder gjennom venner og bekjente, eller informasjon de får fra rekrutterings- og bemanningsaktører, samt tilretteleggere.

### 3.5 utfordringer i rekrutteringen

Det kan oppstå en rekke utfordringer i transnasjonalistiske rekrutteringsprosesser, og ofte er utfordringene nært beslektet eller overlappende. En informant fra Politiet understreker utfordringer når rekrutteringen skjer over landegrenser:

*Utfordringen vi ser i rekrutteringen er at det foregår utenfor Norge. Det er vanskelig for norske myndigheter å ha oversikt over hva som inngås av avtaler, og man har heller ingen rett til innsyn i det heller, i og med at det er utenlandske aktører. Så der kan man jo inngå avtaler med dårlige lønnsvilkår som er langt utenfor det som er vanlig lønn i Norge og det som er allmenngjort lønn i Norge. Det er en kjempeutfordring.*

En migrantarbeider sa:

*De snakker veldig pent. De kommer med jobbtillbud og de kommer med lovnader, og de er flinke til å gjøre det. Vanligvis tar de folkene som ikke kan språket og har aldri vært i Norge ... de tar oftest folk uten id, uten språk, uten erfaring.*

En fagforeningsrepresentant peker på flere utfordringer knyttet til transnasjonalistiske rekrutteringsprosesser:

*For det første er det hvilken arbeidskontakt de egentlig har som ligger til grunn, og det har vi fått gjennom Arbeidstilsynet som reiste ut til de her landene. Det var jo folk som reiste hjem og bare skulle ta ut penger i minibank, så sto de fra rekrutteringsbyrået og skulle ha sin del. Og det er jo sånn at de ikke får sin lønn, og at arbeidsforholdene ikke er sånn som de skulle være. Det er det som er utfordringen.*



## Case Romania **Ioana**

Ioana er fra Romania og har en sønn hun er aleneforsørger for. På grunn av lav lønn i Romania søkte hun jobb i Norge gjennom en frivillighetsplattform på nett. Anmeldelsen av gården på nettstedet var god og det virket som et bra sted. Hun valgte å komme til Norge på denne ordningen hvor hun fikk et sted å bo uten å måtte jobbe så mange timer hver dag på grunn av sin livssituasjon. Ettersom at Ioana ikke kunne språket, ønsket hun å jobbe med dyr. Virksomheten drev med melkeproduksjon. Hun godtok en lønn på 400 euro i måneden som er standard lønn på kulturutvekslingsprogrammet. På det tidspunktet visste hun ikke hvor mye hun måtte jobbe eller hva minstelønnen i Norge er. Hun jobbet opptil seksten timer i strekk. Og hun fikk ikke kontrakt fordi sjefen sa at han ikke hadde tid.

Mannen Ioana jobbet for var ufyselig mot henne og hun var redd ham. Ioana bodde i det møkkete huset hans sammen med sønnen. De fikk ikke mat. På grunn av den dårlige behandlingen med altfor lange arbeidsdager, kummerlige boforhold, uteblitt betaling og bekymring for egen sikkerhet, så stakk Ioana fra gården. Mens hun gikk langs veien med sønnen og bagasjen deres, stoppet en nabo. Han fortalte at hun ikke var den første som hadde forlatt gården.

Hun søkte ny jobb på en annen gård gjennom det samme nettstedet. Igjen var dette et sted med positive anmeldelser. De viste seg å også utnytte arbeidskraften hennes. Hun jobbet altfor mange timer uten å få betalt for det. Etter at arbeidsforholdet på det første stedet ble avsluttet, sendte Ioana inn en ærlig anmeldelse av gården til nettstedet for å advare andre. Da anmeldelsen ble publisert hadde den blitt sensurert. De faktiske forholdene hun beskrev og kritikken av gården var fjernet.

En informant som har tolket i en rekke saker med migrantarbeidere peker på følgende utfordringer med rekrutteringen:

*Språket. Dokumentene står på et språk du ikke forstår. Ofte signerer de dokumenterte de ikke forstår fullstendig, eller kanskje har de en standardkontrakt hvor ting står på det språket de kan, men det er jo bare det eneste, og det er jo andre ting. Det er sånn at de ofte ikke er informerte om grunnleggende ting som ikke er så kompliserte. Men det er ikke arbeidsgiverens plikt å informere om det.*

Det fremkommer at flere migrantarbeidere blir lurt i rekrutterings-prosessen, i de fleste tilfeller knyttet til avtaler og kontrakter. En representant for en fagforening sa:

*Vi har saker som har vært innrapportert av Arbeidstilsynet, det har vi. Og de går i hovedsak ut på ulovlige kontrakter der man har ulovlig høyt timeantall. Vi har akkordavtaler som ikke er partssammensatt, du har husleietrekk som er helt hinsides fornuft da, typisk sånne ting.*

En advokat sa:

*Generelt tenker jeg at de lokkes av gode lønninger, gode arbeidsvilkår, bedre liv generelt. For de som kommer fra land med høy arbeidsledighet eller vanskeligstilte økonomiske utfordringer, så tenker jeg det er typisk at de blir forespeilet helt andre vilkår enn det som faktisk møter de når de kommer hit.*

Dette sitatet illustrerer noen potensielle sårbarhetstrekk hos migrantarbeidere, selv om de ikke er en enhetlig gruppe med lik bakgrunn og arbeidsgrunnlag i Norge. Vi går mer innpå sårbarhetsfaktorer i neste kapittel.

Flere av matprodusentene vi intervjuet har rekruttert bekjente av migrantarbeidere som har jobbet for dem tidligere og som de er fornøyde med. Da rekrutterer de gjerne familie, venner og kjærester. Det kan være betryggende både for virksomheten og arbeideren å rekruttere på denne måten.

På spørsmål om fordeler og ulemper ved å bli rekruttert gjennom noen du har en relasjon til, sa en representant for en sivilsamfunnsorganisasjon:

*Når man blir kontaktet, da tenker man ikke på ulempene. Man tenker jo på den fordelene av å ha noen som kjenner til arbeidsgiveren, landet, som kan veilede og gi oss informasjon. Så man tenker ikke nødvendigvis på at den informasjonen de får fra den personen ikke er den riktige informasjonen, og at den kommer til å skreddersy informasjonen for å holde oss i en bestemt utnyttelsesposisjon.*

En informant som er advokat peker på arbeidsformidling gjennom uformelle kanaler:

*Det jeg tenker er at det er uformelle linjer her. Man kan vel ikke kalle det bemannings-byråer, men gjerne uformelle kanaler som gjør at man blir rekruttert inn i noe.*

Det er en rekke utfordrende faktorer med at rekrutteringen av migrantarbeidere ofte skjer i et annet land. Faktorer som at rekrutteringen skjer over landegrenser; gjennom uformelle kanaler; avtaler og kontrakter kan være falske; det ofte er språkbarrierer; lønn som unndras; overdrevne kostnader og gjeld; og arbeidere som mangler informasjon eller blir feilinformert er noen av utfordringene som gjør transnasjonalistisk rekruttering komplisert.

### 3.6 Risiko

Det fremkommer en rekke risikofaktorer ved rekruttering av arbeidere over landegrenser til sektorer med lavere krav til formell kompetanse og høyt behov for arbeidskraft på kortere kontrakter.

En representant for en grøntleverandør sa:

*Det er jo særlig det at man ikke vet hva disse som rekrutterer tar seg betalt. Det tenker jeg er den største risikoen, at de kommer til Norge og skylder masse penger. At de har betalt så mye for å komme hit at de ikke sitter igjen med noe selv.*

Sitatet illustrerer risikoen ved rekrutteringsavgift og relaterte kostnader, og mulig gjeld det medfører som kan sette arbeiderne i en mer risikofylt situasjon. Det kan også være skjulte betalinger involvert i uformell rekruttering som foregår mellom en migrantarbeider og deres familie, venner eller bekjente på forespørsel fra arbeidsgiver.

Et annet perspektiv er uredelige aktører og hvilken risiko de kan møte. En informant som er advokat sa:

*Viljen til profitt overskygger det meste. Så man bryter kanskje en del grenser og linjer, og mener kanskje selv at risikoen er liten for seg selv. Fordi oppdagelsesrisikoen er liten i seg selv. Og da er man villig til å gjøre ganske mye for å utnytte andre til egen fortjeneste.*

En representant fra politiet sa:

*Alle som rekrutteres før de kommer til Norge står i fare for å utnyttes.*

Sitatet oppsummerer kompleksiteten ved rekruttering og de ulike aspektene det medbringer når rekrutteringen skjer over landegrensler.

Basert på intervjuene vi har gjennomført, har vi gjort en dybdeanalyse av mulige risikofaktorer:

- Bransjer som benytter ufaglært arbeidskraft kan ha høyere risikonivå
- Stort innslag av utenlandsk arbeidskraft til kortere jobbengasjement
- Rekruttering utført av aktør som ikke står på Arbeidstilsynets godkjente liste
- Rekrutteringsavgift og/eller kostnader betalt av arbeider
- Arbeider setter seg i gjeld for å betale rekrutteringsavgift eller kostnader knyttet til rekrutteringen som gjør arbeideren mer sårbar
- Manglende informasjon, åpenhet eller feilinformasjon fra virksomheten eller bemanningsaktør om arbeidsvilkår og ansettelsesforhold
- Diskriminering i arbeidssituasjonen
- Feil informasjon om lønn, kostnader, avtrekk og utbetaling
- Manglende informasjon om norske lønnsforhold, arbeideres rettigheter i Norge, og informasjon om hjelpetiltak
- Uriktig, manglende eller doble kontrakter, eller kontrakt på annet språk enn det som arbeideren forstår
- Manglende eller uriktig arbeidstillatelse
- Tilretteleggere som opererer uanstendig og ulovlig
- Arbeider som ikke vet hvem sin formelle arbeidsgiver er
- Outsourcing av rekruttering som foregår over landegrensler
- Lav organisasjonsgrad hos fagforeningene
- Migrantarbeidere som er blakke når de kommer til Norge og kan dermed lettere havne i avhengighetsforhold til arbeidsgiver
- Oppdagelsesrisikoen ved uregelmessigheter og uanstendige arbeidsforhold er lav
- Å få formidlet jobb gjennom venner og bekjente kan i noen tilfeller øke sårbarhet
- Rekruttering på nett er lettere å få til å se profesjonelt ut for useriøse aktører, og når flere yngre personer som er mer sårbare på grunn av manglende erfaring fra arbeidslivet
- Når flere arbeidsgivere går sammen og deler på arbeidstakere som sendes på rundgang blant flere virksomheter
- Tilrettelegger eller arbeidsgivere som forvalter økonomien til migrantarbeider



## Case Polen **Slavek**

Slavek var student i begynnelsen av 20-årene fra Polen. Han ønsket å reise til Norge i sommerferien for å tjene mye penger på kort tid. Lønnen skulle brukes til å finansiere det neste studieåret. Han hadde hørt mye bra om Norge og var derfor interessert i å komme hit for å jobbe. Slavek lette etter ledige jobber på den nettbaserte markedsplassen olx.pl. Han var veldig nøye med å lese gjennom annonser og sile ut de som virket useriøse. Det var en god del. Da han fant en annonse som virket troverdig som tilbød god lønn og anstendige boforhold, svarte han på denne. Jobben var bærplukking. Vedkommende som rekrutterte Slavek var en polsk tilrettelegger som også jobbet på gården i Norge som en slags formann. Slavek fikk tilsendt kontrakt på norsk og engelsk før han dro, men fikk beskjed om å signere disse ved ankomst i Norge. Alle papirer og kontrakten så ordentlig ut. Slavek reiste til Bergen med fly sammen med to venner, de tok buss til sentrum hvor de ble plukket opp av tilretteleggeren som kjørte de over fjellet og inn i fjordene til gården de skulle jobbe på. Reisekostnadene betalte han selv.

Det viste seg raskt at vilkårene han ble lovet ikke stemte overens med virkeligheten. Boforholdene var dårlige, de bodde veldig trangt. Rundt tretti unge arbeidere måtte dele på to dusjer og en stekeovn. Slavek hadde blitt forespeilet at han skulle tjene timelønn, men det viste seg at han kun tjente penger per kurv han plukket på akkord uten grunnlønn i bunn. Slavek innså etter hvert at han ville tjene mer på å jobbe for minstelønn hjemme i Polen. Han valgte derfor å forlate gården. For de fire ukene han jobbet i Norge fikk han utbetalt 2000 kroner, og måtte ta opp lån for å få råd til å reise tilbake til Polen.

## 3.7 Karakteristikk ved utnyttelse

I våre funn har vi identifisert noen klare utnyttelsestrekk som kan knyttes til rekrutteringsprosessen. De varierer i alvorlighetsgrad og er ofte overlappende.

### SÅRBARHET

Migrantarbeiderne som kommer til Norge for å jobbe i sektorer med lave krav til formell kompetanse er som vi har nevnt tidligere ofte sårbare. Sårbarhet kan forstås som “et systems eller en persons evne til å begrense omfanget eller sannsynlighet av en trussel eller uønsket hendelse, og evne til å tåle denne hendelsen dersom den først inntreffer” (Direktoratet for sikkerhet og beredskap, 2014).

Noen av de vanligste sårbarhetsfaktorene er språklige barrierer; mangel på kunnskap om egne rettigheter, lover og regler i norsk arbeidsliv; mange er blakke når de kommer til Norge og har ikke tilgang til penger; de mangler nettverk; har satt seg i gjeld for å komme; mangler informasjon om hjelpetiltak; kommer fra fattigere kår; avhengig av å tjene penger; har sjelden eller aldri reist utenlands; bor på arbeidsplassen; kjenner ikke omgivelsene; og avhengig av arbeidsgiver eller tilrettelegger.

En advokat sa:

*De som har blitt rekruttert i hjemlandet er de mest sårbare. Og så finnes det jo de som har blitt rekruttert i hjemlandet som har fått lønnen sin utbetalt til en konto i hjemlandet. De er jo, ja, de er jo veldig avhengig av arbeidsgiveren, som også setter dem i en ekstra sterk sårbarhet.*

Informanten påpeker at de som ikke får lønn mens de er i Norge, men som får den utbetalt på konto i hjemlandet er ekstra sårbare fordi de blir veldig avhengig av arbeidsgiveren under oppholdet her. Det er mange problematiske faktorer ved at de ikke får utbetalt lønn på konto i Norge etter hver måned. I tilfeller hvor lønnen utbetales i hjemlandet etter endt jobb i Norge, så er det ingen innsyn i om arbeiderne faktisk får utbetalt summen som var avtalt i starten av rekrutteringsprosessen. Det er også nærmest umulig for arbeidere å forsøke å få noen form for erstatning ved tilfeller av lønnstyveri slik systemet fungerer i dag.





## Case Vietnam Anh

Anh hadde fast jobb på en tekstilfabrikk i Vietnam. Han kom i kontakt med en mellommann fra Vietnam, bosatt i Norge, som var på besøk i hjemlandet. Anh kjente ikke mannen fra før. Mannen tilbød ham jobb gjennom en vietnamesisk tilrettelegger som jobber for bønder i Norge. Anh fikk vite at han kunne tjene seks ganger mer i Norge som sesongarbeider i seks måneder, enn i jobben i Vietnam. Etter å ha tenkt seg nøye om bestemte han og en kollega fra fabrikkens seg for å si opp jobbene og takke ja til jobbtilbudet i Norge. De var begge fattige etter vietnamesisk standard. Mellommannen var sendt av gårdeiere til Vietnam for å rekruttere arbeidere.

Anh ble gitt arbeidskontrakt på engelsk og norsk. Han skjønnte ingen av språkene. Da han så at arbeidsgiveren i Norge hadde signert den, følte han seg betrygget. Lønnen var satt til 145 kroner per time. For å få ordnet alle papirer, pass, reise og oppholdstillatelse ble han anbefalt av mellommannen å bruke et kontor som skulle ordne dette for ham. Anh hadde aldri vært utenlands før. Han hadde ikke pass, og kunne ikke annet språk enn morsmålet. Anh betalte totalt \$5000 USD for jobben og for å kunne reise til Norge. Med manglende språkferdigheter, erfaring og kunnskap om egne rettigheter som arbeidstaker i Norge, sto Anh nå i et avhengighetsforhold til tilretteleggeren. Han måtte jobbe sent og tidlig på flere gårder. Selv om han ble lovet gratis bo da han ble rekruttert, så ble Anh puttet i en leilighet da han kom til Norge hvor han måtte dele et knøttlite rom med kollegaen og bo med huseieren som krevde 4000 kroner i måneden av ham. I tillegg forventet huseieren at Anh vasket hele leiligheten omtrent hver dag.

På grunn av dårlig behandling, brutte løfter og lite lønn lot Anh seg rekruttere videre til en jobb hos en annen vietnameser i det norske lokalmiljøet. På dette tidspunktet ønsket han kun å tjene nok penger til billetten hjem sånn at han kunne være med familien. Her oppsto det ganske umiddelbart et nytt avhengighetsforhold. Anh jobbet for å få tak over hodet, mat i magen, sende penger hjem til familien og betale ned på lånet han hadde tatt i Vietnam for å få råd til å reise til Norge. Anh fikk nesten ingen lønn for jobben og før han fikk råd til en flybillett hjem, gikk visumet hans ut. Anh kom nå i kontakt med sin første mellommann som skaffet ham enda en ny jobb i Norge. Dette førte etter hvert til at Anh uvitende ble involvert i kriminell aktivitet som han senere ble dømt for. De han lånte penger av på svartebørsen i Vietnam truet familien hans, og det er ikke trygt for ham å reise tilbake. Han angret på at han takket ja til jobben i Norge.

En informant som er advokat underbygger årsaker til sårbarhet for utenlandske arbeidere:

*Så kommer man kanskje til Norge uten språk, uten nettverk og uten muligheter til å få hjelp til å si fra. Og det er der sårbarheten absolutt er tilstede, og risikoen for utnyttelse er til stede i mye større grad enn om dette hadde vært i interne former.*

De mest opplagte faktorene er når vedkommende ikke snakker norsk eller engelsk, når personen aldri har reist utenlands før, og når vedkommende ikke har noe nettverk i Norge. Flere har heller ikke bankkonto i Norge hvor de kan få betalt inn lønnen.

En informant som er tolk sa:

*Bankene har en tungvint måte å ordne opp med kontonummeret og bankkort, for det er jo egentlig den eneste måten å få penger på. Noen av disse har ikke bankkort i hjemlandet eller et annet sted og kan derfor få pengene kontant noen ganger. Man får pengene kontant, men det er ulovlig. Og så blir det slik at sjefen betaler pengene på kontoen til han vennen, slektningen og sånne ting.*

En annen informant fra Politiet peker også på sårbarhet knyttet til å opprette bankkonto:

*Ja, det vi har sett er jo at idet man åpner en konto for utenlandske arbeidere, så fremstår det plutselig så mer ordentlig. Men det å åpne en konto i seg selv kan hvem som helst få til. Altså man får ingen oversikt over hvem som drifter det i etterkant. Vi har eksempler hvor arbeiderne er med i banken og det opprettes konto og det signeres avtaler i banken og den som signerer aner ikke hva de skriver under på. De gjør som de får beskjed om, og de får en konto, men de er ikke klar over at de får et bankkort. Og det er også snakk om at noen av disse går rett til arbeidsgiver som passer på disse kortene, beleilig nok, som gjør at det er lettere for en bedrift å hvitvaske pengene, fordi det ser mer ryddig ut.*

Sitatet illustrerer det problematiske ved at en arbeidsgiver eller tilrettelegger åpner en konto på vegne av arbeidere i banken som de har tilgang til og kan administrere, og i verste fall bruke til hvitvasking hvis deres forretningsmodell er basert på å utnytte arbeidere.

En sårbarhetsfaktor vi har avdekket i denne studien som bør gis mer oppmerksomhet er at mange migrantarbeidere er blakke når de ankommer Norge. Dette kan gjøre arbeidere langt mer avhengig av arbeidsgiveren, samt at det kan gjøre det ekstra vanskelig for arbeideren å forlate en utnyttelsessituasjon. De kan i verste fall bli fastlåst i en veldig uheldig situasjon over tid uten mulighet til å dra.

En representant for en hjelpeorganisasjon sa:

*De som vi kommer i kontakt med er ofte i sårbare situasjoner. De har ofte ikke mye penger. De kommer til Norge for å få et bedre liv og tjene sånn at man kan forsørge familien eller finansiere studiene. Og risikoen her er at de er mer sårbare enn andre fordi de vil finne seg i så mye mer på bakgrunn av den situasjonen de er i.*

Flere av informantene har også uttrykt at det var vanskelig å vite hvordan de skulle håndtere eller komme seg ut av en utnyttelsessituasjon. En ung arbeider fra Polen sa:

*Just like 20 minutes before the bus came there, we went to the bus station and then we went to Bergen ... I found like a Church organisation ... they gave us breakfast and we were really hungry, they took care of us for one day ... The guy from this church organisation booked us a stay in Bergen for one day because we didn't have the sort of money for the stay ... I went to the police station the next day, and they said that we had to wait for Monday for the translator to come to do it in the official way. I also went to the labours office ... I was in a queue there for 2 or 3 hours, and they said you should go to the police with this stuff.*

Sitatet illustrerer hvor vanskelig det kan være for arbeidere som ønsker seg ut av et uanstendig arbeidsforhold å dra når de ikke har penger. I mange tilfeller vil årsaken til at de ønsker seg vekk være nettopp fordi de ikke har fått utbetalt lønn, og kan oppleve sosial kontroll og veldig skjev maktbalanse på arbeidsplassen. I dette tilfellet ble informanten også sendt fra myndighet til myndighet uten å få konkret hjelp.

Informanten fikk verken hjelp av politiet eller Arbeidstilsynet fordi han kom på en fredag, og fikk beskjed om at han måtte vente til mandagen hvis han ønsket å anmelde forholdet. Noen ganger kan systemet bidra til økt sårbarhet i tilfeller hvor utenlandske arbeidere ikke får hjelp når de trenger etter å ha forlatt arbeidsplassen på grunn av uanstendige forhold.

Informanten uttrykte i intervjuet at det var veldig vanskelig å forstå hvor han kunne gå for å få hjelp selv om han pratet godt engelsk. Han erfarte å være i en veldig prekær situasjon fordi han var blakk, i en fremmed by, og var redd for å måtte overnatte på gaten. Sitatet understreker også problemet når migrantarbeidere ikke har informasjon om tilgjengelige hjelpetiltak i krisesituasjoner.

## AVTALER OG KONTRAKTER

Uregelmessigheter er ofte knyttet til avtaler og kontrakter som er inngått ved starten av rekrutteringsprosessen når arbeiderne fremdeles er i hjemlandet eller avreiselandet. Ofte har ikke arbeiderne forutsetning for å vite i hvilken grad tilbudet er i tråd med formelt norsk regelverk.

En migrantarbeider fra India sa:

*Before we left Portugal, then we were not informed about it could be a payment depending on the hours. In the contract it was mentioned 1000 Euros per month, but when we started working they said no, only paid according to the hour of what we have, and how many hours you work. That we're not gonna be reaching 1000 Euros per month. That the conditions were not gonna be 1000 Euros per month. So, we started complaining. But they said no, this is the only job they had, so we had to do it. And that was 2 hours a day, 3 hours a day in 24 hours. And then we struggled, because we needed money ... We did not receive any payment for 3 months.*

Sitatet illustrerer hvor sårbare migrantarbeidere kan være for å bli lurt, og hvor liten mulighet de har til å sikre seg mot uredelige rekrutterere. 1000 euro er langt under allmenngjort minstelønn i landbruket hvis du jobber med innhøsting som denne informanten gjorde. Da han jobbet i Norge var timelønnen på 139,90 kroner. En normaluke er på 40 timer. Det vil si at arbeideren skulle tjene 22 384 kroner i måneden hvis vedkommende jobber innenfor rammen av det som er lov. Informanten ble lovet en lønn på cirka 10 738 kroner i måneden basert på den gjennomsnittlig vekslingsraten det året informanten jobbet i Norge. Det er 11 646 kroner mindre i måneden enn avtalen han inngikk før avreise til Norge på 1000 euro som han heller ikke fikk.

Migrantarbeideren forteller om tilretteleggeren som fungerte som formann:

*He used to give work to his people of like 12 hours, 14-16 hours a day only to people whom he likes. His family members were there in a group, we don't know that they are the family members or friends or something. But he used to support them a lot and give them 12-14 hours a day. Every day I have seen him, but when we asked him, he replied in a tone that; who are you to ask me?*

På spørsmål om bonden selv var involvert i organiseringen av arbeidsskiftene, sa informanten:

*No, he informed the supervisor to check everything and let him know ... He was not involved in organising the work, but he will say that I want this sort of people, that kind, and the supervisor will arrange or organise the shifts.*

Om lønningssituasjonen, sa migrantarbeideren:

*And then when it came to the month end, when we asked him for money, he said that the 5th I'll pay, the 10th I will pay, the 15th I will pay. No, the 20th I'll pay. How will the manager put anyone to work without having food, starving ... So I caught the farmer and said that this is not gonna work. You want us to starve and work? No, no, I'll pay in bulk of two months, a salary. I said, how should I eat now? I do not have any money to buy food for my breakfast or lunch for today.*

Avtaler kan på enkelt vis brytes av aktører med intensjon om å operere uredelig. Tilbudene de presenterer i starten er fristende for utenlandske arbeidere som ofte er langt dårligere stilt økonomisk enn norske arbeidere.

På spørsmål om de hadde mat, sa informanten:

*We used to have lentils with rice. No days without food, but sometimes food only once a day.*

Dette sitatet illustrerer en av konsekvensene for sesongarbeidere som ikke får utbetalt lønn regelmessig under arbeidsoppholdet i Norge..

På spørsmål om hvem som kan være involvert i at en arbeider opplever uregelmessigheter i forbindelse med rekrutteringen, sa en representant for en sivilsamfunnsorganisasjon:

*... de som rekrutterer og som jobber i den bedriften eller er arbeidsgiveren selv, de fungerer som en slags kontrollperson for den nye ankomne. Å ja, dette er jo forskjellig form, men det en kan tenke på er feilinformasjon i forhold til utelatt betalinger og arbeidsforhold. Ofte så blir det fortalt at de kan ikke betale de lønnen fordi de ikke har norsk konto, men vi kan overføre pengene til han der sin konto, og det er veldig farlig. Ja, veldig stort sett feil informasjon om og om igjen om at, nei, feriepenge, nei det gjelder ikke de første to årene de jobber her, så det er absolutt utnyttelse. Og det er jo de som ofte rekrutterer som er på en måte din fadder som formidler også kommunikasjon med sjefen, så er det kanskje sånn at du har lyst til å ta opp noe med den som er ansvarlig for virksomheten, men du får ikke til fordi du på en måte blir blokkert av den mellommannen som har rekruttert deg, ja.*

En av hovedutfordringene ved transnasjonalistisk rekruttering er nettopp at det foregår over landegrensene, at det kan være tilretteleggere og mellommenn som inngår avtaler og organiserer arbeidet på vegne av virksomheter, som også kan blokkere direkte kommunikasjon mellom virksomheten og arbeidstakeren. Og det kan være vanskelig for norske myndigheter å få godt nok innsyn.

Språkbarrierer kan også være en faktor når avtaler inngås. En informant som er tolk sa:

*Dokumentene står på et språk de ikke forstår, og ofte signerer de dokumenter de ikke forstår.*

Det har noen av informantene i denne studien fortalt at de har gjort. En migrantarbeider fra Bangladesh som kom til Norge fra Portugal sa:

*They make a job contract and the condition and salary and everything was in the contract. And Bruno told me they would provide a Portuguese salary, and they will send tax for Norway and Portugal. So everything was in the contract. We signed in Portugal, but worked in Norway ... We also got it translated after we started working. And the job contract was fine, the job contract was okay, salary and everything was perfect, but it was not legal.*

Som informanten forteller var kontrakten på et språk han ikke forstår som han fikk oversatt til engelsk av en som jobbet for bemanningsbyrået som rekrutterte dem. Videre sa han:

*In Portugal we were told we would be paid a monthly salary. They will give us transport and the job quality will be good. But when we get to Norway then apparently we didn't get any money in the end of the month.*

Sitatene viser eksempler på hvordan avtaler som inngås i starten av rekrutteringsprosessen i hjemlandet i noen tilfeller hverken innfris når arbeideren kommer til Norge eller er korrekte i henhold til norsk regelverk.

En migrantarbeider fra Polen sa:

*I was basically sent the job offer with the amount of money that I will be making per hour. And there was also like other things added to that just like basics, hourly wage, and what I was picking in terms of amount of raspberries added to that hourly wage.*

Informanten ble ved kontraktsinngåelsen lovet grunnlønn etter vanlig timesats og akkord på toppen basert på hvor mye bær han plukket. På spørsmål om det var avvik mellom tilbudet han fikk i Polen og det han faktisk fikk da han kom til Norge, sa han:

*The accommodation was a lot different. We didn't know that there were so many young people there ... we didn't know that we had to work for 12 to 14 hours a day, because sometimes we started at 6 and sometimes we would finish at like 5pm, 6pm. And they said that this contract that was signed like before, that we only earn an amount that we pick up. There is no hourly wage. Nothing like that exists here. It is only the paper for the work institution.*

Ifølge arbeideren var kontrakten som viste riktig timelønn kun for Arbeidstilsynet, mens lønnsvilkårene og boforholdene i avtalen viste seg å være endret da informanten ankom arbeidsstedet i Norge.

På spørsmål om hva slags avtale en migrantarbeider fra Litauen inngikk da hun skulle ta seg jobb i Norge sa vedkommende:

*Jeg hadde papir på en kontrakt, lønnen var på 4000 litas i måneden (rundt 13 300 kroner). Det var som en normal litauisk lønn pluss kostnader for reise til utlandet. Det var veldig god og veldig mye penger, men nå tenker jeg at det er betalt til oss veldig lite.*

Sitatet illustrerer at noen utenlandske bemanningsbyråer opererer med lønn tilsvarende det som er raten i hjemlandet hvor rekrutteringen starter, og ikke i henhold til norsk lønnsnivå.

I de tilfeller hvor arbeiderne får avtaler og kontrakter i starten av rekrutteringen som ikke stemmer overens med virkeligheten på arbeidsstedet og ikke er i henhold til norsk regelverk, så har de fleste uttrykt at det var veldig vanskelig å gjøre noe med det etter at de kom til Norge.

Andre forhold vi har identifisert er at arbeidere som utfører lik jobb ikke alltid får samme lønn. Noen migrantarbeidere behandles annerledes enn sine norske kollegaer.

En migrantarbeider fra Polen som jobbet om bord på en fiskebåt sa:

*... after a while I realised that all the foreign workers on the boat are paid 50% of the Norwegian crew.*

Videre sa han:

*For a period of 4 years I've been following the rules and I have not complained about my salary and mistreatment.... I've been asking, sometimes they are saying that you are a foreigner and the cost of life in Poland are very cheap or low. This is the reason why we are paying you less.*

Det kan være vanskelig å si ifra når du opplever forskjellsbehandling, som dette sitatet viser. Mange arbeidere er redde for å miste jobbene sine og for å ikke kunne jobbe i Norge igjen. De fleste migrantarbeidere som er i Norge på midlertidige arbeidskontrakter er heller ikke organisert i fagforeninger. Denne arbeideren kontaktet en fagforening og fikk hjelp selv om han ikke var medlem.



## Case India **Ishi**

Ishi er fra India. Han jobbet i Portugal da pandemien brøt ut. På grunn av pandemien mistet han jobben og det var vanskelig å få seg en ny jobb i den perioden. Grunnen til at han hadde reist til Portugal i utgangspunktet var for å tjene penger til å forsørge seg selv og familien hjemme i India. Han måtte også tjene penger for å ha råd til tradisjonelt indisk bryllup med kjæresten hjemme.

Da han holdt på å lete etter jobb var han stadig innom nærbutikken i Portugal. En dag spurte han som drev butikken om Ishi trengte jobb. Han kjente en som var på jakt etter arbeidere til jobber i Norge. Ishi ble interessert. Butikkeieren satte Ishi i kontakt med mellommannen som lette etter sesongarbeidere til bærplukking. Ishi hadde aldri jobbet på gård før, men sa ja til jobben fordi han sårt trengte pengene. Han hadde allerede opparbeidet gjeld etter at pandemien kom og jobben forsvant. Ishi ble lovet €1000 i måneden. Han visste ikke hva lønnsnivået i Norge var. Mellommannen som ansatte Ishi jobbet for en portugisisk mann som akkurat hadde startet et eget bemanningsbyrå etter å selv ha jobbet i samme bransje i Norge. På grunn av flere ledd i rekrutteringen trodde Ishi at mellommannen var sjefen. Ishi ble fraktet i buss til gården i Norge sammen med 35 andre arbeidere. Først under reisen ble Ishi introdusert for eieren av bemanningsbyrået. Han kjente gårdeieren fra før. Fremme på gården ble arbeiderne satt i karantene i 15-20 dager uten lønn. Da de fikk starte å jobbe fungerte mellommannen som en formann for arbeiderne, og var den som fordelte skiftene og satte opp vaktplan.

Da han kom til Norge fikk Ishi vite at noen kostnader som ikke var avtalt fra start skulle trekkes av lønnen, som arbeidsklær. Han fikk ikke lønn i perioden han var i Norge som varte i litt over tre måneder, og han måtte forlate Norge på veldig kort varsel fordi arbeidstillatelsen som han hadde fått beskjed om var i orden av arbeidsgiveren viste seg å ikke være gyldig. Han måtte sette seg i mer gjeld for å betale billetten tilbake til Portugal. Litt tilfeldig kom han i kontakt med et norsk advokatfirma som tok på seg oppgaven å representere ham og noen kollegaer pro bono. De klarte å få 50 % av lønnen han hadde krav på utbetalt i erstatningskrav, men resten av lønnen har han ikke sett noe til.





## Case Latvia Jânis

Jânis kom fra Latvia til Nord-Norge på grunn av den økonomiske krisen i landet og etter at bedriften hans gikk konkurs. Jânis ble rekruttert til en jobb på en fiskefabrikk gjennom noen bekjente som inviterte ham med. Da han ankom Norge var det ingen jobb til han allikevel. Han ble innlosjert på et overnattingssted og fikk beskjed av eieren om at han kunne bo der uten å betale frem til at han fikk lønn. Jânis var glad for å få tak over hodet. Etter noen dager ble Jânis kalt inn til å jobbe på fiskefabrikken, men han var kun på innkalling og fikk ingen kontrakt. Det viste seg å være lite jobb på fabrikken. Nordmannen som leide ut rommet så at han jobbet lite og ga ham vaktmesteroppgaver mot at han fikk bo der. En kaptein på en fiskebåt hadde behov for arbeidskraft, og nordmannen formidlet arbeid til Jânis. Han ble lovet 25.000 kr i måneden på vikarkontakt. Det sto ikke noe om antall timer i kontrakten. Jânis jobbet 12-timers arbeidsdager hver dag.

På denne tiden var han ikke kjent med norske lønns- og arbeidsregler, og var fornøyd med lønnen. Da kontrakten utløp hadde Jânis en bekjent som opererte som mellommann og rekrutterte han til en jobb på en ny båt. Det første året hadde han ingen kontrakt, men en avtale om å jobbe 6 timers skift. Han skulle få utbetalt 26.000 kr i lønn. På grunn av innsatsen fikk Jânis utbetalt 27.000 kr, men han jobbet 12-timersdager. Da Jânis på et tidspunkt oppdaget at han ikke fikk lønn som avtalt, tok han kontakt med fagforeningen. Representanter derfra kom på 'tilfeldig' kontroll og avdekte uregelmessighetene. Jânis har fått helseproblemer i etterkant av arbeidet på båten, og mistet blant annet deler av hørselen. Han er nå tilbake i Latvia.

## REKRUTTERINGSavgIFT OG KOSTNADER

Det har vært økende oppmerksomhet rundt spørsmål om rekrutteringsavgift og kostnader fordi det kan gjøre migrantarbeidere mer sårbare for utnyttelse. Ifølge Employer Pays prinsippet, så skal ingen arbeidere betale for en jobb, og kostnadene skal bæres av virksomheten og ikke arbeideren. Opptaket av dette prinsippet fra bedrifters side er grunnleggende for å utrydde utnyttelse og tvangsarbeid av migrantarbeidere. Det er også et viktig skritt for å oppfylle FNs Bærekraftsmål om anstendig arbeid for alle, samt Åpenhetslovens krav om anstendige arbeidsforhold.

### EMPLOYER PAYS PRINCIPLE

**Ingen arbeider skal måtte betale for en jobb. Kostnader for rekrutteringen skal bæres av arbeidsgiver, ikke arbeidstaker.**

I denne kartleggingen av rekruttering fremgår det at arbeidere betaler både rekrutteringsavgifter og kostnader for å få jobbe i Norge. At arbeidere selv må dekke kostnader eller at arbeidsgiveren trekker kostnader fra lønn er vanlig praksis. Det fremgår at rekrutteringsavgift ikke er like vanlig. I noen tilfeller vet ikke arbeiderne selv helt hva de har betalt for ved starten av rekrutteringen, om det var for kostnader eller rekrutteringsavgift. En tolk sa:

*Rekruttereren tar en del av lønna hver måned. Noen ganger så er det 10 %, andre ganger tar rekruttereren mer, kanskje 20 %.*

Informanten har vært tolk i mange saker med migrantarbeidere fra ulike land som ikke snakker norsk eller engelsk. Sitatet illustrerer én måte for hvordan rekrutteringsavgift må betales.

En annen informant som er advokat svarer følgende på spørsmål om vedkommende har hørt om arbeidere som må betale rekrutteringsavgift:

*Ja, det som har vært i noen saker er at det betales for å få ordnet et visum. Og det som betales er mye, mye høyere enn det det faktisk koster å få et visum... Rundt 60.000 kroner har jeg hørt har skjedd for å få et såkalt visum, men så har jeg også sett at det henger sammen med hvor mye penger man klarer å skaffe.*

En annen advokat sa:

*Jeg har hørt om dem fra andre saker, men jeg har ikke hatt noen saker selv hvor man har betalt for å få en jobb. Men jeg har hatt mange saker hvor man har måtte betale tilbake deler av lønna som man har fått utbetalt.*

Sitatene illustrerer flere måter de som rekrutterer kan ta seg betalt på og på denne måten generere ulovlig profitt.

En informant fra Arbeidstilsynet sa:

*Vi har opplevd at disse utbetalingene har blitt utbetalt. Alt ser tilsynelatende fint ut når du ser på de norske kontoene, og lønsslippene er og se at alle tallene og alt stemmer. Så opplever man kanskje at arbeidstakerne, når man kommer til Latvia, så må vi betale gebyrer for strøm, gebyrer for at vi får komme for å jobbe, eller så tar de det i forkant. Du må kanskje betale 500 kroner for å få jobben, har noen opplyst. Og dette har jeg ikke fått verifisert, at det fort blir ganske store beløp, at du betaler for å få lov til å komme hit og få jobben.*

Utsagnet viser enda en illustrasjon på hvordan skjulte kostnader kan bli belastet arbeidstakerne.

På spørsmål om hva den høyeste rekrutteringsavgiften informanten har hørt om er, sa han:

*Det var 2000 dollar, mener jeg. Det er det jeg har hørt om som da er for å komme til Norge og få jobbe.*

Da vi spurte en informant som er kjøttprodusent om hun vet om migrantarbeiderne de leier inn fra bemanningsbyrå betaler rekrutteringsavgift sa vedkommende:

*Nei, det vet jeg ikke dessverre. Det står heller ikke noe om det i arbeidskontraktene vi får tilsendt.*

Av de 20 ekspertene vi intervjuet, svarte tretten at de kjente til at migrantarbeidere må betale rekrutteringsavgift i Norge. Tre informanter blant ekspertene svarte at de ikke vet. En informant kjente kun til at migrantarbeidere må betale kostnader. En informant svarte nei, og det er usikkert om to av informantene vet.

Av de nitten migrantarbeiderne vi intervjuet, har minst ti av informantene betalt kostnader for å komme til Norge og jobbe. En har også betalt rekrutteringsavgift. Fem har ikke betalt kostnader, og det er usikkert om tre har betalt.

Det fremkommer av intervjuene at det er vanlig å betale reisekostnader til Norge selv. To av informantene fikk reisekostnader trukket fra lønnen selv om det ikke inngikk i avtalen da de ble rekruttert.

En informant fra India sa:

*Before we did not pay any cost... There was a lot of costs that were discussed*

*after we entered Norway. There was clothing, we used to wear jackets for work, shoes for work and a lot of things they provided for us for work. That was discussed while providing this stuff that some of it will be retrieved from your salary. This was not discussed before we were leaving Portugal.*

De verste eksemplene på kostnader forteller en migrantarbeider fra Vietnam om:

*Jeg bodde i en leid leilighet. Jeg fikk lovet av mellommannen at han skulle sørge for et bosted ved gården gratis til meg, men når jeg kommer var det ingen bosted til meg på gården gratis. Takket være at jeg tok med meg noen penger, så kunne jeg betale for leie og mat den første tiden ... Husleien var på 4000 kroner ... De første dagene sov vi på sofa. Det var en veldig liten leilighet, så vi sov på soverom og huseier på sofaen.*

På spørsmål om hvilke kostnader han måtte betale sa migrantarbeideren:

*Jeg betalte den tiden 20 millioner dong, som den tiden tilsvarer ca. 1000 USD. ... Han sa til meg i hvertfall at han fikk oppdraget fra gårdeier, så de må betale for å håndplukke, må betale for mat og drikke og gå frem og tilbake og levere papirene til dere. Fordi han mellommannen sa at han har ikke fått noe fra gårdeier her. 1000 USD er ikke så stort her sett med norske øyne, men med familiens økonomi så er det veldig stort.*

På videre spørsmål om hva de totale kostnadene han hadde betalt knyttet til rekrutteringen var, sa han:

*5000 USD... Det er rekrutteringsavgift og penger til ambassaden, det er penger til formidling, serviceinstans som hjelper med papir og reisekostnader for å få dekket det. For meg som aldri har vært borte i utlandet, kunne ikke språket, så måtte jeg gå gjennom byrået for utenlandstasjon, det måtte jeg. Uten kunnskap, uten noen hjelp måtte det gå gjennom et formidlingskontor.*

Informanten illustrerer hvordan rekrutteringsavgift og kostnader kan ende opp med både å være skjulte og overdrevne i forhold til hva de reelle kostnadene er. I mange tilfeller er det vanskelig for arbeiderne å vite om kostnadene er reelle eller ikke når de ikke kjenner til arbeidsmarkedet og regelverket i Norge. Dette bidrar til at noen arbeideres sårbarhet forsterkes.

Arbeidere er ofte avhengig av informasjonen de får fra bemannings- eller rekrutteringsaktører, samt tilretteleggere og mellommenn. Som nevnt tidligere kan det også være vanskelig for arbeidere å vite hva som er rekrutteringsavgift og hva som er kostnader fordi informasjonen de får kan være utydelig.

På spørsmål om de tar rekrutteringsavgift av migrantarbeidere de formidler arbeid til i Norge, sa en utenlandsk rekrutteringsagent:

*Ja, vi har satt opp hva arbeiderne får, 500 euro for halvårsarbeid eller*

*sesongarbeid, og 1000 euro for faglært eller assistentstilling, og da får de oppfølging hele veien.*

På videre spørsmål om arbeiderne må betale andre kostnader i tillegg sa informanten:

*De må betale kostnader til UDI og flybillett. Mange av arbeidsgiverne bruker å betale eller dele de kostnadene med arbeidstaker.*

En representant fra en sivilsamfunnsorganisasjon sa følgende på spørsmål om hun kjente til at arbeidere må betale rekrutteringsavgift:

*Det er de sakene vi hadde med sesongarbeiderne fra Latin-Amerika som da ble rekruttert av et dansk rekrutteringsbyrå. Og da i den korrespondansen med byrået kunne vi se prislisten for deres tjenester. Jeg vet ikke hva prisen er for de som rekrutterer fra Ukraina, men det er alltid store beløp som går i hundrevis av euro ... hvis jeg husker riktig så var det 400 euro man betalte for den tjenesten, i tillegg til søknadsbeløpet hos UDI, som også er ganske høyt. Jeg lurer på om det var 6000, men det var ganske høyt, spesielt for sesongarbeidere.*

Om hun kjente til at arbeiderne må betale kostnader sa informanten:

*Jeg synes at det er jo også er et risikomoment fordi arbeidsgiver ofte, eller kan stille seg villig til å betale for reisekostnader, søknadsgebyrer, og så videre, men så blir det på en måte, det blir til en gjeld som da i noen tilfeller kan bli brukt til veldig grov utnyttelse. For det er jo alltid renter som pågår, ikke sant. Og i noen av de menneskehandelsakene vi har hatt i domstolene i Norge, så ser man at den typen gjeld kan bygge seg opp til at det blir på en måte slaveforhold, med at de jobber og jobber og betaler og betaler, og komme seg ikke ut av den gjelden. Tvert imot, for da er det sånn det kommer flere ting på toppen av det, sånne ting som bolig, mat og forskjellige tjenester som arbeidsgiveren mener at de har utført.*

Det fremkommer at det er vanlig praksis for arbeidsgivere å belaste arbeiderne for kostnader, og i noen få tilfeller må arbeidere også betale rekrutteringsavgift. For uredelige aktører er det en forretningsmodell å lure, hvor migrantarbeidere utnyttes for å generere profitt. Rekrutteringsavgift og kostnader er også nært knyttet til gjeldsinngåelse.

## **GJELD**

Gjeld gjør en migrantarbeider ekstra sårbar for utnyttelse. Det kan være vanlig å sette seg i gjeld for migrantarbeidere som reiser til et annet land for å jobbe. Særlig hvis arbeideren må betale rekrutteringsavgift og/eller kostnader knyttet til arbeidsavtalen som inngås i starten av rekrutteringen. Gjeld kan ha en innlåsingseffekt i utnyttelsessaker. Å sette seg i gjeld kan i verste fall få store konsekvenser for migrantarbeidere.

Flere av ekspertene vi intervjuet trekker frem gjeld som et element som kan sette arbeidere i sterkere avhengighetsforhold til en rekrutterer eller arbeidsgiver.

En advokat sa:

*I visse tilfeller tar de opp store lån, selger egne eiendeler eller setter seg i gjeld i hjemlandet for å kunne komme hit. Og da er man på en måte litt låst når man kommer hit, for da har man satt seg i gjeld til andre i hjemlandet. Fordi man har skaffet penger for å få råd til å komme hit.*

En informant fra en sivilsamfunnsorganisasjon sa:

*De vi kommer i kontakt med har blitt satt i gjeld til sponsorer eller bakmannsapparatet, hvor de har blitt satt i gjeld. At de skylder penger for tull, og for at de skaffet det arbeidsforholdet.*

På spørsmål om informanten kjenner til arbeidere som må betale kostnader sa en representant for en annen sivilsamfunnsorganisasjon:

*Det er et risikomoment fordi arbeidsgiver ofte, eller kan stille seg villig til å betale for reisekostnader, søknadsgebyrer og så videre, men så blir det til en gjeld som da i noen tilfeller kan bli brukt til veldig grov utnyttelse. For det er jo alltid renter som pågår.*

På spørsmål om hvilken konsekvens det kan få sa en advokat:

*Det er en del av innlåsningseffekten da, og også den følelsen av at det ikke er alternativ å reise hjem. For da får man ikke gjort opp for seg, også er det skambelagt, at man opplever at han har reist og har fortalt at han skulle til den og den jobben, så kommer man hjem tomhendt.*

Dette illustrerer noe av kompleksiteten ved å sette seg i gjeld for å reise og ta seg en jobb som kan bringe skam og skuffelser i tillegg til å måtte betale tilbake penger en skylder.

Videre sa informanten:

*Det er på en måte å sette folk fast på når de først har kommet til det landet hvor de har blitt forespeilet jobb. Og det gjør at det er veldig vanskelig å bryte. Og hvis man ikke får lønn, så fortsetter man å jobbe i håp om å få lønnen for å kunne betale tilbake gjelden. Så det er jo en fin måte å holde folk i jobb på under dårlige vilkår.*

En informant fra Arbeidstilsynet sa:

*Det vi har sett mest på i alle fall er at folk setter seg i gjeld. Vi har sett at du setter deg i en økonomisk situasjon som er litt uheldig, og som du må betale tilbake. Og vi har ofte sett all den gjelden har balla på seg. Det opprinnelige beløpet blir plutselig litt større på grunn av uforutsette utgifter.*

Av de 19 migrantarbeiderne vi intervjuet, opplyste 3 at de satte seg i gjeld for å få seg jobb i Norge. Vi er usikre på om 11 har satt seg i gjeld for å jobbe her, mens vi vet at 4 av informantene ikke har satt seg i gjeld for å få jobbe her.

En migrantarbeider fra India som ikke fikk utbetalt lønn under arbeidsforholdet i Norge sa:

*I have to ask my cousin in Portugal to send money to survive in Norway.*

Han fortalte også at han måtte ta opp et lån av broren sin for å få råd til å betale reisen tilbake til Portugal da myndighetene ba vedkommende om å forlate landet. Årsaken var at han mot sin egen viten hadde jobbet ulovlig i Norge.

På spørsmål om hvor mye gjeld han hadde da han forlot Norge sa han:

*Around, I would say, 1500-1600 euros...*

For arbeidere som i utgangspunktet er sårbar fordi de ikke har penger kan det å sette seg i gjeld i forbindelse med å jobbe i Norge sette dem i veldig prekære livssituasjoner.

## **TILRETTELEGGERE OG MELLOMMENN**

Bruken av tilretteleggere og mellommenn øker risikoen for utnyttelse av migrantarbeiderne. Utnyttelse kan utvikles til et spektrum av ulike forhold.

En arbeider fra Vietnam sa:

*Da jeg kom til gården var det en veldig dårlig behandling jeg fikk fra den mellommannen. ... Det som jeg sa, er at det er forskjell på behandling. Alle fikk fra mellommannen timekortene etter endt arbeidsdag, men ikke jeg. Han beholdt mitt timekort. Jeg stilte spørsmål hver dag om hvorfor jeg ikke fikk det direkte av deg, mens de andre fikk de. Han sa direkte til meg at du klarer ikke å snakke med arbeidsgiveren din om lønn, fordi du kan ingen språk, sa han. Timekortet var ment til at arbeiderne skulle skrive under og få det godkjent for å få lønn, men jeg fikk det aldri og skrev aldri under på noen timekort ...*

Sitatet illustrerer forskjellsbehandlingen arbeideren ble utsatt for, som i dette tilfellet utartet seg som sosial kontroll, og den skjeve maktbalansen mellom han og tilretteleggeren fra samme land fordi han ikke kunne annet språk enn morsmålet.

På spørsmål om han hadde noe direkte kontakt med gårdeieren, sa informanten:

*Nei, jeg kan ikke språk ... Det er min svakhet at jeg ikke kunne språket,*

*så derfor vet jeg ingenting om hvilken gård eller gårdeier jeg jobbet for. Det er min svakhet. Jeg var avhengig av mellommannen.*

Denne arbeideren jobbet på flere gårder i regi av tilretteleggeren uten at han visste hvem arbeidsgiveren hans var eller hvilke gårder han jobbet på.

På spørsmål om tilretteleggere sa en representant fra Arbeidstilsynet:

*... en betrodd arbeidstaker på gården egentlig tar seg av hele rekrutteringen og kan på forhånd si at hvis du kommer til Norge, så kan jeg si at hvis du betaler så og så mye, så skal du få lov til å jobbe ekstra mye. Hvis du ikke betaler så kan du komme å jobbe her, men du får ikke jobbe så mye, du får ikke de ekstra timene, og den overtiden som de andre får. Så de er ikke bare døråpnere, men de er også de som kontrollerer hvor mye de egentlig får lov til å jobbe.*

Dette sitatet illustrerer makten en tilrettelegger kan ha i ulike forhold knyttet til en migrantarbeiders hverdag med eller uten en norsk produsents viten. Dette kan være forskjellen på når rekrutteringen foregår direkte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og når den går gjennom en tilrettelegger/mellommann og arbeidstakeren. Representanten fra Arbeidstilsynet påpeker forskjellen mellom direkte ansettelse og bruk av tilretteleggere:

*Ja, hvis det går gjennom mellomledd. Det er noe med å kjenne arbeidstakerne dine og ta den posisjonen som gjør at du står i direkte kontakt med dem ... Det der med å outsource rekrutteringen til noen andre, eller at noen andre tar kontroll over det, så er det en risiko.*

En migrantarbeider fra Bangladesh som fikk jobben gjennom en mellommann sa på spørsmål om hvem som ga ham jobben:

*It was a middleman, he is Portugese people, and he has two assistants in Norway, the one working in the Norwegian company.*

På videre spørsmål om det portugisiske selskapet han fikk jobb gjennom var et rekrutteringsfirma, sa han:

*I don't know. They told me that it is a partner company between two countries, a Norwegian company and a Portuguese company.*

Sitatet illustrerer at det kan være uoversiktlig og kompliserte selskapsstrukturer som gjør at migrantarbeidere ikke alltid forstår hvem de er ansatt av eller hvem som har arbeidsgiveransvar.

En annen representant for Arbeidstilsynet sa:

*Og noen av de har jo veldig liten kontroll også på reglene. Helt sånne grunnleggende ting som arbeidsavtaler, timelister, lønns slipper, utbetaling til kontor og så videre. Det var liksom helt fraværende, og da opererer du på en måte i gråsonen.*



Informanten peker på at noen av arbeidsgiverne ikke har god nok kunnskap om hva som er norske arbeidsvilkår og rettigheter.

Videre sa informanten:

*Mange prøver sikkert å tilrettelegge det på en måte som de synes er greit, men likevel så bryter jo det fundamentalt med alt som fremkommer av arbeidsmiljøloven i forhold til innkvartering, kvadratmeter, fritid og så videre.*

På spørsmål om utfordringer med transnasjonalistiske rekrutteringsnettverk som opererer over landegrensler, trekker en advokat frem personer som rekrutterer personer med samme nasjonalitet, språk og kulturell bakgrunn:

*Punktene som kanskje ikke heller andre forstår er punkter som kan gjøre at en person underkaster seg. Men de vet selv veldig godt hva de skal si og gjøre for å få en person til å gjøre det de blir bedt om. Språkbruk og å sette seg selv i en annen posisjon. Kallenavn, det å kalle noen noe annet og skape et atferdsmønster som gjør at de føler seg veldig ute av stand til å bryte ut. Jeg tror at det er sånne mekanismer som jeg synes jeg har sett, som også er veldig subtile å få taket på, hvis man ikke har god kulturkunnskap.*

Sitatet illustrerer viktigheten av god kulturkompetanse når en virksomhet har utenlandske arbeidere som jobber hos seg.

På spørsmål om hvordan noen matprodusenter får tak i utenlandsk arbeidskraft, sa en annen representant for Arbeidstilsynet:

*Det er ofte en tilknytning mellom den enkelte bonde, og dette som vi kaller fasilitator eller mellommann. Det kan være historisk at de har kjennskap til hverandre fra tidligere. Det kan være at den personen selv har vært en arbeider. Det kan oppstå på bakgrunn av at bonden ikke har kompetanse kulturelt, sånn språkmessig, så de trekker til seg noen. Men det er ikke sånn at de aktivt går ut og leter. Det er kjennskap der. Det er en sånn sosial tilknytning og en historikk som gjør det. Det kan også være geografisk. Vi har eksempler på at noen blir benyttet flere steder. Og i det momentet kommer også flere bønder i kontakt med disse, ikke sant, så det er jo litt sånn via via bekjentskaper. Vi har ikke en opplevelse av at bøndene liksom aktivt går ut for å finne en vietnamesisk mellommann. Dette er noe som oppstår i en sånn tilbud og etterspørsel greie.*

Videre sa representanten fra Arbeidstilsynet:

*Og det er der at vi noen gang lurer litt på om det er naivitet, eller om det er kalkulert fordi veldig mye av ansvaret fra bonden legges automatisk over på denne mellommannen eller fasilitatoren. Det er jo det jeg vil se med bekymring på, og det er jo der det oppstår veldig mange uheldigheter.*

I denne studien har vi på det meste identifisert tre ledd i rekrutteringen.

Migrantarbeidere som er ansatt direkte av matprodusenten er rekruttert gjennom ett ledd. Arbeidere som har vært i kontakt med et byrå og/eller mellommenn i rekrutteringen før de utfører arbeid hos matprodusenten, er rekruttert gjennom to eller flere ledd.

Tre arbeidere vi intervjuet er rekruttert gjennom tre ledd, elleve arbeidere vi intervjuet er rekruttert gjennom to ledd, og fem arbeidere er rekruttert direkte. Av de tilsammen nitten informantene, har femten av dem opplevd ulik grad av uanstendige arbeidsforhold og utnyttelse. Fire informanter har hatt gode arbeidsforhold og fått alle rettighetene sine innfridd. Felles for dem utover at de var ansatt direkte var at de var veldig fornøyd med arbeidsgiveren, arbeidsforholdet, arbeidsmiljøet og at de følte seg godt ivaretatt.

På spørsmål om bruk av mellommenn som tilretteleggere sa en representant fra Politiet:

*Det er veldig typisk en mellommann som står for rekrutteringen som gjerne igjen inngår avtaler med arbeidsgiver, og fungerer med dette som et mellomledd ... det som kanskje er mitt inntrykk er at dette gjør det mulig å gjøre det i Norge, de vet at, 'intet sett intet hørt'. Når man ser at dette er greit, så gjør man ikke noen videre undersøkelser for å sjekke opp i om arbeiderne får det de skal, selv om at man etter påseplikten i utgangspunktet skal passe på at det er i henhold til arbeidsmiljøloven, med arbeidskontrakt og arbeidstimer.*

Tilretteleggere og mellommenn kan også spille en faktor i hvorvidt arbeidere organiserer seg i fagforeninger. På spørsmål om det kan medbringe risiko å benytte tilretteleggere sa en representant for en fagforening:

*Det er disse formennene som er jo et mellomledd som forhindrer fagorganisering og sånne ting, og hva som foregår internt i disse forholdene mellom disse formennene og arbeidstakerne, det kan vi jo bare gjette oss til. Men jeg vet fra før fra de sakene vi har hatt der formenn har vært involvert, der er det trusler og arbeidsnekt, og mange forskjellige midler som ble brukt for å hindre fagorganisering.*

En representant fra Arbeidstilsynet sa:

*Bonden må ta mye større ansvar for å sørge for de menneskene som er på åkeren, at han også har kjennskap til hvor er det de bor, hva er det de spiser og hvordan har de det egentlig.*

## INNKVARTERING

Boforhold er en annen faktor som ofte kan være knyttet til uredelige avtaler inngått i starten av rekrutteringen. Det kom frem i intervjuene med eksperter og migrantarbeidere. Dårlige innkvarteringsforhold kan også være et tegn på at det kan være uanstendige arbeidsforhold.

En representant fra Arbeidstilsynet forteller om forhold knyttet til tilretteleggere og innkvartering:

*Og så har vi hatt sjokkerende funn på dette med innkvartering hvor det er gamle campingvogner, som er liksom satt sammen med en presenning over. Vi har hatt eksempler på så mange mennesker i et hus hvor kloakkanlegget sprenger og det kommer tarmbakterier i vannet. Vi ser at vann noen gang ble tatt med fra åkeren fordi det har de ikke hjemme.*

En arbeider fra Bangladesh forteller:

*We have a small house, maybe 15-20 small houses. In every house there lived 4 people, it was very small, not like the big house or anything like that. One kitchen for the 50 people and 2 or 3 toilets. ... For one person for one month we had to pay 2500 NOK.*

Sitatet illustrerer at det kan være et stort antall arbeidere som må dele kjøkken og bad. Dette kan være tross at arbeiderne kun har begrenset tid til å lage mat og å dusje på grunn av arbeidstiden og antall arbeidstimer, noe som gjør at det kan være vanskelig å få tid både før og etter arbeidsdagen.

En annen arbeider fra Vietnam forteller:

*Jeg bodde i en leid leilighet. Jeg fikk lovet av mellommannen at han skulle sørge for et bosted ved gården, gratis til meg, men når jeg kom var det ingen bosted til meg på gården gratis. Takket være at jeg tok med meg noen penger så jeg kunne betale for leie og noe mat den første tiden. ... Husleien var på 4000 norske kroner ... De første dagene så sov vi på sofa. En veldig liten leilighet, så vi sov på soverom og huseier på sofaen. Han bor alene, og han er mye ute med spill og med sånn. Hjemme så er det et uryddig hjem som må stelles, så hjemmet stelles av oss to.*

Dette sitatet illustrerer en praksis hvor tilretteleggere innkvarterer migrantarbeidere hos andre til ekstremt overdrevne priser. I dette tilfellet var arbeideren lovet gratis overnatting på gården ved inngåelsen av avtalen i hjemlandet. Eksempelet illustrerer en tydelig utnyttelse av sårbarhet.

En annen informant sa:

*A double bunk bed, I was sleeping down and my friend was sleeping up, and the others was sleeping on the other bed. So we had like one room. And we*

*had to place our luggage in the bed because there was nowhere else to put it. It was like a really old house. It was like a house with 20-30 people in it. So it was really hard to even get to the stove to cook yourself a dinner. It was really different from the pictures we were sent of how our accommodation would be.*

De siste sitatene illustrerer hvordan migrantarbeidere blir lovet forhold ved inngåelse av avtalen som ikke overholdes. I dette tilfellet fikk arbeideren vist bilder av boforhold i annonsen på nettet, som viste seg å være falske da vedkommende kom til Norge og fikk se det virkelige bostedet.

I utgangspunktet skal arbeidere ha eget rom hvis de jobber mer enn en helt kort periode i følge Arbeidstilsynet. Dobbeltrom skal kun gis til personer som er i familie.

Forholdene knyttet til bo varierer veldig i standard. En arbeider fra Marokko sa:

*When the tourists came, because like in the summertime, there came tourists from Germany, they spent like a month or two there. And when the tourists they come, I have to move. Like I had to move to the shed, to live there for almost 2 months, because he rented the cottage to the tourists. ... There were nothing, no facility or anything, and there were toxic things there.*

Informanten forteller videre:

*The farmer was going to the supermarket and collected expired food. And he was saying he was taking it to the pigs, but he was giving it to me too.*

Arbeideren ble flyttet inn i boden og måtte sove med verktøy og giftige kjemikalier uten vindu, uten kjøkken og uten bad fordi arbeidsgiveren leide ut hytta han ellers bodde i til turister. Informanten fikk heller ikke utbetalt lønn, og måtte leve av utgått mat bonden fikk av den lokale daglivarebutikken.

## **LØNNSTYVERI**

Lønnstyveri har vært et tema som har fått en del fokus de siste årene. I 2022 ble det innført en ny lov som gjør lønnstyveri straffbart. Målet med loven er å skjerpe arbeidsgiveres ansvar og bekjempe utnyttelse.

Av de nitten migrantarbeiderne vi har intervjuet til denne studien, har fjorten av dem vært utsatt for lønnstyveri.

På spørsmål om lønnstyveriloven, sa en representant for en sivilsamfunnsorganisasjon:

*Man kan ikke si noe mer om der fordi that's it, okay. Vi har ikke hatt en eneste sak hvor det har vært lønnstyveriparagraf, enda. Jeg vet ikke hvorfor, men jeg tror det er stor usikkerhet om hvordan man skal gjøre det. Så ja, vi har fått den. Veldig bra.*

Informanten uttrykker i sitatet at risikoen for at uredlige aktører skal bli tatt for lønnstyveri er veldig lav da loven inntil nå har vært ineffektiv.

## **INFORMASJON OM RETTIGHETER**

Et gjennomgående tema i denne studien er at migrantarbeiderne vi intervjuet ikke har hatt tilgang til eller har mottatt noe informasjon om egne rettigheter knyttet til arbeidsforholdet i Norge før de forlot hjemlandet eller når de kom hit. Ingen av dem har hatt muligheten til å sjekke hva de hadde krav på eller om avtalene de ble lovet i starten av rekrutteringen var i henhold til norsk regelverk.

På spørsmål om han fikk informasjon fra noen om hvilke rettigheter han hadde som arbeidstaker i Norge, sa en migrantarbeider fra India:

*No, no, no, no, no. No one.*

En arbeider fra Polen som fikk samme spørsmål, sa:

*I didn't see anything on site at the airport. I didn't get any information. No one was asking what I did there, nothing like that.*

Videre sa en migrantarbeider fra Vietnam:

*Hadde jeg ikke fått formidling fra en mellommann som sa at lønnen var mye bedre her i Norge enn i Vietnam, så ville jeg ikke vært med på denne reisen.*

Blant de som har opplevd uregelmessigheter, har det for noen av dem tatt lang tid før de fant ut hvordan de skulle komme seg ut av det og om de kunne gjøre noe med det. I de fleste tilfellene har ikke arbeiderne klart å få erstatning eller oppreisning. Mangel på informasjon er en medvirkende faktor til at uredlige aktører kan få spillerom til å utnytte i arbeidslivet, og at noen arbeidere forblir lenger i uanstendige og utnyttende arbeidssituasjoner.

På spørsmål om det er behov for mer informasjon til migrantarbeidere om lover og regler, og rettigheter sa en representant for en fagforening:

*Ja, det er et veldig behov for det. Folk som kommer hit bør absolutt vite at også i Norge, så er det ikke, selv om det er et lovlydig samfunn i så måte, så er det viktig å vite hvilke systemer du havner inn i og hvem som kan hjelpe om det oppstår noe eller du havner i trøbbel. Og det bør du vite om før du kommer hit. Og det er absolutt et behov.*

Det er flere gjennomgående fellestrekk som karakteriserer tilfeller hvor det har oppstått utnyttelse i arbeidsforhold. Vi har trukket frem noen av de viktigste her, som sårbarhet, uredlige avtaler og kontrakter, kostnader, gjeld, og mangel på tilgang til informasjon om norske lover, regler og rettigheter.



# **IV** Konklusjon



## 4. Konklusjon

I denne rapporten presenterer vi viktige problemstillinger knyttet til rekruttering av migrantarbeidere til sektorer innen norsk matproduksjon. Flere av problemstillingene er også relevante for andre sektorer hvor det er etterspørsel etter utenlandsk arbeidskraft med lavere fagkompetanse.

Forskning på rekrutteringsprosessene gir innsikt i de mange aspektene som er relevant ved rekruttering av migrantarbeidere. I studien har vi presentert de ulike aktørene som kan være involvert i en rekrutteringsprosess, de forskjellige måtene migrantarbeidere får seg jobb på, og de ulike kanalene arbeiderne kommer gjennom når de tar seg jobber i Norge. Videre har vi kartlagt hva ekspertene vet om rekruttering i norske verdikjeder for matproduksjon. Gjennom dybdeintervjuer med migrantarbeidere har vi fått en mer helhetlig forståelse for konkrete utfordringer og risiko arbeiderne kan møte i forbindelse med rekruttering inn til norsk matproduksjon.

Et gjennomgående tema i intervjuene er at informantene både fra arbeidergruppen og ekspertgruppen benytter begreper om hverandre, som for eksempel 'mellommann' og 'tilrettelegger' eller 'bemanningsbyrå' og 'rekrutteringsbyrå'. Slik det fremstår virker det til en viss grad vanskelig for noen av informantene å skille mellom hva de ulike aktørene gjør og hva deres ansvar er, og i flere tilfeller fremkommer det at arbeiderne selv ikke vet hvem som har arbeidsgiveransvaret for dem.

Dette illustrerer noe av kompleksiteten ved transnasjonalistisk rekruttering. I noen tilfeller er det flere aktører med ulike roller involvert i rekrutteringen, og det kan være uklare linjer mellom hvem som utfører arbeidsgiveransvaret ved bruk av tilretteleggere med ulik tilknytning til virksomheten. Ett funn er at de fleste vi intervjuet som var ansatt direkte av arbeidsgiver opplevde anstendige arbeidsforhold.

Det fremkommer at det er vanlig at arbeiderne dekker kostnader selv for reise, bo og mat, og i noen tilfeller også for andre ting, som arbeidsklær. Selv om dette er vanlig praksis, så er det også her aktører med uredelige hensikter kan trekke overdrevne summer for innkvartering og andre kostnader for å generere profitt.

Arbeiderne har ofte ikke kjennskap til hva som er et reelt kostnadsnivå, og kan lett lures hvis det er intensjonen. Det fremkommer også at det kan variere veldig hva en arbeider må dekke av kostnader. Noen som befinner seg i EU må kanskje betale en relativt rimelig flybillett eller bensin, mens arbeiderne fra et tredjeland som Vietnam eller Filippinene ofte må betale en rekke kostnader for å komme til Norge, som for eksempel sesongarbeidertillatelse, pass hvis det trengs, og langt dyrere flybilletter. Dette kan sette en arbeider som i



mange tilfeller har dårligere økonomi i utgangspunktet i substansiell gjeld til en arbeidsgiver eller andre før de i det hele tatt har forlatt hjemlandet og begynt i jobben, noe som igjen øker risikoen for avhengighetsforhold.

Det var sentralt å innhente informasjon om hvorvidt migrantarbeidere må betale rekrutteringsavgift. Blant arbeiderne vi intervjuet var det kun én som hadde betalt rekrutteringsavgift, men blant ekspertene var det mange som kjente til at arbeidere i noen tilfeller må betale for å få jobb. Noen av informantene hadde vært direkte involvert i saker hvor arbeiderne hadde betalt rekrutteringsavgift, mens andre hadde informasjon om at det forekom fra sitt fagmiljø. Rekrutteringsagenten vi intervjuet tok selv rekrutteringsavgift fra arbeidere hun formidlet jobb til.

Det fremkommer at det kan være vanskelig for en arbeider å vite hva som er rekrutteringsavgift og hva som er relaterte kostnader. Flere av migrantarbeiderne ble også trukket kostnader som ikke var avtalt ved starten av rekrutteringen.

Det er mange fordeler ved å ha sesongarbeidere boende på arbeidsplassen. Det er praktisk å ha arbeiderne nært hvis arbeidstiden varierer noe fra dag til dag i sesongen, arbeidsgiver har større mulighet til å bli kjent med arbeiderne, og det kan skape bedre miljø på arbeidsplassen. Arbeidstilsynet har da også mandat til å kontrollere innkvartering og standard.

Selv om det kan medbringe mange fordeler, så kan det oppstå et sterkere avhengighetsforhold når arbeidere, som i noen tilfeller ikke snakker norsk eller engelsk, ikke kjenner til egne rettigheter, og ikke vet hvor de kan oppsøke hjelp, er prisgitt uredelige arbeidsgivere for å få penger til mat, bo og lignende.

Avhengighetsforhold er et tema som dukket opp flere ganger i intervjuene. Noen få av informantene har selv fortalt at de har opplevd å være i et avhengighetsforhold til tilretteleggere og arbeidsgivere. Det fremkommer at det kunne skje fordi de ikke hadde penger, ikke kjente til egne rettigheter og opplevde at lønnen ble tilbakeholdt. Annen risiko som skaper avhengighetsforhold er når arbeideres lønn betales på konto til arbeidsgiver eller tilrettelegger, eller når arbeideren først får utbetalt lønn etter at arbeidsforholdet er avsluttet og personen er tilbake i hjemlandet.

Et annet gjennomgående funn er brudd på avtaler og uredelige kontrakter. Flere av arbeiderne har inngått avtaler ved starten av rekrutteringen i hjemlandet som ikke ble overholdt da arbeidsforholdet ble påbegynt i Norge. Noen fikk ikke den lønnen de sa ja til å jobbe for. Andre ble trukket kostnader i etterkant som de ikke hadde blitt opplyst om ved inngåelse av avtalen. Noen fikk kontrakt på et språk de ikke forsto, i enkelte tilfeller ble det gitt doble kontrakter, mens noen ikke fikk kontrakt.

Et viktig funn er at ingen av migrantarbeiderne vi intervjuet hadde fått informasjon om norske arbeidsregler og egne rettigheter da de inngikk avtaler i starten av rekrutteringen mens de fremdeles var i hjemlandet, og heller ikke da de kom til Norge. Mangel på informasjon forsterker sårbarheten til arbeiderne og øker risikoen for at de kan utnyttes og holdes i uanstendige arbeidsforhold lenger fordi de ikke vet hva de har krav på eller hvem de kan kontakte for å få hjelp i møte med problemer.

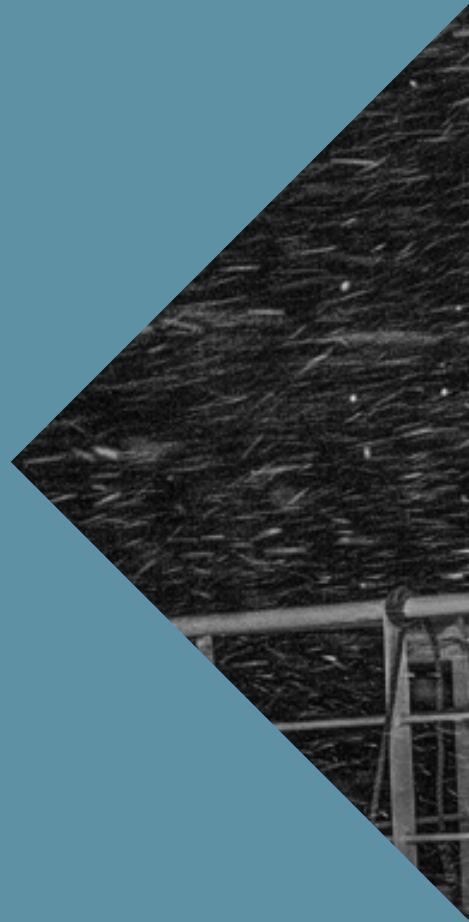
Flere av migrantarbeiderne som deltok i studien har opplevd lønnstyveri. Av de nitten migrantarbeiderne som deltok opplevde fjorten av dem å bli underbetalt. Noen var direkte ansatt av virksomheten, noen var ansatt av bemanningsbyrå, mens andre var ansatt av tilretteleggere som opererte som bemanningsentreprise. Flere av informantene opplevde å ikke få lønn underveis, noen fikk ikke utbetalt siste månedslønnen etter avsluttet arbeidsforhold, mens andre fikk aldri lønn. Utover den personlige kostnaden arbeidere opplever ved lønnsundragelse, bidrar lønnstyveri til å bremse utviklingen i hjemland når overføringer av lønn reduseres.

Selv om de fleste aktørene som ansetter migrantarbeidere til norsk matproduksjon opererer redelig, medbringer rekrutteringen noen utfordringer som ikke forekommer ved rekruttering av norske arbeidere. Det transnasjonalistiske aspektet er komplekst fordi det strekker seg over landegrenser og påvirker praksis i Norge på en rekke områder, noe som har vært gjennomgående i denne studien. Vi har identifisert flere avvik fra norske lover og rammeverk, samt internasjonale rammeverk.

De fleste norske matprodusenter som ansetter migrantarbeidere følger regelverket og driver anstendig praksis. Likevel gjør rekruttering over landegrenser og svakheter i systemet det mulig for aktører med uredelige intensjoner å få spillerom i et arbeidsmarked som mange migrantarbeidere ikke har god nok kunnskap om, og som fremstår som uoversiktlig.



# **V** **Anbefalinger**





Det kommer tydelig frem i rapporten at både virksomheter og myndigheter må ta en mer aktiv rolle for å unngå at migrantarbeidere kan utsettes for uanstendige arbeidsforhold og utnyttelse som en del av rekrutteringsprosessen.

## 5.1 Anbefalinger til private aktører

1. Små og mellomstore virksomheter bør etablere egne retningslinjer for rekruttering for å beskytte migrantarbeidere i egen drift og egen verdikjede. Konkretiser ansvar og forventninger i forbindelse med rekruttering og oppfølging av arbeiderne.
2. Vurder jevnlig risikoen for at migrantarbeidere kan bli utnyttet på grunn av uredelig rekrutteringspraksis. Kontrakter, kostnader, bruk av mellommenn og tilretteleggere bør redegjøres for.
3. Større virksomheter bør gjennomføre aktsomhetsvurderinger hvor rekruttering av migrantarbeidere inkluderes. Med det menes kartlegging, forebygging, begrenning og redegjørelse for hvordan selskapet håndterer eksisterende og potensielle negative konsekvenser av sin virksomhet, og at det integreres som en del av virksomhetens beslutningsprosesser og system for risikostyring. Dette bør håndteres som en kontinuerlig prosess.
4. 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 arbeidstakere, men arbeidsgivere. Når arbeidere setter seg i gjeld for å ta en jobb, settes de i en veldig sårbar situasjon. Vær svært tydelig på hva som aksepteres og hva som ikke aksepteres. Bruk ILO General Principles and Operational Guidelines for Recruitment som veileder (se kapittel 2 og annex 1).
5. Ved bruk av tilrettelegger anbefales det at arbeidsgiver er i direkte kontakt med arbeidstakere om vilkår, kontrakt, fordeling av skift, timelister, innkvartering, trekk av kostnader, og utbetaling av lønn før avreise fra hjemlandet.
6. Lønn bør minimum betales til sesongarbeidere på deres egen konto en gang i måneden. Arbeidsgivere må være direkte involvert i avtaler om vilkår og kontraktinngåelse. Kontrakter må være på morsmål.

7. Opprett effektive klagemekanismer og varslingsordninger som alle arbeidere får informasjon om direkte fra virksomhetens ledelse ved arbeidsstart. I den grad det er mulig bør ordningen håndteres av en nøytral tredjepart.
8. Informer migrantarbeidere om lover og regler for norsk arbeidsliv, samt egne rettigheter og kontaktdetaljer til støttetiltak for utenlandske arbeidere, helst ved inngåelse av jobbavtalen og senest ved arbeidsstart.
9. Arbeidsgivere bør tilrettelegge slik at migrantarbeidere får åpnet bankkonto i sitt eget navn som kun de disponerer.
10. Fokus på kulturkunnskap og informasjon til arbeidere om rettigheter bør inkluderes i bransjekurs til arbeidsgivere.
11. Så langt det er mulig bør migrantarbeidere ansettes direkte av arbeidsgiver.
12. Bransjeorganisasjoner for bemanning- og rekruttering bør promotere og sørge for profesjonell praksis og ansvarlig rekruttering av migrantarbeidere til alle sektorer, særlig til næringer som er lavtlønnet og med lave krav til fagkompetanse.
13. Det er behov for et tettere flerpartssamarbeid mellom leverandører, arbeidsgiver-organisasjoner, fagforeninger og relevante sivilsamfunnsorganisasjoner for å diskutere viktige spørsmål knyttet til bruk av tilretteleggere og mellommenn, rekrutteringsavgift og kostnader, og effektive klagemekanismer og oppreisning.  
Det er viktig at migrantarbeidere er en aktiv og likeverdig del av et flerparts-samarbeid. De bør være med og designe gode tiltak mot uregelmessigheter og uanstendige forhold arbeidstakere kan oppleve slik at løsningene blir mest mulig effektive.

Anbefalingene er veiledende også for andre sektorer utover norsk matproduksjon, og de er relevante for drift og handel i globale verdikjeder.

For å sikre at migrantarbeidere får innfridd rettighetene sine i henhold til norske lover og regler, og sikre at de ikke blir lidende part på noe vis ved arbeid i Norge på grunn av forhold knyttet til rekrutteringen, anbefales følgende tiltak:

## 5.2 Anbefaling til myndigheter

1. Tilpasse og styrke relevante lover og regelverk for arbeidstakere knyttet til rekruttering, slik at de er i overenskomst med ILO-protokollen for tvangsarbeid (av 2014) og ILO General Principles and Operational Guidelines for Recruitment. Rekrutteringsavgift bør forbys ved lov. Og det er behov for en utredning om kostnader knyttet til rekruttering, som i dag oftest bæres av arbeidstakere.
2. Promotere flerpartssamarbeid om rekruttering av migrantarbeidere blant relevante aktører fra myndighetsapparatet, arbeidsgiverorganisasjoner, arbeidstakerorganisasjoner, bransjeorganisasjoner for bemannings- og rekrutteringsbransjen, samt relevante sivilsamfunnsorganisasjoner.
3. Et viktig funn i vår forskning var at ingen av migrantarbeiderne som deltok hadde tilgang til informasjon om vilkår og egne rettigheter i henhold til norsk lov ved rekrutteringsprosessens start i hjemlandet, eller ved påbegynt arbeidsforhold i Norge. Vi anbefaler en langt mer proaktiv strategi for å nå migrantarbeidere med informasjon om det norske arbeidslivet, egne rettigheter og vilkår for ansettelse både i hjemlandet før avreise og ved ankomst til Norge. Informasjonen bør også nå gruppen med lavere digital tilgang og kompetanse.
4. Hyppigere sanksjoner og strengere karantene fra relevante kontrollmyndigheter mot arbeidsgivere som opererer med ulovlige avtaler, vilkår og kontrakter.
5. Migrantarbeidere på kortere kontrakter er sannsynligvis den gruppen som utsettes for størst grad av underbetaling og lønnstyveri fordi de er her midlertidig, og har dermed dårligst forutsetning for å søke erstatning ved endt arbeidsforhold i Norge. For at lønnstyveriloven skal fungere effektivt, trengs flere ressurser til implementering av loven og lavere terskel for straffeforfølgelse.
6. Informasjon om grensdragningen mellom innleie og entrepris i henhold til nye regler fra april 2023 gjøres tydelig og tilgjengelig slik at virksomheter vet hva slags ansvar de har når de benytter tilretteleggere og strukturerer deres rolle.



7. Myndigheter bør iverksette tiltak for å sikre at migrantarbeidere har tilgang til effektive klagemekanismer og mekanismer for tvisteløsninger for å adressere påståtte uregelmessigheter og uredelig praksis knyttet til rekrutteringsprosessen uten å måtte frykte for gjengjeldelse, samt å tilgjengeliggjøre passende oppreisning der misbruk har forekommet. Det er også et stort behov for fri rettshjelp for denne gruppen arbeidstakere.
8. Det er behov for dialog med banker om ansvarlig praksis i møte med kundegruppen migrantarbeidere. Arbeidsgivere eller andre skal ikke kunne åpne konto på vegne av migrantarbeidere, som bør få egen tilgang til informasjon om kundeforhold på morsmål.
9. Det er behov for kunnskapsbygging og informasjonstiltak om rettferdig og ansvarlig rekruttering i privat og offentlig sektor rettet mot arbeidsgivere, migrantarbeidere, og bemannings- og rekrutteringsaktører, inkludert behovet for aktsomhetsvurderinger og forebygging av uredelig rekrutteringspraksis.
10. Det er viktig at myndigheter er bevisst og adresserer assymetrisk informasjon og ubalanse i maktforholdet med migrantarbeidere. Inkluder migrantarbeidere i flerpartssamarbeid; i utvikling av mer effektive informasjonstiltak; støtt arbeidere i å jobbe fremme erstatningskrav, også etter å ha måttet forlate Norge; og vurder behov for bistand i utvisningssaker og saker hvor arbeidstakere på grunn av utnyttelse fremdeles er i Norge etter utgått sesongarbeidertillatelse.
11. Basert på funn i denne studien er det behov for mer forskning knyttet til følgende relaterte problemstillinger: tilgang til informasjon om norske arbeidsvilkår og egne rettigheter; kartlegging av klagemekanismer og tilgang til oppreisning for migrantarbeidere som opplever uregelmessigheter i det norske arbeidslivet; sammenlignende studie om praksis rundt betaling av kostnader for migrantarbeidere i sektorer med høye kompetansekrav og i sektorer med lavere krav til fagkvalifikasjoner; og undersøkelse om kulturkompetanse blant norske arbeidsgivere i sektorer med høyt inntak av migrantarbeidere.



**VI**

**Referanser**



## 6. Referanser

- Allmenngjøringsloven (1993) Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v.
- Arbeidsmiljøloven (2005) Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
- Arbeidstilsynet (2023) Innfører godkjenningsordning for bemanningsbransjen. <https://arbeidstilsynet.no/nyheter/innforer-godkjenningsordning-for-bemanningsbransjen>
- Brunovskis, A. & Ødegård, A. M. (2019) Menneskehandel i arbeidslivet. Fafo.
- Clarke, V., & Braun, V. (2013). Successful Qualitative Research: A Practical Guide for Beginners. London: Sage.
- Davey, N. G. & Benjaminsen, G. (2021) Telling Tales: Digital Storytelling as a Tool for Qualitative Data Interpretation and Communication. Sage Journals.
- Davis, T. (2022) Ansvarlig rekrutteringspraksis. King Instituttet og NorgesGruppen. Rekrutteringspraksis\_rapport\_NG\_King\_Unil\_Oktober2022.pdf (kinginstituttet.no)
- Davis, T. & Pedersen, B. T. (2020) Migrantarbeidere i norske verdikjeder for matproduksjon. NorgesGruppen og King Instituttet. <https://kinginstituttet.no/wp-content/uploads/sites/4/2021/09/Norgesgruppen-KingInstituttet-Rapport-Migrantarbeideres-vilkar-og-rettigheter-i-norske-verdikjeder-for-matproduksjon-Sept-2020.pdf>
- Direktoratet for sikkerhet og beredskap (2014) Veileder til helhetlig risiko og sårbarhetsanalyse i kommunen, <https://www.dsb.no/veiledere-handboker-og-informasjonsmaterieill/veileder-til-helhetlig-risiko--og-sarbarhetsanalyse-i-kommunen2>
- FN-Sambandet (2023) FNs bærekraftsmål. FN. FNs bærekraftsmål
- Forbrukertilsynet (2023) Åpenhetsloven. Åpenhetsloven - Forbrukertilsynet
- Forskrift om bemanningsforetak (2008) Forskrift om bemanningsforetak - Lovdata
- Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett (2008).
- Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett - Lovdata
- ILO (2017) ILO Global Estimates on International Migrant Workers - Results and Methodology. International Labour Office. wcms\_652001.pdf (ilo.org)

ILO (2019) General principles and operational guidelines for fair recruitment & Definition of recruitment fees and related costs. International Labour Office - Fundamental Principles and Rights at Work Branch, Migration Branch. International Labour Office. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_536755.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf)

Jokinen, A. & Ollus. N. (2019) Shady Business. Helsinki: HEUNI.

Kirkeberg, M. I. (2019) Arbeidsinnvandringen øker igjen. Statistisk sentralbyrå.

Arbeidsinnvandringen øker igjen - SSB

Lov om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (tiltak for å bekjempe arbeidslivskriminalitet). (2021) §395 Lønnstyveri.

NTAES (2020) Arbeidslivskriminalitet. Situasjonsbeskrivelse 2020. Nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter. <https://ntaes.no/reports/NTAES%20Rapport%20Situasjonsbeskrivelse%202020.pdf>

Regjeringen (2021) Meld. St. 40 (2020-2021) Mål med mening - Norges handlingsplan for å nå bærekraftsmålene. Meld. St. 40 (2020-2021)

Regjeringen (2022) Prop. 131 L (2021-2022) Endringer i arbeidsmiljøloven m.m. (inn- og utleie fra bemanningsforetak). Prop. 131 L (2021-2022) - regjeringen.no.

SSB (2019) Arbeidsinnvandringen øker igjen. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/flest-innvandrer-pa-grunn-av-arbeid>

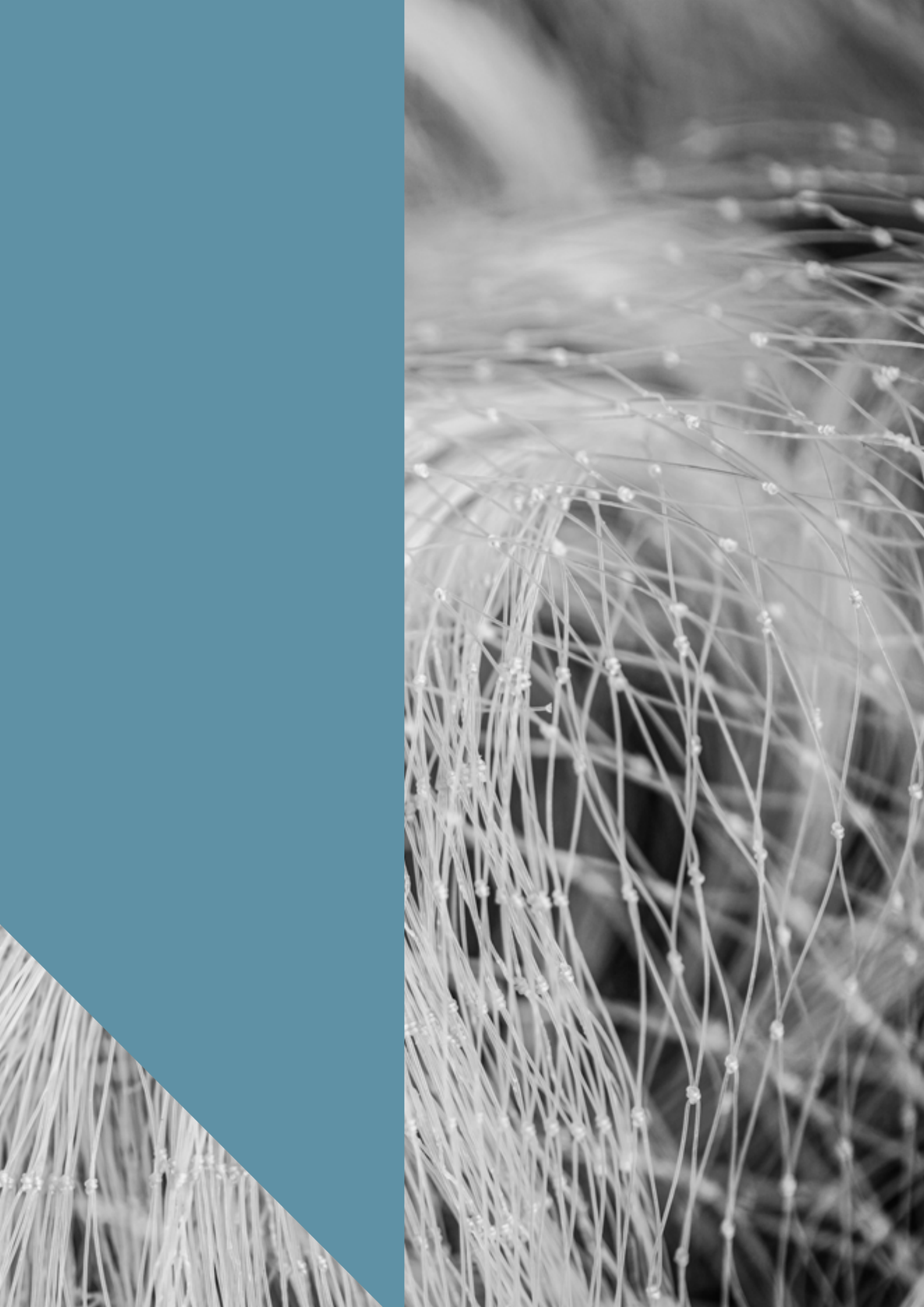
Straffeloven (2009) Lov om straff.

UDI (2023) Innvilgede arbeidstillatelser for tredjelandsborgere etter statsborgerskap og type tillatelse. <https://www.udi.no/statistikk-og-analyse/statistikk/innvilgede-arbeidstillatelser-for-tredjelandsborgere-etter-statsborgerskap-og-type-tillatelse-2023>

ØKOKRIM (2023) Arbeidslivskriminalitet. <https://www.okokrim.no/arbeidslivskriminalitet.548005.no.html>



# **VII Appendix**



## 7. Appendix – ILOs definisjon av rekrutteringsavgifter og relaterte kostnader

### **ILOs definisjon av rekrutteringsavgifter og relaterte kostnader**

ILO har utviklet definisjoner for rekrutteringsavgifter og relaterte kostnader i ILO General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment som ble introdusert i 2019. Den er basert på internasjonale arbeidsstandarder og anerkjenner prinsippet om at arbeidere ikke skal belastes direkte eller indirekte med 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.

På bakgrunn av 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 ble definisjonene utformet. De har tatt med i betraktningen praktiske realiteter og kontekstspesifikke 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, veiledninger 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. Dette på grunn av en rekke faktorer som manglende 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.

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.

ILO presiserer at rekrutteringsavgifter eller relaterte kostnader ikke skal innhentes inn fra arbeidere av arbeidsgivere, deres datterselskaper, bemanningsbyråer eller andre tredjeparter som tilbyr relaterte tjenester. Avgifter eller relaterte kostnader skal ikke belastes 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.

Egne operasjonelle veiledere er utviklet til myndigheter, bemanningsaktører, og arbeidsgivere. Andre aktørers ansvar skisseres også, som for eksempel rollen til fagforeninger, arbeidsgiverorganisasjoner, og media (ILO, 2019).



**KING**

**CORETTA & MARTIN LUTHER KING  
INSTITUTT FOR FRED SARBEID**

**Coretta & Martin Luther King  
Institute for Peace AS**

Pilestredet 27, 0164 Oslo  
[info@kinginstituttet.no](mailto:info@kinginstituttet.no)

ISBN 978-82-693363-0-6



9 788269 336306