

Faktaark

Arbejdsrelateret kriminalitet, udnyttelse af arbejdskraft og sikkerhed på arbejdspladser

Anniina Jokinen

Natalia Ollus



Integrative approaches to labor
exploitation and work-related crime:
knowledge translation, transfer and
exchange in the Nordic context



Fafo



Sociology of
Law Department
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES



Arbejdsrelateret kriminalitet, udnyttelse af arbejdskraft og sikkerhed på arbejdspladser



Hvad er nøglebegreberne?

ARBEJDSRELATERET KRIMINALITET henviser til overtrædelser i forbindelse med job og arbejdsmarked. Det omfatter handlinger, hvor virksomhedsejere, enten alene eller sammen med andre, intentionelt overtræder arbejdsrelaterede love, regler og aftaler. Arbejdsrelateret kriminalitet skader arbejdstagere, andre virksomheder eller staten. Arbejdsrelateret kriminalitet omfatter udnyttelse af arbejdskraft, konkurrenceforvridning og svækkelse af samfundsstrukturer. Afhængig af den nationale lovgivning kan arbejdsrelateret kriminalitet omfatte forskellige lovovertrædelser såsom menneskehandel med arbejdstagere, udnyttelse af arbejdskraft, løntyveri, diskrimination og afpresning i arbejdslivet. Det kan også omfatte relaterede overtrædelser såsom skatteunddragelse, svindel med overførselsindkomster, økonomisk kriminalitet, hvidvask samt brud på arbejdsmiljøloven og arbejdsret.

UDNYTTELSE AF arbejdskraft henviser til situationer, hvor arbejdstageres arbejdsvilkår og grundlæggende rettigheder krænkes. I praksis medfører dette for lange arbejdsdage, underbetaling eller ingen lønudbetaling, farlige arbejdsforhold eller begrænsning af arbejdstagerens bevægelsesfrihed og frihedsrettigheder. I værste fald kan det også omfatte trusler, vold eller gældssættelse. Formålet med udnyttelse af arbejdskraft er at maksimere udbyttet på bekostning af arbejdstagernes velbefindende. De mest alvorlige eksempler på udnyttelse af arbejdskraft kan opfylde kriterierne for menneskehandel til tvangsarbejde.

Hvad er udnyttelse af arbejdskraft, og hvad er grundlaget for 'forretningsmodellen'?

UDNYTTELSE AF arbejdskraft begynder ofte med vildledning eller bedrag i rekrutteringen. Personerne bliver lovet velbetalte og tilsyneladende lovlige jobs. De kan også blive afkrævet store betalinger for at få jobbet. Når arbejdstageren er rekrutteret, kan denne blive presset til at blive i jobbet på grund af den gæld, der er opstået i forbindelse med erhvervelsen af jobbet. Der kan også benyttes trusler, beslaglæggelse af rejsedokumenter eller andre kontrolmekanismer til at presse folk. Jobbet kan også være fuldt ud lovligt. Arbejdstageren kan have relevante opholds- og arbejdstilladelser samt en skriftlig ansættelseskontrakt. I virkeligheden kan arbejdsvilkårene dog vise sig at være nogle andre end på papiret: Arbejdstageren får ikke den lovmæssige løn, arbejdstiden er urimeligt lang, sikkerhedsforskrifter overholdes ikke, og arbejdsgiveren kan kontrollere arbejdstageren på måder, der forhindrer personen i at forlade jobbet.

Udnyttelse af arbejdskraft er drevet af en forretningsmodel, hvor arbejdsgiveren får en økonomisk vinding på bekostning af arbejdstagerne og dermed maksimere udbyttet. Forretningsmodellen med udnyttelse er typisk baseret på to strategier: At minimere omkostningerne og generere ekstra indtægter. Omkostningerne nedbringes ved f.eks. at betale for lidt eller at undlade at betale lønninger, at gøre arbejdsdagene for lange, at forsømme sikkerhedsforanstaltninger samt at omgå skatter og sociale ydelser. Der genereres ekstra indtægter ved at opkræve rekrutteringsgebyrer og fakturere omkostninger til overpris for f.eks. værktøj, transport til arbejdsstedet, overnatning og mad. På den måde oparbejder arbejdstagerne gæld, og deres afhængighed af arbejdsgiveren eller udnyttelsen vokser.



Hvilke risici oplever udenlandsk arbejdskraft, og hvordan er udnyttelse knyttet til arbejdsmiljøet?

PERSONER MED udenlandsk baggrund er ofte mere sårbare over for udnyttelse af arbejdskraft end andre arbejdstagere. Deres position på arbejdsmarkedet er ofte mere usikker, og de har mindre viden om deres rettigheder. De kan blive udsat for udnyttelse og ulovlige praksisser, farlige arbejdsforhold og usikre ansættelsesforhold. Arbejdstagere med udenlandsk baggrund kan også blive udsat for falsk- og tvungen selvstændig virksomhed, hvor arbejdstageren ikke engang er klar over, at denne på papiret er selvstændig erhvervsdrivende eller har en mindre virksomhed.

Overtrædelser, der er knyttet til arbejdsmiljø og sikkerhed, kan også være tegn på arbejdsrelateret kriminalitet og udnyttelse af arbejdskraft. De kan være en del af den forretningsmodel, der bygger på udnyttelse, eller være en indikator for andre overtrædelser.

Arbejdstagere med udenlandsk baggrund kan, uanset køn eller branche, opleve mange former for udnyttelse og dårlige arbejdsforhold. Typisk er overdreven belastning og ringe mulighed for indflydelse på eget arbejde. Overdreven belastning kan betyde fysisk hårdt arbejde, for hurtigt arbejdstempo, lange vagter, få pauser og begrænset fritid. Dette fører ofte til isolation fra det omgivende samfund. På denne måde har arbejdstageren som regel kun få muligheder for at påvirke sine arbejdsforhold.

Risici er forskellige fra branche til branche. I mandsdominerede brancher, som transport- og byggebrancherne er sikkerhedsrisici fremherskende. De forværres ofte på grund af manglende uddannelse, ringe erfaring, ligegyldighed over for sikkerhedskrav og dårlige sprogkunderskaber. I kvindedominerede brancher, som sundhedsvæsenet, den sociale sektor, hotel- og restaurationsbranchen, kan der desuden være risiko for seksuel chikane og vold.

Hvordan forsøger man at imødegå risici i de nordiske lande?

DE NORDISKE lande skiller sig blandt andet ud ved måden, de overvåger og håndterer forbindelsen mellem arbejdssikkerhed, arbejdsmiljørisici og udnyttelse af arbejdskraft på. Forskellene findes i de opgaver, beføjelser og ressourcer, som tilsynsmyndighederne og fagforeningerne har. I Finland har tilsynsførende bemyndigelse til at kontrollere arbejdsvilkårene, også lønninger. I Norge har de tilsvarende beføjelser på de områder, hvor der er kollektive overenskomster. I Sverige og Danmark kan Arbejdstilsynet kun gribe ind i forhold omkring sikkerhed/sundhed og arbejdsmiljø. Kontrol af arbejdsvilkårene, såsom lønningerne, er i Danmark og Sverige fagforeningernes ansvar. I Island bruger man en hybridmodel, hvor fagforeningerne og myndighederne sammen overvåger arbejdsforholdene. Nationale retningslinjer og strategier til at regulere arbejdsrelateret kriminalitet, arbejdssikkerhed og udnyttelse af arbejdskraft har dermed en afgørende indflydelse på de praktiske arbejdsmetoder.

INTEGRATE-projektet

NORDISK MINISTERRÅD har finansieret INTEGRATE-projektet, som er et samarbejde mellem HEUNI (European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations), det norske Fafo-institut samt Lunds Universitet i Sverige. Projektet har undersøgt forbindelsen mellem arbejdsrelateret kriminalitet, risici for arbejdsmiljøet og udnyttelse af arbejdskraft i de nordiske lande på baggrund af eksisterende litteratur og afholdte fokusgruppediskussioner med eksperter. Som en del af projektet er der udarbejdet en slutrapport, et faktaark og en tjekliste til tilsynsførende, andre myndigheder og fagforeninger og andre relevante aktører. Som en del af projektet er der udarbejdet 12 best-practice videoer. I disse korte videoer forklarer repræsentanter for arbejdsmiljø og sikkerhed samt fagforeninger og organisationer, der hjælper ofre, hvordan de afdækker og forebygger udnyttelse af arbejdskraft samt deler viden om arbejdstagere med udenlandsk baggrund i de forskellige nordiske lande.



Til at afdække arbejdsrelaterede sikkerheds- og sundhedsrisici i forbindelse med udnyttelse af arbejdskraft

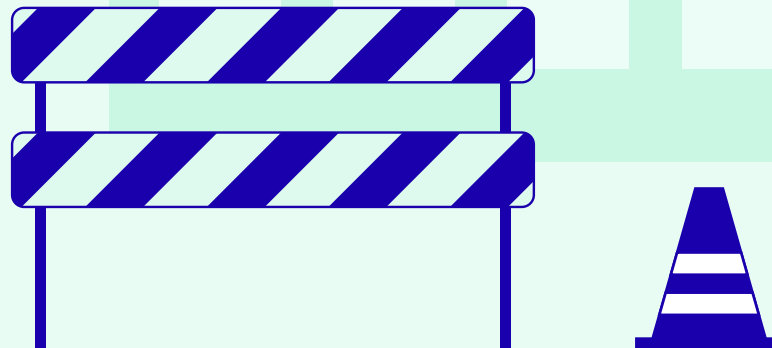
DE TILSYNSFØRENDE har en central rolle i forhold til at undersøge sikkerheden og ordentlige arbejdsforhold. Under tilsyn på arbejdspladser kan de opdage mangler i forhold til sikkerhed og -sundhed og tegn på udnyttelse af arbejdskraft og arbejdsrelateret kriminalitet. Andre myndigheder som for eksempel Skattestyrelsen, sundheds- og brandinspektører, tilsynsførende med fødevarer sikkerhed, samt repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, kan også støde på situationer, hvor disse tegn viser sig.

De tilsynsførende og andre aktører har adgang til arbejdspladser, arbejdstagere og arbejdsgivere. Det giver dem en konkret mulighed for at genkende tegn på udnyttelse. De kan også hjælpe arbejdstagere med udenlandsk baggrund og andre arbejdstagere ved at fortælle dem om deres rettigheder og den hjælp, der er til rådighed for dem, som myndigheder, fagforeninger og NGO'er tilbyder. Desuden har de en vigtig rolle, så eventuelle ofre for udnyttelse bliver henvist til rette hjælp.

Tilsynsførende kan også pålægge arbejdsgiverne, som begår overtrædelserne, sanktioner. Sanktioner kan for eksempel være bøder eller påtaler og påbud. Andre tilsynsmyndigheder – som fødevarer- eller brandinspektører – kan desuden for eksempel standse eller forbyde virksomhedens aktiviteter.

Det er vigtigt, at personer, der fører tilsyn, genkender risici for udnyttelse af arbejdskraft ved at sammenstille forskellige observationer, for eksempel omkring sikkerhed, arbejdstimer og arbejdsgiverens forsømmelse af sine forpligtelser. Selvom enkeltstående observationer kan synes at være mindre forseelser, kan de tilsammen afsløre, at der er tale om udnyttelse af arbejdskraft. Viden kan indsamles ved samtaler mellem arbejdstagere og arbejdsgivere. Desuden kan man observere arbejdstagernes adfærd og arbejdspladsens sikkerhed samt overholdelse af arbejdsmiljøforskrifter.

Overtrædelser i forbindelse med sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen kan være en indikation af, at der også er andre problemer, som underbetaling og udnyttelse af arbejdskraft. Denne tjekliste er et redskab, som kan bruges til at identificere overtrædelser, der kan være forbundet med udnyttelse af arbejdskraft.



Integrative approaches to labor exploitation and work-related crime: knowledge translation, transfer and exchange in the Nordic context



HEUNI

The European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations

Fafo



LUND
UNIVERSITY

Sociology of
Law Department

FACULTY OF SOCIAL SCIENCES

INDHOLDET I publikationen er udelukkende udtryk for forfatterens synspunkter og er deres ansvar alene. Nordisk Ministerråd påtager sig intet ansvar for anvendelsen af de oplysninger, den indeholder.

Tjekliste

DETTE FAKTAARK og checklisten kan eksempelvis anvendes af tilsynsførende, arbejdsmarkedets parter og andre centrale aktører. Ved hjælp af materialet vil det være lettere at afdække overtrædelser omkring sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, som kan være forbundet med udnyttelse af arbejdskraft og arbejdsrelateret kriminalitet.

1 Mangler i forbindelse med introduktion til arbejdet

- ☐ **Utilstrækkelig introduktion** til krav til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.
- ☐ **Utilstrækkelig oplysning** om ret til arbejdsmiljørådgivning på arbejdspladsen samt om, hvor man finder den lovpligtige udbyder af arbejdsmiljørådgivning.
- ☐ **Utilstrækkelig introduktion** til arbejdsopgaver og sikre arbejdsmetoder.
- ☐ **Utilstrækkelig instruktion** i rette påklædning, sikkerhedsudstyr og benyttelse af personlige værnemidler samt betjening af forskellige maskiner og værktøjer.
- ☐ **Der er ansat personer**, som ikke har de nødvendige kvalifikationer til opgaven.

2 Mangler i forbindelse med arbejdstiden/overtrædelser/forsømmelser

- ☐ For **lange arbejdstider**.
- ☐ **Manglende skriftlige** arbejdstidsplaner og tilsidesættelse af at informere arbejdstagerne om deres arbejdstidsplan i tide.
- ☐ **Arbejdstidsplanerne svarer** ikke til de faktiske arbejdstider, som er bemærkelsesværdigt lange og indebærer aften-, nat- og weekendarbejde.
- ☐ **Arbejdstidsplanerne svarer** ikke til det faktiske antal af arbejdstagere på arbejdspladsen.
- ☐ **Der er ikke mulighed** for at holde lovbestemte pauser.
- ☐ **Manglende overholdelse** af daglige og ugentlige hvileperioder.
- ☐ **Der er ikke et pålideligt system** på arbejdspladsen til at registrere den faktiske arbejdstid.
- ☐ **Manipulation eller** forfalskning af arbejdstidsregistreringer.
- ☐ **Uregelmæssig eller** uforudsigelig vagtplanlægning.
- ☐ **Tilkaldevagt eller** stand-by-forpligtelser uden kompensation eller hviletid.
- ☐ **Manglende fridage** eller ferie.

3 Mangler vedrørende arbejdstøj og udstyr

- ☐ **Arbejdsgiveren tilbyder** ikke nødvendigt arbejdstøj og sikkerhedsfodtøj, herunder til ekstreme forhold (kulde og varme) eller udstyr egnet til håndtering af kemikalier.
- ☐ **Manglende eller** forkert brug af beskyttelsesudstyr og personlige værnemidler (f.eks. hjelme, handsker, masker, fodtøj).

” Klare tegn på udnyttelse er opdaget ved, at arbejdstøjet ikke har været egnet til forholdene. Det er meget typisk, at der er en stor gruppe underleverandører eller udstationerede arbejdstagere, som ikke har vinterbeklædning. Det siger jo noget om likviditeten i virksomheden i øvrigt, og hvor meget den kerer sig om sine arbejdstagere. Jeg synes i øvrigt, at manglende arbejdstøj kan være en indikation på udnyttelse af arbejdskraft l.

— Repræsentant for fagforeningen, Finland

4 Mangler i forbindelse med arbejdsgiverens forpligtelser/overtrædelser/forsømmelser

- ☐ **Arbejdsgiveren mangler** en obligatorisk sygeforsikring til arbejdstagerne.
- ☐ **Arbejdsgiveren afholder** ikke sundhedsudgifter som følge af arbejdsrelaterede ulykker ej heller tabt arbejdsfortjeneste på grund af uarbejdsdygtighed.
- ☐ **Arbejdsgiveren begrænser** eller forbyder adgang til sundhedsydelser.
- ☐ **Arbejdsgiveren sørger** ikke for betaling under sygefravær.
- ☐ **Arbejdsgiveren sender** arbejdstagere tilbage til deres hjemland umiddelbart efter arbejdsulykker.

5 Mangler/overtrædelser vedrørende sundhed på arbejdet

- ☐ **Forsømmelser** i forbindelse med farlige eller sundhedsskadelige arbejdsforhold, såsom mangelfuld håndtering af støv eller asbest.
- ☐ **Farligt arbejdsudstyr** og mangelfuld vedligeholdelse.
- ☐ **Manglende instruktion** i sikker brug af arbejdsudstyr og værktøj.
- ☐ **Brug af arbejdsudstyr** ud over deres sikre grænser.
- ☐ **Usikre stilladser**, stiger eller højt placerede arbejdsplatforme.
- ☐ **Glatte gulve**, rodede gangarealer eller blokerede udgange.
- ☐ **Farlig transport** til arbejdspladsen og benyttelse af vejdygtige køretøjer.
- ☐ **Manglende system** til at rapportere sikkerhedsbrister eller ulykker.
- ☐ **Modforanstaltninger over** for arbejdstagere, som rapporterer farlige arbejdsforhold.
- ☐ **Brud på sikkerheden** efterkommes eller udbedres ikke.

” Vi har haft nogle af de der nedrivere som fjerner asbest som arbejder fuldkommen uden masker eller personlige værnemidler.

— Repræsentant for en organisation, Finland

6 Mangler i forbindelse med indkvartering

- ☐ **Tegn på** at nogen bor på arbejdspladsen (for eksempel en madras på gulvet i baglokalet til en restaurant).
- ☐ **Dårlig og** overfyldt bolig, som arbejdsgiveren har sørget for.
- ☐ **Manglende WC-** og vaskefaciliteter, for eksempel for sæsonarbejdere i landbruget.
- ☐ **Kamera eller** anden overvågning i boligen.
- ☐ **Overpris for** logi sammenlignet med det normale lejeniveau i området.

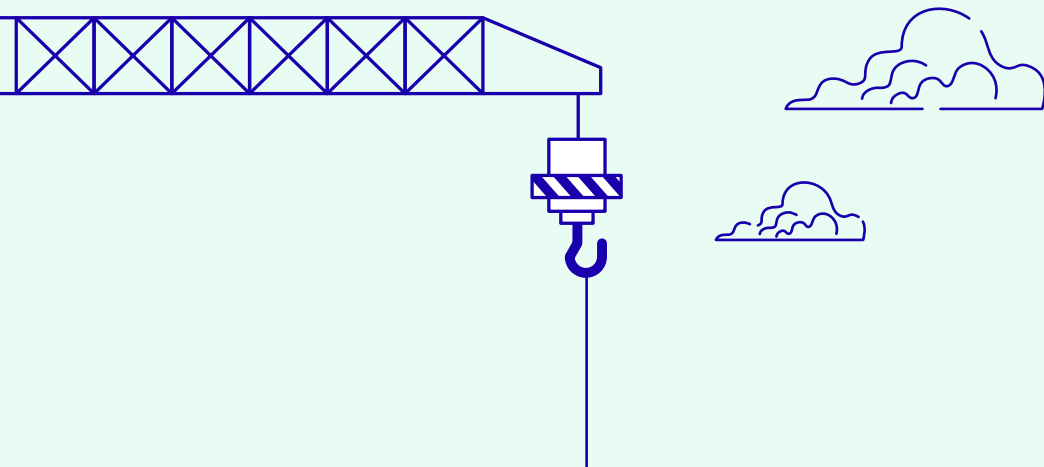
” Til en inspektionsrunde hører også, at jeg går ned og ser på deres beboelseslokaler, hvis arbejdstagerne giver lov. Når jeg kommer ned i kælderen og ser, at her helt klart ligger madrasser og sengetøj, et køleskab og en mikroovn eller riskoger, så kan man godt begynde at spørge: ”Nå, hvor lange arbejdsdage har I?”

— Tilsynsførende, Finland

7 Tegn på arbejdstageres adfærd

- ☐ **Tegn på** udmattelse, som vedvarende træthed eller koncentrationsbesvær.
- ☐ **Angst eller** frygt, især når myndigheder eller tilsynsførende er til stede.
- ☐ **Depression eller** tilbagetrækkethed, for eksempel social isolation.
- ☐ **Irritabel eller** følelsesmæssigt ustabil, hvilket kan manifestere sig som pludselige humørsvingninger.
- ☐ **Giver udtryk** for håbløshed eller magtesløshed, såsom kommentarer om, at arbejdstagerne ikke kan forlade jobbet eller forbedre deres situation.
- ☐ **Fysiske symptomer** forbundet med stress, såsom hovedpine, maveproblemer eller uforklarlig smerte.
- ☐ **Tilbageholdende med** at tale frit, muligvis på grund af repressalier, frygt eller overvågning fra arbejdsgiveren.
- ☐ **Tegn på** tvang eller afhængighed, såsom at tale om gæld, tilbageholdte dokumenter eller trusler.

DISSE TRÆK og observationer peger ikke nødvendigvis i sig selv på, at der er tale om udnyttelse. De viser dog, at manglerne inden for sikkerhed og sundhed i arbejdet hos arbejdstagere med udenlandsk baggrund i risikobrancher kræver opmærksomhed. Bag de enkelte mangler, overtrædelser eller forsømmelser kan også ligge forhold vedrørende bredere, systematisk udnyttelse af arbejdskraft med udenlandsk baggrund eller ligefrem menneskehandel.



Andre tegn, der peger på udnyttelse af arbejdskraft

- ☐ **Arbejdstagerne fortæller** om underbetaling, problemer med lønudbetaling eller kan ikke forklare, hvor meget de får i løn.
- ☐ **Arbejdstagerne fortæller**, at de har betalt for jobbet eller en nødvendig arbejdstilladelse, eller at de er tvungne til at tilbagebetale en del af deres løn til arbejdsgiveren.
- ☐ **Arbejdstagerne har** ikke ansættelseskontrakter eller kontrakten er på et sprog, som de ikke forstår.
- ☐ **Arbejdsgiveren besvarer** alle spørgsmål for arbejdstagerne og giver dem ikke lov at tale.
- ☐ **På arbejdspladsen** er der arbejdstagere, som ifølge arbejdstidsplanen eller arbejdstiderne burde have fri.
- ☐ **Arbejdstagernes identifikationspapirer** er i arbejdsgiverens besiddelse.
- ☐ **Arbejdstagerne er** ikke klar over arbejdspladsens nøjagtige beliggenhed, eller hvor de bor.
- ☐ **Arbejdstagerne fortæller**, at de bliver vildledt eller truet af arbejdsgiveren.
- ☐ **Arbejdsgiveren forbyder** arbejdstagerne at melde sig ind i en fagforening.
- ☐ **Arbejdstagerne dukker** op på byggepladsen med forkerte oplysninger, for eksempel at de i virkeligheden er ansat hos en anden underleverandør.

Hvad skal man gøre, hvis man opdager tegn på problemer med arbejdsmiljøet eller udnyttelse af arbejdskraft?

- ☐ **Oplys arbejdstagerne** om deres rettigheder samt kontaktoplysninger til hjælpeorganisationer. Det kan være brochurer, telefonnumre til rådgivningslinjer eller visitkort til NGO'er eller fagforeninger. Det er bedst at give oplysningerne på arbejdstagerens eget sprog og på flere forskellige måder, så de kan tage kontakt senere.
- ☐ **Hvis der** er grund til at frygte, at arbejdstagerne kan være ofre for menneskehandel, få da deres tilladelse til at henvise dem til specialiseret hjælp i overensstemmelse med rammerne herfor, det kunne være en hjælpeorganisation for ofre for menneskehandel.
- ☐ **Sørg altid** for at sikre, at arbejdstagere med udenlandsk baggrund, der arbejder uden arbejdstilladelse, ikke bliver deporteret inden, at det er bekræftet, at de ikke er ofre for menneskehandel. Sådanne arbejdstagere kan have ret til en refleksionsperiode eller opholdstilladelse på grund af arbejdsgiverens udnyttelse eller til kompensation for og betaling af ubetalte lønninger jf. Direktiv om sanktioner over for arbejdsgivere.
- ☐ **Pres ikke** arbejdstagere til at tale, hvis de virker bange. De kan være bange for, at nogen hører det, hvis de fortæller om de problemer, de har oplevet på arbejdspladsen. Sørg for at holde samtalen et sikkert sted. Brug åbne spørgsmål og hvis I ikke har et fælles sprog, sørg da for tolkning via telefonen eller brug, hvor det er muligt, oversættelsesværktøjer baseret på kunstig intelligens.
- ☐ **Tag billeder** eller optag video, dokumenter overtrædelserne og rapporter de konstaterede overtrædelser i overensstemmelse med retningslinjerne for din organisation. Hvis du har mistanke om en forbrydelse, tag da kontakt til politiet ad de passende kanaler eller foretag en strafferetlig anmeldelse.
- ☐ **Afhængigt af** hvor du er ansat, kan du overveje at videregive oplysninger til andre aktører, såsom arbejdstilsyn, politi, Skat eller kommunal sundhedskontrol i situationer, der handler om dårlig indkvartering, eller du kan kontakte arbejdsmarkedets parter.
- ☐ **Husk at** benytte rette sanktioner mod arbejdsgiveren, hvor det er muligt, hvis det falder inden for din kompetence som tilsynsmyndighed. Det kan for eksempel være påtaler og påbud, bøder eller andre foranstaltninger.

Hvis liv eller helbred er truet, ring da 112

Tips til situationer, hvor du oplever mulig udnyttelse af arbejdskraft med udenlandsk baggrund

- ☐ Tag udgangspunkt i offeret. Behandl arbejdstageren med respekt. Observer, lyt og giv tid.
- ☐ Husk, at det ofte er svært for den, der er udsat for udnyttelse af arbejdskraft, at fortælle om deres oplevelser. Brug din indlevelsesevne og skab en tillidvækkende situation. Sørg for, at I kan tale, så der ikke er andre, der lytter.
- ☐ Sørg for, at I forstår hinanden. Hvis der er brug for tolk, vælg da en person, der er upartisk og pålidelig. Brug aldrig arbejdsgiveren eller en anden arbejdstager som tolk.
- ☐ Stil enkle og åbne spørgsmål for at identificere eventuelle mangler i forhold til ansættelse, arbejdsforhold eller andre områder.
- ☐ Fortæl altid arbejdstageren, hvordan dennes oplysninger bliver brugt, hvordan de håndteres, og hvordan der eventuelt kan blive fulgt op på dem.

Yderligere læsestof

MATERIALER. [Center mod Menneskehandel.](#)

OM MENNESKEHANDEL. [Center mod Menneskehandel.](#)

INDIKATORER. [Et redskab til at opspore menneskehandel.](#)

RÅD OG VEJLEDNING. [Til dig der arbejder med personer udsat for menneskehandel.](#)

UKRAINSKE FORDREVNE [kan blive udsat for menneskehandel.](#)

REPORT SERIES №109: ["From rights on paper to rights in action" – Exploited migrant workers' access to remedy in the Baltic Sea Region.](#) Heuni.

REPORT SERIES № 95A: [Uncovering labour trafficking. Investigation tool for law enforcement and checklist for labour inspectors.](#) Heuni.

Nationale kontaktoplysninger

- **Arbejdstilsynet.** +45 7012 1288 Telefontid: mandag–torsdag 8–15. Fredag 8–14, tilfælde af akutte og alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven eller alvorlige arbejdsulykker kan Arbejdstilsynet kontaktes uden for normal arbejdstid – følg anvisningerne på telefonsvareren. E-mail: at@at.dk.
- **Workplace Denmark.**
- **Center mod Menneskehandel.** Hotline: +45 7020 2550, sikkermail. menneskehandel@sbst.dk. Du kan være anonym, når du ringer. Udenfor åbningstiden kan du lægge en besked på telefonsvareren. Du kan også kontakte politiet.
- **Indberetningsformular.** **Center mod Menneskehandel.**
- **Har du mistanke om, at en person kan være udsat for menneskehandel?** **Center mod Menneskehandel.**
- **Tilbud til personer udsat for menneskehandel.** **Center mod Menneskehandel.**
- **Du kan tippe politiet** hvis du har kendskab til menneskehandel på [Tip Politiet](#).
- **Kontakt 3F** hvis du har spørgsmål eller brug for hjælp – 3F. Tel: +45 70 300 300.
- **Kirkens Korshær.** Tel: +45 3312 1600. Email: kk@kirkenskorshaer.dk. [Find os, sociale tilbud.](#)

