

Upplýsingablað

Vinnumarkaðsbrot, misneyting og vinnuvernd

Anniina Jokinen
Natalia Ollus



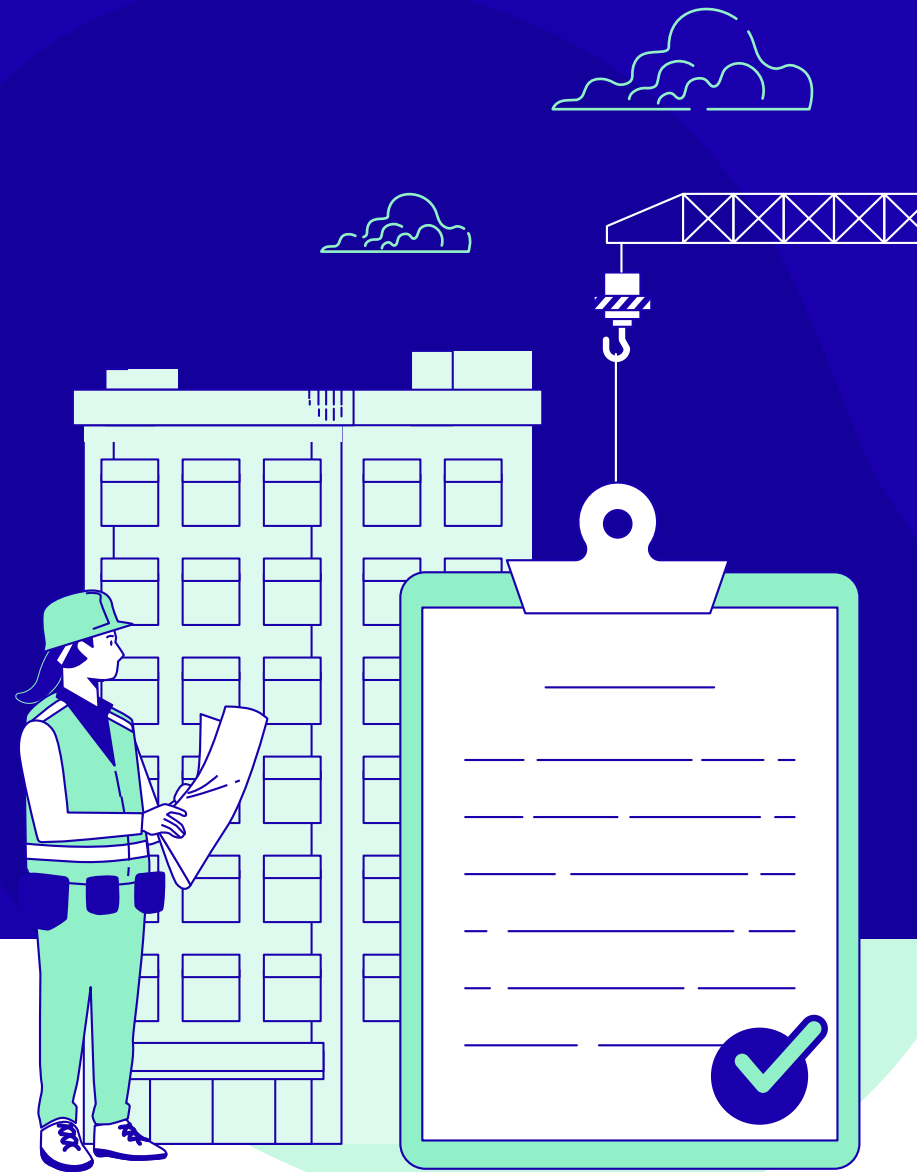
Integrative approaches to labor
exploitation and work-related crime:
knowledge translation, transfer and
exchange in the Nordic context



Fafo



Sociology of
Law Department
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES



Vinnumarkaðsbrot, misneyting og vinnuvernd

Helstu hugtök

VINNUMARKAÐSBROT vísa til brota á lögum og reglum sem gilda um vinnusamband og starfsskilyrði. Þau fela í sér að atvinnurekandi, einn eða í samráði við aðra, brýtur af ásetningi reglur eða samninga sem gilda um starfið með þeim afleiðingum að starfsfólk, önnur fyrirtæki eða hið opinbera verða fyrir tjóni. Slík brot geta falið í sér misneytingu launafólks, þau skekkja samkeppnisstöðu fyrirtækja og grafa undan samfélaginu almennt. Eftir því sem löggjöf hvers ríkis mælir fyrir um geta slík brot verið refsiverð, svo sem mansal til nauðungarvinnu, misneyting, launþjófnaður, alvarleg mismunur í starfi og okurstarfsemi, auk skyldra brota á borð við skattsvik, svik gagnvart almannatryggingum, fjármálabrot, peningþvætti og brot á reglum um vinnuvernd og vinnurétt.

MISNEYTING LAUNAFÓLK vísar til þess þegar starfsfólk er útsett fyrir óréttlátum, meiðandi eða kúgandi starfsaðstæðum sem brjóta gegn lögbundnum kjörum og grundvallarréttindum. Hún getur falið í sér óhóflegan vinnutíma, vangoldin eða engin laun, óöruggar starfsaðstæður og frelsisskerðingu og stundum er einnig um að ræða hótanir, ofbeldi eða skuldafjötra. Markmið háttseminnar er að hámarka ábata á kostnað mannlegrar reisnar, heilsu og sjálfræði launamannsins. Alvarlegustu tilvik misneytingar geta talist mansal.

Hvernig birtist misneyting launafólks og hvernig starfa fyrirtæki sem byggja á misneytingu?

MISNEYTING HEFST gjarnan með blekkingum í ráðningarferlinu þar sem fólki er lofað (vellaunuðum) störfum sem virðast byggja á lögmætum kjörum. Í sumum tilfellum þarf fólk að greiða háar upphæðir í skiptum fyrir starfið. **Eftir að starfsfólk hefur störf getur það verið þvingað til að dvelja áfram í aðstæðunum vegna skuldar sem það stofnaði til gagnvart atvinnurekanda í skiptum fyrir starfið, eða með hótunum, haldlagningu ferðaskilríkja eða öðrum þvingunaraðferðum.** Starfið getur verið lögmætt sem slíkt og starfsfólk með gild atvinnuleyfi og ráðningarsamninga, en starfsskilyrðin verið óviðunandi og starfsfólk ekki fengið laun samkvæmt kjarasamningum, vinnudagar óhóflega langir og starfsfólk útsett fyrir brotum gegn vinnuvernd. Starfsfólk getur sætt stjórnun atvinnurekanda með hætti sem kemur í veg fyrir að það hætti í starfinu.

Misneyting launafólks byggist á rekstrarlíkani þar sem atvinnurekandi misnotar af ásetningi starfsfólks sitt til að hámarka ágóða sinn. Þetta er jafnan gert á tvo vegu: með því að þrýsta niður kostnaði og með því að skapa tekjur. Atvinnurekandinn lágmarkar kostnað með því að greiða of lág eða engin laun, krefjast óhóflegs vinnutíma, vanrækja öryggis- og vinnuverndarreglur og sneiða hjá greiðslu á sköttum og gjöldum. Tekjuöflun felst jafnan í því að innheimta ráðningargjöld og blása upp kostnað vegna nauðsynja svo sem samgangna, húsnæðis, matar og búnaðar, sem leiðir til þess að launamaðurinn er skuldsettur og háður óprúttu atvinnurekandanum.



Hvaða hættur mæta aðfluttu launafólki og hver eru tengsl milli misneytingar og annars aðbúnaðar?

AÐFLUTT LAUNAFÓLK er gjarnan berskjaldaðra gagnvart misneytingu en annað launafólk vegna ótryggrar stöðu og takmarkaðra upplýsinga um réttindi. Aðflutt launafólk mætir í sumum tilfellum fordómum og getur jafnframt verið útsett fyrir ófullnægjandi starfsskilyrðum, óöruggu vinnuumhverfi og óöruggu ráðningarsambandi, meðal annars í formi gerviverktöku þar sem starfsmaður veit ekki að hann er skráður sem sjálfstætt starfandi einstaklingur.

Brot gegn vinnuvernd geta verið vísbending um vinnumarkaðsbrot og misneytingu launafólks. Brot gegn reglum um vinnuvernd geta verið hluti af rekstrarlíkani sem byggir á misneytingu eða verið undanfari frekari brota. Vinnumarkaðsbrot hafa skaðleg áhrif á starfsskilyrði í fjölmörgum atvinnugreinum og fela oft í sér misneytingu starfsfólks. Starfsfólk, óháð kyni eða atvinnugrein verður fyrir ýmis konar misneytingu og slæmum starfsskilyrðum sem einkennast af óhóflegum kröfum og litlu sjálfstæði í starfi. Óhóflegar kröfur geta birst í líkamlega erfiðum verkefnum, miklum vinnuhraða, löngum vöktum með fáum eða engum hléum og takmörkuðum frítíma sem leiðir svo oft til félagslegrar einangrunar. Starfsfólk hefur jafnan litla stjórn eða áhrif á starfsaðstæður sínar.

Áhættuþættirnir eru ólíkir eftir atvinnugreinum. Í atvinnugreinum þar sem karlar eru í meirihluta, svo sem í flutningum og byggingariðnaði er hættu á óöruggum vinnuskilyrðum, stundum vegna skorts á hæfni og reynslu, bágrar framfylgni öryggisreglna og takmarkaðrar tungumálakunnáttu. Í atvinnugreinum þar sem konur eru í meirihluta, svo sem í heilbrigðisþjónustu, velferðarþjónustu og hótél- og veitingarekstri er auk þess hættu á kynferðislegri áreitni og ofbeldi.

Hvernig takast Norðurlöndin á við vandann?

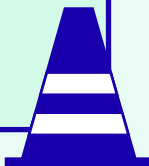
NORÐURLÖNDIN BEITA ólíkum aðferðum til að bregðast við tengslum milli vinnuverndar, áhættu í vinnuumhverfi og misneytingar launafólks. Munurinn felst í ólíkum heimildum og hlutverkum eftirlitsstofnanna og stéttarféлага milli landa. Í Finnlandi hefur vinnueftirlitið eftirlit með starfskjörum, þar með talið launum en í Noregi hefur vinnueftirlitið einungis eftirlit með starfskjörum í atvinnugreinum sem almennir kjarasamningar ná yfir.

Í Svíþjóð og Danmörku hefur vinnueftirlit einungis eftirlit með öryggi og heilbrigði á vinnustöðum. Stéttarfélögin hafa á móti eftirlit með starfskjörum. Á Íslandi er farin blönduð leið, stéttarfélög og eftirlitsstofnanir eiga í formlegu samstarfi um eftirlit með starfsaðstæðum. Stefna og nálgun hvers ríkis ræður því þannig hvernig lönd sporna gegn brotastarfsemi á vinnumarkaði og misneytingu launafólks og tryggja öryggi og heilbrigði á vinnustöðum.

INTEGRATE-verkefnið

INTEGRATE-VERKEFNIÐ (2024–2025) var fjármagnað af Norrænu ráðherranefndinni og unnið af HEUNI í samstarfi við Fafo í Noregi og Háskólann í Lundi í Svíþjóð. Með verkefninu voru rannsökuð tengslin milli vinnumarkaðsbrotar, áhættuþátta í vinnuumhverfi og misneytingar launafólks á Norðurlöndum. Rannsóknin byggði á fyrirliggjandi fræðilegum heimildum sem og rýnihópaviðtölum við fulltrúa vinnueftirlits, lögreglu, stéttarféлага og félagasamtaka. Útkoma verkefnisins er skýrsla sem og þetta upplýsingablað og gátlisti.

Jafnframt voru útbúið 12 stutt myndbönd um góða starfshætti sem ætluð eru til stuðnings við eftirlitsaðila, aðila vinnumarkaðarins og við stefnumótun í forvörnum og aðgerðum gegn vinnumarkaðsbrotum og hættu í vinnuumhverfi. Myndböndunum er ætlað að vekja athygli á árangursríkum lausnum frá Norðurlöndunum.



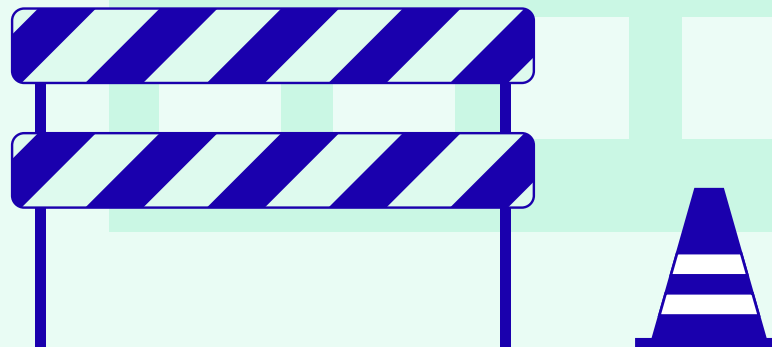
Gátlisti til að greina vinnuverndarbrot sem geta bent til misneytingar launafólks

VINNUEFTIRLITSFULLTRÚAR GEGNA lykilhlutverki við að tryggja sanngjörn og örugg starfsskilyrði. Í eftirlitsheimsóknum sínum eru þeir í góðu færi til að koma auga á vinnuverndarbrot, sem og vísbendingar um misneytingu og önnur vinnumarkaðsbrot. Það sama á við um aðrar stofnanir, svo sem skattayfirvöld, brunaeftirlit, heilbrigðiseftirlit og matvælaeftirlit, sem og stéttarfélög. Vinnueftirlitsfulltrúar og stéttarfélög hafa aðgang að vinnustöðum, launafólki og atvinnurekendum og hafa þannig tækifæri til að greina vísbendingar um misneytingu launafólks. Sömu aðilar geta jafnframt haft töluverð áhrif með því að upplýsa launafólk um réttindi sín og þann stuðning sem er í boði, þar á meðal af hálfu stjórnvalda, stéttarfélaganna og félagasamtaka. Jafnframt gegna þeir hlutverki við að tryggja að hugsanlegum þolendum misneytingar eða mansals sé vísað áfram í viðeigandi úrræði.

Þar að auki geta vinnueftirlitsfulltrúar framfylgt þeim lögum sem gilda um vinnumarkaðinn með því að beita viðurlögum gagnvart atvinnurekendum sem brjóta af sér, þar á meðal sektum og kröfum um úrbætur. Aðrar lykilstofnanir á sviði eftirlits (svo sem matvælaeftirlit og brunaeftirlit) geta einnig gripið til aðgerða, svo sem með því að loka starfsemi eða afturkalla starfsleyfi.

Það er mikilvægt að tengja saman ólíka áhættuþætti, einstök atriði kunna að virðast smávægileg, en saman geta þau leitt í ljós kerfisbundna misneytingu. Eftirlitsaðilar geta aflað upplýsinga með samtölum við launafólk og atvinnurekendur og með því að fylgjast með yfirbragði starfsfólks, líðan þess og hvort reglur um vinnuvernd séu virtar.

Jafnvel þótt sumar vinnueftirlitsstofnanir hafi ekki eftirlit með starfskjörum launafólks hafa vinnueftirlitsstofnanir allra Norðurlandanna það hlutverk að hafa eftirlit með almennu öryggi og heilbrigði á vinnustaðnum. Brot gegn vinnuvernd geta bent til annarra vandamála á vinnustaðnum, svo sem vangreiðslu launa og misneytingar. Þessum gátlista er ætlað að aðstoða eftirlitsaðila við að koma auga á brot sem geta bent til misneytingar launafólks.



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

EFNI ÚTGÁFUNNAR endurspeglar eingöngu skoðanir höfunda og er á þeirra eigin ábyrgð. Norræna ráðherranefndin ber enga ábyrgð á því hvernig upplýsingarnar í útgáfunni kunna að vera notaðar.

Gátlisti

ÞESSI GÁTLISTI er ætlaður fulltrúum vinnueftirlits, aðilum vinnumarkaðarins og öðrum til að auðvelda þeim að bera kennsl á vinnuverndarbrot sem geta tengst og bent til vinnumarkaðsbrota og misneytingar.

1 Brot sem varða móttöku og kynningu á vinnustað

- ☐ **Starfsfólk fær** ekki upplýsingar og þjálfun varðandi vinnuverndarkröfur.
- ☐ **Starfsfólk er** ekki upplýst um rétt sinn til vinnuverndar og hvar megi sækja lögbundna þjónustu á sviði vinnuverndar.
- ☐ **Starfsfólk fær** ekki leiðbeiningar um störf sín og verkefni.
- ☐ **Starfsfólk fær** ekki leiðbeiningar um notkun persónuhlífa (PPE) né um notkun véla og verkfæra.
- ☐ **Starfsfólk er** ráðið til starfa án þess að búa yfir þeirri hæfni eða þekkingu sem starfið krefst.

2 Vinnutímabrot

- ☐ **Of langir** vinnudagar.
- ☐ **Skortur á** skriflegri vinnutímaáætlun og starfsfólk ekki upplýst tímanlega um vinnutíma sinn.
- ☐ **Vinnutímaáætlanir endurspeglar** ekki raunverulegan vinnutíma, sem er mun lengri og felur í sér vinnu á kvöldin, nóttunni og um helgar.
- ☐ **Mönnun samkvæmt** vinnutímaáætlun er í ósamræmi við það hvaða starfsmenn eru raunverulega við störf.
- ☐ **Starfsfólk fær** ekki lögbundin hlé yfir vinnudaginn.
- ☐ **Starfsfólk fær** ekki lögbundinn daglegan eða vikulegan hvíldartíma.
- ☐ **Skortur á** áreiðanlegu tímaskráningarkerfi.
- ☐ **Vinnutímaskráningar** eru rangar eða falsaðar.
- ☐ **Óregluleg eða ófyrirsjáanleg** vinnutímaáætlun.
- ☐ **Krafa um** bakvaktir eða viðbragðsskyldu án launa eða hvíldartíma.
- ☐ **Skortur á** frídögum eða orlofi.

3 Brot sem varða vinnufatnað og hlífðarbúnað

- ☐ **Atvinnurekandi útvegar** ekki nauðsynlegan vinnufatnað og skóbúnað, til dæmis vegna mikils hita- eða kuldaálags eða notkunar tiltekinna efna.
- ☐ **Persónuhlífar vantar** eða eru ekki notaðar með réttum hætti (t.d. hjálmar, hanskar, grímur, skór).
- ☐ **Persónuhlífar eru** ekki sniðnar að þeirri áhættu sem starfið felur í sér.



Við höfum komið auga á vísbendingar um misneytingu til dæmis þegar vinnufatnaður er ófullnægjandi. Oft hittum við undirverktaka eða útsenda starfsmenn sem eru án vetrarfatnaðar. Slíkt gefur vísbendingu um fjárhagslega stöðu fyrirtækisins og hversu mikið það leggur upp úr velferð starfsfólksins. Vinnufatnaður er góður mælikvarði, að mínu mati.

— Fulltrúi stéttarfélags, Finnlandi

4 Brot sem varða skyldur atvinnurekanda gagnvart starfsfólki

- ☐ **Atvinnurekandi tryggir** ekki lögboðnar sjúkra- eða slysatryggingar fyrir starfsfólk sitt.
- ☐ **Atvinnurekandi greiðir** ekki heilbrigðiskostnað og tekjutap vegna vinnuslysa.
- ☐ **Atvinnurekandi hindrar** aðgengi starfsfólks að heilbrigðisþjónustu.
- ☐ **Atvinnurekandi greiðir** ekki veikindarétt.
- ☐ **Starfsfólki er vísað** tafarlaust til heimalands síns eftir vinnuslys.

5 Brot sem varða öryggisráðstafanir

- ☐ Öryggisráðstafanir ekki gerðar vegna hættulegra aðstæðna, svo sem vegna ryks eða asbests.
- ☐ Tækjabúnaður er óöruggur eða illa við haldið.
- ☐ Skortur á leiðbeiningum um örugga notkun tækjabúnaðar og verkfæra.
- ☐ Tækjabúnaður er notaður umfram það sem öruggt er.
- ☐ Óöruggir vinnupallar, stigar eða vinna í hæð.
- ☐ Hálir gólfpletir, hindranir á gönguleiðum eða lokaðar/þröngar útgönguleiðir.
- ☐ Óöruggur flutningur til og frá vinnustað og notkun ökutækja sem ekki eru hæf til aksturs.
- ☐ Ekkert kerfi til staðar til að tilkynna áhyggjur eða atvik sem varða öryggi.
- ☐ Starfsfólki sem tilkynnir óöruggar aðstæður er refsað.
- ☐ Öryggisbrot eru ekki rannsökuð eða þeim fylgt eftir.

” Við höfum oft hitt erlenda starfsmenn við asbesthreinsun sem eru án grímu eða nokkurs annars hlífðarbúnaðar.”

– Fulltrúi frjálsra félagasamtaka, Finnlandi

6 Brot sem varða húsnæði á vegum atvinnurekanda

- ☐ Merki um að fólk búi á vinnustaðnum (t.d. dýnur í bakrými veitingastaðar).
- ☐ Ófullnægjandi og þröngt húsnæði á vegum atvinnurekanda.
- ☐ Skortur á fullnægjandi salernis- og þvottaaðstöðu, t.d. í árstíðabundnum landbúnaðarstörfum.
- ☐ Viðtæk vöktun í húsnæðinu.
- ☐ Óeðlilega hár húsnæðiskostnaður miðað við almennt leiguverð á svæðinu.

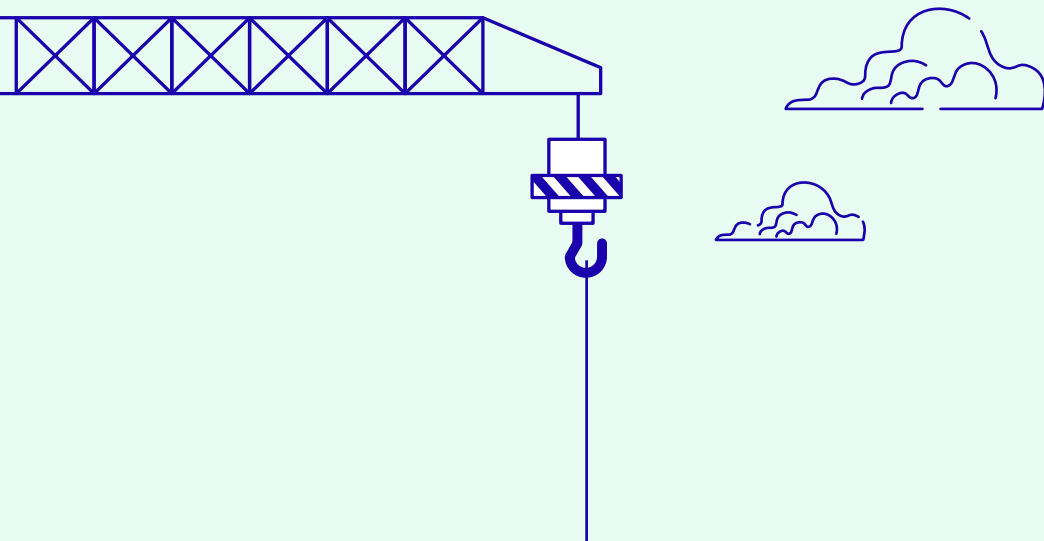
” Í eftirlitsferðum skoða ég alltaf einnig húsnæðið ef starfsfólkið gefur mér leyfi til þess. Ef maður kemur auga á dýnur, rúmföt og ísskáp, örbylgjuofn eða hrísgrjónasuðutæki í kjallaranum, þá er tímabært að spyrja: „Hversu langur er vinnudagurinn ykkar?”

– Vinnueftirlitsfulltrúi, Finnlandi

7 Brot sem varða sálfélagslegt álag

- ☐ Merki um örmögnun, svo sem þreytulegt yfirbragð eða skortur á einbeitingu.
- ☐ Kvíði eða ótti, einkum í samskiptum við eftirlitsaðila eða stjórnvöld.
- ☐ Þunglyndi eða félagsleg einangrun, sem getur birst í að starfsmaður er „til baka” eða í litlum tengslum við annað fólk.
- ☐ Mikill pirringur eða tilfinningalegur óstöðugleiki, sem getur birst í skapsveiflum.
- ☐ Starfsmaður tjáir vonleysi eða takmarkaða stjórn á eigin aðstæðum, svo sem með fullyrðingum um að viðkomandi geti ekki hætt í starfi eða bætt stöðu sína.
- ☐ Líkamleg einkenni sem geta tengst streitu, svo sem höfuðverkur, magaverkur eða óútskýrðir verkir.
- ☐ Starfsmaður hikar við að tjá sig opinskátt, hugsanlega vegna ótta við refsingu eða vöktun af hálfu atvinnurekanda eða fulltrúa hans.
- ☐ Merki um þvingun eða ósjálfstæði, svo sem frásagnir um skuldir, hótanir eða að skilríki séu í umsjá atvinnurekanda.

OFANGREIND ATRIÐI sýna ekki endilega ein og sér fram á misneytingu launafólks en þau sýna að sum brot á reglum um öryggi og heilbrigði á vinnustöðum, einkum í áhættusömum atvinnugreinum þar sem aðflutt launafólk starfar, kalla á frekari skoðun á hvort einnig séu til staðar önnur vinnumarkaðsbrot og misneyting launafólks, þar með talið mansal.



Önnur merki um misneytingu launafólks

- ☐ **Starfsfólk greinir** frá vandamálum tengdum launum eða getur ekki sagt til um hver laun þeirra eru.
- ☐ **Starfsfólk greinir** frá því að hafa greitt fyrir starfið eða atvinnuleyfið, eða að því sé gert að greiða hluta launa sinna aftur til atvinnurekanda.
- ☐ **Starfsfólk hefur** ekki fengið ráðningarsamning eða samningurinn er á tungumáli sem það skilur ekki.
- ☐ **Atvinnurekandi svarar** öllum spurningum fyrir hönd starfsfólks og leyfir því ekki að tjá sig.
- ☐ **Fólk er** við störf á vinnustaðnum þrátt fyrir að vaktaplan eða almennur vinnutími þeirra gefi til kynna að það eigi að vera í fríi.
- ☐ **Skilríki starfsfólks** eru í umsjá atvinnurekanda.
- ☐ **Starfsfólk veit** ekki nákvæmlega hvar vinnustaður þess eða íbúðahúsnæði er staðsett.
- ☐ **Starfsfólk greinir** frá blekkingum eða hótunum af hálfu atvinnurekanda.
- ☐ **Atvinnurekandi kemur** í veg fyrir eða reynir að koma í veg fyrir að starfsfólk sé í stéttarfélagi.

Hvað eiga fulltrúar í vinnueftirliti og/eða vinnustaðaeftirliti stéttarfélaganna að gera ef þeir koma auga á vísbendingar um brot gegn reglum um vinnuvernd og/eða misneytingu launafólks?

- ☐ **Afhendið starfsfólki** tengiliðsupplýsingar og upplýsingar um réttindi þeirra og þjónustu í boði. Þetta má gera með því að dreifa upplýsingabæklingum, neyðarlínunúmeri, upplýsingum frá stéttarfélögum eða félagasamtökum, helst á móðurmáli viðkomandi og á mismunandi formi, svo viðkomandi geti haft samband síðar.
- ☐ **Ef ástæða** er til að ætla að starfsfólk kunni að vera þolendur mansals skal að fengnu samþykki þeirra vísa þeim á sérhæfð úrræði í samræmi við leiðbeiningar hvers lands.
- ☐ **Tryggið ávallt** að aðflutt launafólk sem starfar án atvinnuleyfa sé ekki flutt úr landi áður en staðfest hefur verið að viðkomandi sé ekki þolandi mansals eða misneytingar. Í slíkum tilvikum kann fólk að eiga rétt á umþóttunartíma, öðrum dvalarleyfum, skaðabótum og/eða greiðslu vangoldinna launa samkvæmt tilskipun ESB um viðurlög gagnvart atvinnurekendum (Employer's Sanction Directive).
- ☐ **Ekki beita** starfsfólk þrýstingi ef það virðist óttaslegið eða tregt til að tjá sig, þar sem það kann að óttast að aðrir hlusti á. Tryggið öruggar aðstæður í samtali við starfsfólkið, setjið fram opnar spurningar og ef tungumalahindranir trufla samskiptin skal nota símatúlkun eða gervigreindarþýðingar ef hægt er.
- ☐ **Takið ljósmyndir** eða myndbönd og skráið brot og tilkynnið um frávik í samræmi við verklag og leiðbeiningar ykkar stofnunar. Ef grunur leikur á um refsiverða háttsemi skal hafa samband við lögreglu í gegnum viðeigandi boðleiðir. Sendið einnig ábendingar til annarra stofnana, svo sem til vinnueftirlits, lögreglu, skattyfirvalda og heilbrigðisyfirvalda í málum sem varða ófullnægjandi húsnæði.
- ☐ **Þegar mögulegt** er og ef brotið fellur innan valdsviðs eftirlitsstofnunar, skal beita viðurlögum gagnvart atvinnurekendum sem brjóta af sér. Þetta getur falið í sér kröfur um úrbætur, sektir eða aðrar aðgerðir í samræmi við landslög og innri verklagsreglur stofnunarinnar.

Í neyðartilvikum skal hringja í 112

Leiðbeiningar varðandi samskipti við aðflutt launafólk sem kann að hafa sætt misneytingu

- ❑ Beitið þolendavænni nálgun, sýnið starfsfólki virðingu, fylgist með, hlustið og gefið fólki tíma.
- ❑ Af ýmsum ástæðum getur verið erfitt fyrir starfsfólk sem hefur orðið fyrir misneytingu að greina frá reynslu sinni, það er mikilvægt að sýna næmni, byggja upp traust og tryggja að aðrir heyri ekki samtalið ykkar á milli.
- ❑ Tryggið að þið skiljið hvort annað. Notist við (faglega og hlutlausa) túlkun ef þörf krefur. Aldrei skal láta atvinnurekanda eða annan starfsmann túlka.
- ❑ Spyrjið einfaldra og opinna spurninga til að fá fram upplýsingar um hugsanleg brot á starfskjörum, starfsskilyrðum eða annars konar brot.
- ❑ Alltaf skal upplýsa starfsfólk um hvernig upplýsingar sem það veitir verða notaðar, hvernig þeim verður miðlað og þær varðveittar og hvað kann að gerast í framhaldinu.

Meira lesefni

HUMAN TRAFFICKING indicators.

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.

POLICY BRIEF 2/31.8.2020: [How to uncover labour trafficking and exploitation? The route to a successful investigation](#) | Heuni.

REPORT SERIES №93A: [Navigating through your supply chain. Toolkit for prevention of labour exploitation and trafficking](#) | Heuni.

MAPPING RISKS [to Migrant Workers in Supply Chains in Europe](#) | Heuni.

Helstu innlendu tengiliðaupplýsingar

- Alþýðusamband Íslands (ASÍ). asi@asi.is.
- VR. s. 510 1700, vr@vr.is.
- Efling stéttarfélag. s. 510 7500, efling@efling.is.
- Vinnueftirlitið. s. 550 4600, vinnueftirlit@ver.is.
- Bjarkarhlíð. s. 553 3000, bjarkarhlid@bjarkarhlid.is.
- Neyðarlínan. s. 112.

