

Faktablad

Arbeidslivskriminalitet, arbeidsutnyttelse og helse, miljø og sikkerhet (HMS)

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



Arbeidslivskriminalitet, arbeidsutnyttelse og helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Hva betyr de viktigste uttrykkene?

ARBEIDSLIVSKRIMINALITET REFERER til kriminalitet som er knyttet til jobb og arbeidsmarkeder. Her bryter bedriftseieren lover, bestemmelser og avtaler som gjelder arbeidslivet med forsett, enten alene eller sammen med andre. Arbeidslivskriminalitet er til skade for arbeidstakerne, andre bedrifter eller staten. Den norske definisjonen av arbeidslivskriminalitet (a-krim) er handlinger som bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter, gjerne utført organisert, som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og undergraver samfunnsstrukturen. Avhengig av den nasjonale lovgivningen kan arbeidslivskriminalitet omfatte flere ulike lovbrudd, som menneskehandel, utnyttelse i arbeid, lønnstyveri, utpressingslignende jobbdiskriminering samt annen utpressing i arbeidslivet. Den kan også inneholde andre lovbrudd, som skatteunndragelse, trygdesvindel, økonomisk kriminalitet, hvitvasking og lovbrudd knyttet til HMS.

ARBEIDSUTNYTTELSE REFERERER til situasjoner hvor arbeidstakernes arbeidsvilkår og grunnleggende rettigheter blir krenket. I praksis betyr dette for lange arbeidsdager, underbetaling eller unnlattelse av lønnsutbetaling, farlige arbeidsforhold eller begrensning av arbeidstakernes bevegelses- og annen frihet. I verste fall kan det også forekomme trusler, vold eller gjeldsbinding. Ved arbeidsutnyttelse er målet å maksimere gevinsten på bekostning av arbeidstakernes rettigheter. De mest alvorlige formene for arbeidsutnyttelse kan oppfylle kriteriene for menneskehandel/tvangsarbeid.

Hva er arbeidsutnyttelse og hva slags forretningsmodell er det basert på?

ARBEIDSUTNYTTELSE STARTER ofte med rekruttering basert på misvisende informasjon, og løfter om tilsynelatende godt betalt arbeid innenfor tilsynelatende lovlige forhold. Så kan det kreves store beløp i betaling for å få disse jobben. Når arbeidstakere er rekruttert, kan de bli presset til å fortsette i jobben på grunn av gjelden som har oppstått. Arbeidstakerne kan også presses med trusler, beslagleggelse av reisedokumenter eller andre former for kontroll. Arbeidet kan også være fullt ut lovlig, og arbeidstakerne kan ha gyldige arbeidstillatelser og arbeidskontrakter, men arbeidsforholdene er utnyttende. Arbeidstakerne mottar ikke lovbestemt lønn, arbeider urimelig lange arbeidsdager, utsettes for brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, og kan bli kontrollert av arbeidsgiver på måter som hindrer dem i å forlate arbeidet.

Arbeidsutnyttelsen drives av en forretningsmodell der arbeidsgivere bevisst utnytter arbeidstakere for å maksimere profitt. Modellen er typisk basert på to strategier: kostnadsreduksjon og inntektsgenerering. Arbeidsgiveren reduserer kostnader gjennom underbetaling eller manglende utbetaling av lønn, krav om urimelig lange arbeidstider, tilsidesettelse av helse- og sikkerhetsstandarder samt unndragelse av skatter og sosiale avgifter. Inntektsgenereringen skjer ved at arbeidstakere pålegges rekrutteringsgebyrer og ved at kostnader for nødvendige goder som transport, bolig, mat og arbeidsutstyr overprises, noe som skaper gjeld og avhengighet til arbeidsgiver eller utnyttter.



Hva slags risikoer møter utenlandske arbeidstakere, og hvordan er utnyttelsen knyttet til arbeidsmiljøet?

MIGRANTER ER ofte mer sårbare for arbeidsutnyttelse på grunn av sin mer prekære status og manglende kunnskap om egne rettigheter i arbeidsmarkedet. De kan bli utsatt for diskriminering, ulovlig praksis, dårlige og farlige arbeidsforhold samt utrygge og falske ansettelsesforhold, herunder situasjoner der arbeidstakeren ikke er klar over at de formelt er registrert som selvstendige næringsdrivende eller enkeltpersonforetak.

Brudd på regelverket for helse, miljø og sikkerhet (HMS) kan fungere som indikatorer på arbeidsrelatert kriminalitet og utnyttende arbeidsforhold. Slike brudd kan inngå som del av en overordnet utnyttelsesbasert forretningsmodell, eller fungere som forløpere til ytterligere regelbrudd. Arbeidslivskriminalitet har negative konsekvenser for arbeidsforholdene i ulike bransjer og innebærer som regel utnyttelse av arbeidstakere.

Uavhengig av kjønn og bransje, kan arbeidstakere bli utsatt for ulike former for utnyttelse og dårlige arbeidsforhold, kjennetegnet av urimelige krav og liten mulighet til å påvirke eget arbeid. Dette kan dreie seg om fysisk krevende oppgaver, høyt arbeidstempo, lange arbeidsøkter og få eller ingen pauser, samt begrenset fritid, noe som ofte fører til isolasjon fra samfunnet rundt. I slike tilfeller har arbeidstakerne vanligvis små muligheter til å påvirke sine egne arbeidsvilkår.

Risikoene varierer mellom bransjer. I mannsdominerte bransjer som transport og bygg og anlegg er sikkerhetsrisikoer utbredt, ofte forsterket av manglende kompetanse og erfaring, etterlevelse av sikkerhetsregelverk som er mangelfull, samt svake språkkunnskaper. I kvinneedominerte bransjer som helse- og omsorgstjenester, sosialt arbeid, hotell- og serveringsbransjen omfatter risikoen også eksponering for seksuell trakassering og vold.



Hvordan prøver man å håndtere risikoene i Norden?

DET ER forskjeller i hvordan de nordiske landene overvåker og håndterer sammenhengen mellom arbeidsmiljø, HMS-risiko og arbeidsutnyttelse. Forskjellene skyldes tilsynsmyndighetenes og fagforeningenes oppgaver, fullmakter og ressurser. I Finland har arbeidstilsynet myndighet til å føre tilsyn med arbeidsvilkår, herunder lønn, mens Arbeidstilsynet i Norge har et tilsvarende mandat i sektorer hvor tariffavtalene er allmenngjort. I Sverige og Danmark er arbeidsmiljømyndighetenes mandat i hovedsak begrenset til helse, miljø og sikkerhet. Her ligger ansvaret for å følge opp lønns- og arbeidsvilkår i større grad hos fagforeningene. På Island finnes det en hybridmodell som formaliserer samarbeidet mellom fagforeninger og myndigheter i tilsynet med arbeidsforhold. Den nasjonale politikken og strategiene for helse- og arbeidssikkerhet og bekjempelsen av arbeidslivskriminalitet og arbeidsutnyttelse har en avgjørende betydning for de praktiske rutinene.

INTEGRATE-prosjektet

INTEGRATE-PROSJEKTET, SOM er finansiert av Nordisk ministerråd, er gjennomført av det europeiske instituttet for kriminalpolitikk i Helsingfors HEU-NI, det norske instituttet Fafo og det svenske Lund-universitetet. I prosjektet har man undersøkt sammenhengene mellom arbeidslivskriminalitet, arbeidsmiljørisikoer og arbeidsutnyttelse i Norden på grunnlag av tidligere litteratur og gruppediskusjoner mellom eksperter. I prosjektet ble det både utarbeidet en sluttrapport, et informasjonsdokument og en sjekkliste for myndigheter, fagforeninger og andre relevante aktører.

Som en del av prosjektet ble det også laget 12 videoer om gode rutiner. I disse korte videoene forteller representanter for myndighetene og støtteordninger for ofre og fagforeninger om metoder for å identifisere og hindre arbeidsutnyttelse samt for å dele informasjon til arbeidstakere med utenlandsk bakgrunn i de ulike nordiske landene.

for identifisering av sikkerhetsrisikoer knyttet til arbeidsrelatert utnyttelse

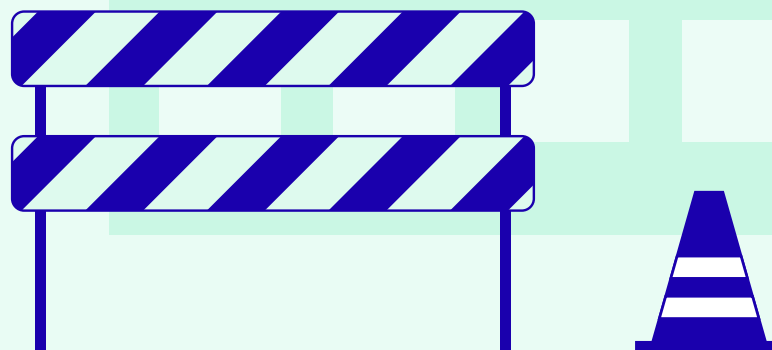
INSPEKTØRER I Arbeidstilsynet spiller en viktig rolle i sikringen av trygge og rettferdige arbeidsforhold. I inspeksjonene sine kan de både observere mangler knyttet til arbeidssikkerhet og -helse samt tegn på arbeidsutnyttelse og arbeidslivskriminalitet. Også andre myndigheter, som skattemyndighetene, helse- og branninspektører, Mattilsynet samt representanter for partene i arbeidslivet kan støte på situasjoner hvor man kan observere tegn på slikt.

Tilsynsmyndigheter og andre relevante aktører, som fagforeningsrepresentanter, har tilgang til arbeidsplasser, arbeidstakere og arbeidsgivere, noe som gir dem konkrete muligheter til å avdekke tegn på utnyttelse. Tilsynsmyndigheter og andre relevante aktører kan også bidra vesentlig ved å informere arbeidstakere om deres rettigheter og om tilgjengelig støtte, herunder fra offentlige myndigheter, fagforeninger og frivillige organisasjoner. I tillegg spiller de en viktig rolle med å henvise potensielle ofre for utnyttelse til hjelpeorganisasjoner.

Inspektørene kan også ilegge arbeidsgivere som begår brudd ulike sanksjoner. Sanksjonene kan for eksempel være bøter, pålegg om utbedringer mv. I tillegg kan også andre inspeksjonsmyndigheter – som for eksempel Mattilsynet eller branninspektører avbryte eller forby driften.

Det er viktig at de som utfører inspeksjonene identifiserer risikoene for arbeidsutnyttelse ved å koble sammen ulike observasjoner, som for eksempel HMS, arbeidstid og forsømmelse av arbeidsgiverens forpliktelser. Selv om noen enkeltstående observasjoner kan virke ubetydelige, kan de sammen avsløre tilfeller av utnyttelse. Informasjon kan innhentes gjennom samtaler med arbeidstakere og arbeidsgivere, samt gjennom observasjoner av arbeidstakernes fremtoning, psykiske tilstand og ulike forhold knyttet til arbeidsplassens sikkerhet og etterlevelse av sentrale krav til helse, miljø og sikkerhet (HMS).

Brudd knyttet til helse, miljø og sikkerhet kan også være tegn på andre problemer, som underbetaling og arbeidsutnyttelse. Denne sjekklisten er et verktøy for å identifisere brudd som kan være knyttet til arbeidsutnyttelse.



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

INNHALDET I publikasjonen gjenspeiler kun forfatterens egne synspunkter og er deres eneansvar. Nordisk ministerråd påtar seg ikke noe ansvar for bruk av informasjonen som publikasjonen inneholder.

Sjekkliste

DETTE FAKTABLADET og denne sjekklisten er beregnet for HMS-inspektører, arbeidslivets parter samt andre sentrale aktører. Formålet er å lettere identifisere brudd som kan være knyttet til arbeidslivskriminalitet og arbeidsutnyttelse.

1 Mangler knyttet til innføring

- ☐ **Utilstrekkelig innføring/opplæring** i helse, miljø og sikkerhet.
- ☐ **Utilstrekkelig innføring** i arbeidsoppgaver og sikre arbeidsrutiner.
- ☐ **Utilstrekkelig veiledning** i bruk av arbeidsklær og verneutstyr samt i bruken av forskjellige maskiner og verktøy.
- ☐ **Ansettelse av** personer som ikke har den kompetansen som kreves for å utføre oppgavene på en forsvarlig måte.
- ☐ **Utilstrekkelig informasjon** om rettigheter og tilgang til bedriftshelsetjeneste.

2 Mangler/brudd/utelatelser knyttet til arbeidstid

- ☐ **For lange** arbeidsdager og unnlattelse av daglige/ukentlige hviletider.
- ☐ **Manglende skriftlige** skiftlister og unnlattelse av å informere arbeidstakerne om skiftene i tide.
- ☐ **Skiftlistene tilsvarer** ikke de virkelige arbeidstidene, som er betydelig lengre og inneholder kvelds-, natte- og helgearbeid.
- ☐ **Skiftlistene tilsvarer** ikke det virkelige antallet arbeidstakere på arbeidsplassen.
- ☐ **Ingen mulighet** til å ta lovmessige pauser.
- ☐ **Arbeidsplassen har** ingen pålitelige systemer for registrering av reelle arbeidstider.
- ☐ **Manipulering eller** forfalskning av arbeidstidregistreringer.
- ☐ **Pålagt vaktteneste** eller beredskap uten kompensasjon eller tilstrekkelig hviletid.
- ☐ **Mangel på** fridager eller ferier.

3 Mangler som gjelder arbeidsklær og utstyr

- ☐ **Arbeidsgiveren tilbyr** ikke nødvendige arbeidsklær og eventuelt vernesko, hansker, masker mv., og heller ikke utstyr for ekstreme forhold (varme og kulde) eller til håndtering av kjemikalier, eller manglende eller feil bruk av slikt utstyr.
- ☐ **Upassende arbeidsklær** med tanke på arbeidets art.

” Slike ting, som at arbeidsklærne ikke passer til forholdene, har avslørt tydelige tegn på utnyttelse. Det er veldig typisk at en stor flokk av underleverandører eller utsendte arbeidere ikke har vinterklær. Det forteller jo også om bedriftens betalingsevne ellers, samt om hvor mye den bryr seg om disse arbeiderne. Jeg syns at arbeidsklærne er et godt signal ellers også.

— En fagforeningsrepresentant, Finland

4 Mangler/brudd/utelatelser knyttet til arbeidsgiverens forpliktelser

- ☐ **Arbeidsgiveren mangler** obligatorisk yrkesskadeforsikring for de ansatte
- ☐ **Arbeidsgiveren unnlater** å oppfylle sine forpliktelser i forbindelse med arbeidsulykker.
- ☐ **Arbeidsgiveren begrenser** eller hindrer arbeidstakernes tilgang til helsevesenet.
- ☐ **Arbeidsgiveren unnlater** å betale lønn under sykdom.
- ☐ **Arbeidsgiveren sender** arbeidstakerne tilbake til hjemlandet deres umiddelbart etter arbeidsulykker.

5 Mangler/brudd knyttet til arbeidssikkerhet

- ☐ Manglende hensyn til farlige eller helseskadelige arbeidsforhold, som for eksempel håndtering av støv og asbest.
- ☐ Usikre arbeidsredskaper og mangelfullt vedlikehold.
- ☐ Farlige stillaser, stiger og høye arbeidsplattformer uten sikring.
- ☐ Glatte gulv, rotete passasjer eller blokkerte rømningsveier.
- ☐ Farlige transportreiser og bruk av kjøretøy som ikke er egnet til bruk i trafikken.
- ☐ Mangel på systemer for melding av sikkerhetsbrudd eller ulykker.
- ☐ Gjengjeldelse mot arbeidstakere som rapporterer om usikre arbeidsforhold.
- ☐ Unnlatelse av å undersøke eller utbedre brudd på sikkerheten.

” Vi har hatt en del av disse som jobber med sanering av asbest helt uten masker eller verneutstyr.

– Representant for organisasjonen, Finland

6 Mangler knyttet til losji

- ☐ Tegn på at noen bor på arbeidsplassen (som for eksempel en madrass på restaurantens bakrom).
- ☐ Et dårlig og overfylt bosted i regi av arbeidsgiver.
- ☐ Mangelfulle bad og toaletter, som for eksempel ved sesongbasert jordbruksarbeid.
- ☐ Kamera- eller annen overvåkning av bostedet.
- ☐ Overpriset leie i forhold til det vanlige leienivået i området.

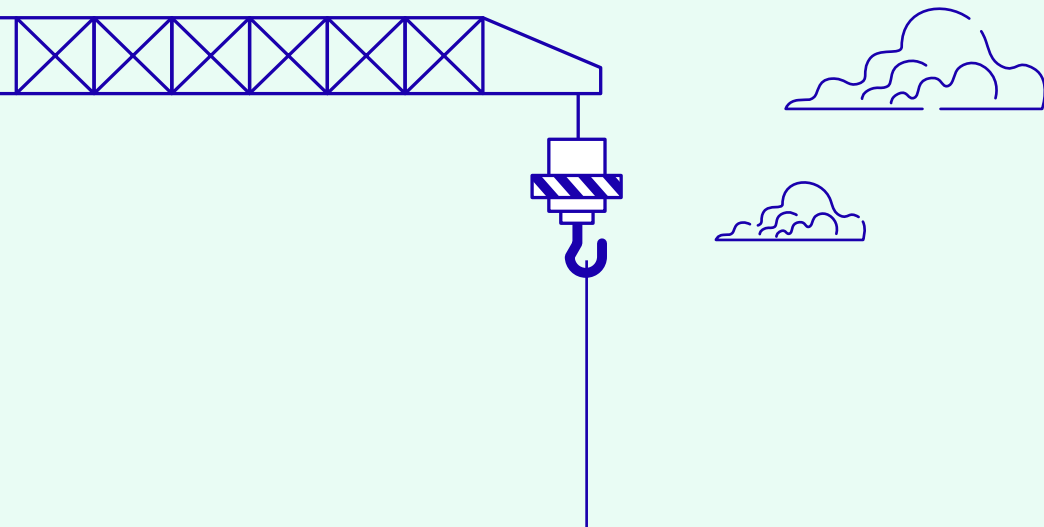
” På inspeksjonsrundene pleier jeg også å dra for å se på bostedene, dersom arbeidstakerne gir mulighet til det. På det tidspunktet hvor jeg går ned i kjelleren og ser tydelig at det er madrasser, sengetøy og kjøleskap eller en mikro eller riskoker der, da kan man begynne å spørre om hvor lange arbeidsdagene er.

– HMS-inspektør, Finland

7 Tegn på psykososialt stress

- ☐ Tegn på utmattelse, som konstant tretthet eller konsentrasjonsvansker.
- ☐ Angst eller frykt, spesielt i myndighetenes eller inspektørers nærvær.
- ☐ Depresjon eller tilbaketrekning, som for eksempel lav deltakelse eller sosial isolasjon.
- ☐ Irritabilitet eller emosjonell ustabilitet, som kan komme frem som plutselige humørsvingninger.
- ☐ Uttrykk for håpløshet eller maktesløshet, som kommentarer om at arbeidstakerne ikke kan forlate jobben eller forbedre situasjonen sin.
- ☐ Fysiske symptomer knyttet til stress, som hodepine, magebesvær eller uforklarlige smerter.
- ☐ Uvillighet til å snakke fritt, muligens på grunn av hevn, frykt eller arbeidsgiverens overvåkning.
- ☐ Tegn på tvang eller avhengighet, som omtale av gjeld, fratagelse av dokumenter eller trusler.

DISSE TREKKENE og observasjonene alene beviser nødvendigvis ikke at det er snakk om arbeidsutnyttelse. De påpeker imidlertid at mangler innen arbeidssikkerhet og -helse som gjelder arbeidere med utenlandsk bakgrunn i risikosektorer krever nøye oppmerksomhet. Bak enkeltstående mangler, brudd eller utelatelser kan det også ligge mer omfattende tegn på systematisk utnyttelse av utenlandske arbeidere eller til og med menneskehandel.



Andre indikatorer på arbeidsutnyttelse

- ☐ **Arbeidstakerne forteller** om underbetaling, problemer knyttet til lønnsutbetaling, eller at de ikke kan oppgi hvor mye de får betalt.
- ☐ **Arbeidstakerne forteller** at de har betalt for arbeidsplassen eller en nødvendig arbeidstillatelse, eller at de er pålagt å betale deler av lønnen tilbake til arbeidsgiveren.
- ☐ **Arbeidstakerne har** ingen arbeidsavtale, eller avtalen er på et språk de ikke forstår.
- ☐ **Arbeidsgiveren svarer** for arbeidstakerne på alle spørsmål og lar dem ikke svare selv.
- ☐ **Det er** arbeidstakere på arbeidsplassen, selv om de ifølge skiftlistene eller arbeidstidsplaner skulle hatt fri.
- ☐ **Identitetspapirene** til arbeidstakerne er i arbeidsgiverens besittelse.
- ☐ **Arbeidstakerne vet** ikke hva den nøyaktige lokasjonen til arbeidsplassen eller bostedet sitt.
- ☐ **Arbeidstakerne forteller** at de er blitt villedet, presset eller truet av arbeidsgiveren.
- ☐ **Arbeidsgiveren hindrer** arbeidstakerne i å melde seg inn i en fagforening.
- ☐ **Det finnes** arbeidstakere som er registrert med uriktige opplysninger, og som i realiteten er ansatt hos en annen underleverandør.

Hva bør man gjøre dersom man observerer tegn på brudd på arbeidssikkerheten eller arbeidsrelatert utnyttelse?

- ☐ **Gi arbeidstakerne** informasjon om deres rettigheter samt kontaktopplysninger til støttetjenester. Dette kan være brosjyrer, hjelpenumre eller visittkort til organisasjoner og fagforeninger. Opplysningene bør helst gis på arbeidstakerens eget språk og i flere ulike former, slik at de kan ta kontakt senere.
- ☐ **Dersom det** er grunn til mistanke om at arbeidstakerne kan være ofre for menneskehandel, må man med deres tillatelse henvise dem til spesielle støtteordninger, som et hjelpesystem for ofre for menneskehandel
- ☐ **Forsikre deg** alltid om at utenlandske arbeidstakere som arbeider uten gyldig arbeidstillatelse ikke bort- og utvises før det er avklart om de kan være ofre for menneskehandel eller arbeidsutnyttelse. Slike arbeidstakere kan ha rett til oppholdstillatelse på grunn av arbeidsgiverens utnyttelse eller erstatning og utbetaling av ubetalt lønn i henhold til direktivet om sanksjoner mot arbeidsgivere.
- ☐ **Ikke press** arbeidstakerne til å snakke dersom de virker redde eller uvillige. De kan være redde for at noen skal få høre om det dersom de forteller om problemene de har opplevd. Sørg for et trygt sted til samtalen. Bruk åpne spørsmål, og ordne med telefontolkning eller bruk om mulig et oversettelsesverktøy basert på kunstig intelligens dersom dere ikke har et felles språk.
- ☐ **Ta bilder** eller videoer, dokumenter bruddene og rapporter de observerte avvikene i samsvar med instruksjonene fra organisasjonen din. Dersom du har mistanke om et lovbrudd, skal du kontakte politiet via de riktige kanalene eller anmelde saken. Gi også tips til andre relevante myndigheter, som Arbeidstilsynet, politiet, skattemyndighetene og helse- og tilsynsmyndigheter, i saker som gjelder dårlige boforhold.
- ☐ **Der det** er mulig og innenfor tilsynsmyndighetens mandat, bør det ilegges sanksjoner overfor arbeidsgivere som begår lovbrudd eller regelbrudd. Dette kan omfatte pålegg om korrigerende tiltak, illeggelse av bøter eller iverksetting av andre relevante prosedyrer i tråd med nasjonal lovgivning og organisasjonens egne retningslinjer.

Ring 112 dersom det er snakk om en trussel som gjelder liv eller helse

Noen tips for situasjoner hvor du møter utenlandske arbeidstakere som kan ha vært utsatt for utnyttelse

- ❑ **Opptre på** en offerorientert måte. Behandle arbeidstakeren med respekt. Observer, lytt og gi tid.
- ❑ **Husk at** personer som har opplevd arbeidsutnyttelse ofte har vanskelig for å fortelle om sine opplevelser. Vær følsom og skap en tillitsvekkende atmosfære. Sørg for at samtalen kan foregå uten at andre kan høre.
- ❑ **Forsikre deg** om at dere forstår hverandre. Bruk ved behov en pålitelig og upartisk tolk. Bruk aldri arbeidsgiveren eller en annen arbeidstaker som tolk.
- ❑ **Still enkle** og åpne spørsmål for å kunne avdekke eventuelle mangler i arbeidsvilkårene eller på andre relevante områder.
- ❑ **Informér alltid** hvordan opplysningene som arbeidstakeren har oppgitt vil bli brukt, hvordan de blir behandlet og hvilke tiltak som kan bli aktuelle.

Mer lesestoff

Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (2025).

Nasjonal strategi mot menneskehandel (2025–2030).

Fafo

- **Rapporter** om arbeidslivskriminalitet, sosial dumping og migrantarbeid.
- **Informasjon** om arbeidsinnvandring, sosial dumping og a-krim.
- **Brunovskis, A., & Ødegård, A. M. (2022).** Grov utnyttning av utenlandske arbeidstakere. Gråsonen mellom det regulære arbeidslivet og menneskehandel.

- **Jahnsen, A. S. Ø. (2014).** Menneskehandel og tvangsarbeid. En forstudie om gråsoneproblematikk innenfor innsatsområde arbeidsmarkeds-kriminalitet.

Provision of Labour Rights to Migrant workers (PROMI)

- **Forskning** om rettigheter, kontroll og migrantarbeid.

HEUNI

- **Report series N°109:** "From rights on paper to rights in action" – Exploited migrant workers' access to remedy in the Baltic Sea Region | Heuni.
- **Report Series N° 95a:** Uncovering labour trafficking. Investigation tool for law enforcement and checklist for labour inspectors | Heuni.

Nasjonale kontaktopplysninger

Politi (generelt)

- Telefon: 02800, Nødnummer: 112.
- [Tips politiet.](#)

Arbeidstilsynet (sentral kontakt)

- Telefon: 73 19 97 00.
- [Chat med Arbeidstilsynet.](#)
- [Informasjonsside.](#)
- [Tips om kritikkverdige arbeidsforhold.](#)

Oversikt og kontaktinfo til etatene i a-krimsamrådet

Frivillige og sivile aktører (juridisk og sosial veiledning til arbeidsmigranter)

Caritas Norge

- Telefon: 23 33 43 60.
- [Oversikt over ressursentre.](#)
- [Ved behov for rettshjelp.](#)

Kirkens Bymisjon

- [Oversikt over tjenester.](#)
- [Gratis helsehjelp for papirløse migranter \(Oslo og Bergen\).](#)
- [Rettshjelp.](#)
- [Akuttovernatting \(Oslo, Drammen og Bergen\).](#)

Frelsesarmeen

- Telefon: 40800582.
- [Migrasjonssenteret.](#)

Juss-Buss / JURK (gratis rettshjelp)

- Telefon: 22 84 29 00.

Fagforeninger og partsaktører

- [Fair Play Bygg](#) (aktive i flere regioner, tips om useriøse forhold).
- [LO – Landsorganisasjonen i Norge.](#)
- [Fellesforbundet.](#)

Menneskehandel, tvangsarbeid og offerstøtte

- [Koordineringsenheten mot menneskehandel \(KOM\).](#)

ROSA – Reetablering, Opphold, Sikkerhet, Assistanse (for ofre for menneskehandel)

- Telefon: 22 33 11 60.

