



JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN

NSPM.

Nationella samordningen mot
prostitution och människohandel



MÄNNISKOHANDEL FÖR TVÅNGSARBETE OCH ANNAN ARBETSKRAFTSEXPLOATERING

För yrkesverksamma som vill förstå, förebygga och identifiera exploatering



Kunskapsöversikten togs fram våren 2025. Kunskapsöversikten är framtagen av Europeiska institutet för kriminalpolitik, verksamt i anslutning till FN (HEUNI) på uppdrag av Jämställdhetsmyndigheten. Texten har därefter bearbetats av Jämställdhetsmyndigheten.

Metodologi: Hur skapades kunskapsöversikten?

Kunskapsöversikten baseras på befintlig litteratur och data om arbetslivskriminalitet, arbetskraftsexploatering och människohandel för tvångsarbete i Sverige. Datainsamlingen har särskilt fokuserat på rapporter och statistik från svenska myndigheter. Den omfattar även rapporter från Delegationen mot arbetslivskriminalitet, tidigare forskning, samt stödmaterial från organisationer som arbetar inom området.

Åtta intervjuer har genomförts med experter från nationella myndigheter, regionkoordinatorer mot prostitution och människohandel, samt civilsamhällesorganisationer. Respondenterna har valts ut från olika delar av landet. Intervjuerna har använts för att komplettera befintlig litteratur och data. Utvalda citat har inkluderats i översikten för att illustrera och levandegöra kunskapen. Citaten från intervjuerna är anonymiserade och har anpassats till skriftspråk.

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, september 2025

Dnr: 25/00240

Omslagsfoto: Unsplash

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

nspm@jamstalldhetsmyndigheten.se

Innehåll

Kunskapsöversikten är uppbyggd av frågor och svar. Den är utformad så att den inte behöver läsas från början till slut. Det finns även länkar till ytterligare material för den som vill fördjupa sig i ämnet.

Centrala begrepp.....	5
Lagstiftning och definitioner	7
Vad innebär arbetskraftsexploatering?	7
Vad innebär människohandel för tvångsarbete?	8
Vad innebär människoexploatering?	9
Vad är skillnaden mellan människoexploatering och människohandel?	10
Vad innebär tvångsarbete?	11
Vad är kopplingen mellan arbetslivskriminalitet och exploatering?	12
Omfattning och tillvägagångssätt	14
Hur vanligt är det med människohandel för tvångsarbete och andra former av arbetskraftsexploatering? ...	14
Hur kan arbetskraftsexploatering ta sig uttryck?	16
Vilken koppling finns mellan arbetskraftsexploatering och andra exploateringsformer?	17
Hur kan rekryteringsprocessen öka risken för arbetskraftsexploatering?	18
Hur sker kontrollen av utsatta personer?	19
Hur ser de digitala dimensionerna av arbetskraftsexploatering ut?	21
Särskilda riskbranscher	22
Inom vilka branscher är riskerna särskilt stora?	22
Finns det några branschspecifika särdrag när det gäller arbetskraftsexploatering?	23
Exploateringens kostnader och påverkan på samhället	25
Hur tjänar kriminella arbetsgivare pengar genom arbetskraftsexploatering?	25
Hur utnyttjar kriminella aktörer systemen för att exploatera arbetstagare?	26
Vad kostar arbetskraftsexploatering samhället?	28
Hur påverkar arbetskraftsexploatering samhället?	29
De som exploaterar andra	30
Vilka är det som exploaterar andra?	30
Vilka är riskfaktorerna för att utnyttja andra i arbetskraftsexploatering?	31
De som utsätts för exploatering	32
Vilken ålder och vilket kön har de som utsätts för arbetskraftsexploatering?	32
Vilka nationaliteter har de som utsätts för arbetskraftsexploatering?	32
Vilken vistelsestatus har de som utsätts för arbetskraftsexploatering?	33
Vilka är riskfaktorerna för att utsättas för arbetskraftsexploatering ?	34

Att upptäcka arbetskraftsexploatering	35
Varför är det viktigt att identifiera utsatta brottsoffer?	35
Vilka kan bidra till att upptäcka arbetskraftsexploatering?	36
Vilka indikatorer finns för att upptäcka arbetskraftsexploatering?	37
Stöd och skydd till personer utsatta för arbetskraftsexploatering	39
Vilket stöd och skydd har utsatta för människohandel rätt till?	39
Vad innebär tillfälligt uppehållstillstånd för betänketid?	40
Vilket ansvar har socialtjänsten?	40
Att bekämpa och förebygga arbetskraftsexploatering	41
Hur kan arbetskraftsexploatering förebyggas?	41
Hur har arbetet mot arbetslivskriminalitet utvecklats i Sverige?	43
Hur kan rättsväsendet bidra till att förebygga och bekämpa exploatering?	43
Hur kan kommunala aktörer bidra till att förebygga och bekämpa exploatering?	45
Hur kan arbetskraftsexploatering förebyggas inom offentlig upphandling?	45
Vilken roll spelar arbetsplatsinspektioner i arbetet mot exploatering?	48
Hur kan fackförbund bidra till att förebygga och bekämpa exploatering?	48
Vilken roll kan andra civilsamhällesaktörer spela?	49
Vilka internationella riktlinjer och lagstiftning finns gällande företagsansvar?	50
Vad innebär tillbörlig aktsamhet för företag?	51
Hur kan konsumenter bidra till att förebygga och bekämpa exploatering?	52
Sveriges internationella åtaganden.....	54
Referenser.....	55

CENTRALA BEGREPP

Här presenteras några centrala begrepp som används i texten.

● Arbetskraftsexploatering

Arbetskraftsexploatering är ett samlingsbegrepp som omfattar en skala av situationer och handlingar där arbetskraft utnyttjas i syfte att tjäna pengar. Det sträcker sig från mindre allvarliga, till mer allvarliga, former av exploatering. Det kan både handla om överträdelser av arbetslagstiftning och kollektivavtal eller, i allvarligare fall, brott såsom människoexploatering eller människohandel.

● Leverantörskedja

Leverantörskedja är ett nätverk av de resurser, företag och aktiviteter som är inblandade i skapande, försäljning eller distribution av en produkt - från råmaterial tills dess att en färdig produkt når slutanvändaren. Dessa aktiviteter skapar en kedja mellan leverantörer, tillverkare, grossister, distributörer, återförsäljare och kunden. Syftet med leverantörskedjan är att tillhandahålla en produkt eller tjänst som kunden är tillfredsställd med.¹

● Lönestöld

Det finns inte någon internationellt etablerad definition av begreppet lönestöld. Begreppet kan dock beskrivas som ett paraplybegrepp för olika situationer då en arbetstagare inte får den ersättning eller förmåner som hen har rätt till. Lönestöld kan vara en indikator på människohandel för tvångsarbete eller andra former av arbetskraftsexploatering.² Lönestöld utgör inte en brottsrubricering i Sverige. Norge kriminaliserade lönestöld (lønnsstyveri) år 2022. Det innebär att arbetsgivare som medvetet inte betalar ut avtalad lön kan straffas med böter eller fängelse.

● Migrantarbetare

Många som utsätts för människohandel eller människoexploatering i Sverige är migrantarbetare. Begreppet migrantarbetare definieras enligt FN:s konvention för skydd av migrantarbetares och deras familjers rättigheter från 1990³. Enligt artikel 2(1) avser termen ”migrantarbetare” en person som är engagerad, eller har varit engagerad i, en avlönad verksamhet i en nation där han eller hon inte är medborgare. Med begreppet migrantarbetare avses i denna studie tillfällig och icke-nationell arbetskraft, men inte permanent inflyttad arbetskraft.

● Skuldslaveri

Skuldslaveri innebär att arbetstagare har satts i skuld redan innan de påbörjar sitt arbete. Det kan handla om att de har tvingats betala överdrivna rekryteringsavgifter eller tröskelpengar för sin anställning. Det kan även handla om att arbetstagare tvingas betala överdrivna kostnader för transporter, boende, mat, visum eller hälsokontroller. De kan tvingas betala pengar direkt till arbetsgivaren, men avgiften kan också tas ut indirekt genom avdrag från lönen. Skuldsättningen ökar beroendet till arbetsgivaren och arbetet.

● Social dumpning

Social dumpning innebär att arbetsgivare använder billigare arbetskraft än vad som vanligtvis finns på platsen där de bedriver verksamhet. Det kan till exempel omfatta situationer där utländska arbetstagare får lägre lön än lokala arbetstagare och arbetar under sämre arbetsvillkor. Det riskerar i sin tur att snedvrider konkurrensen på marknaden.

● Tillbörlig aktsamhet

I förhållande till företagsansvar för mänskliga rättigheter är tillbörlig aktsamhet den process som företag bör genomföra för att identifiera, förhindra, begränsa och redogöra för hur de hanterar faktisk och potentiell negativ påverkan i sin egen verksamhet, sina leverantörskedjor och andra affärsrelationer.⁴ *Läs mer under Vad innebär tillbörlig aktsamhet för företag?*

● Tredjelandsmedborgare

Någon som är medborgare i ett land utanför EU/ESS.

● Tröskelpengar

Tröskelpengar innebär att arbetstagare tvingas betala stora summor för att få ett arbetstillstånd. Det kan även handla om att de tvingas betala höga rekryteringsavgifter till arbetsgivaren, en mellanhand eller en rekryteringsbyrå. Rekryteringsavgifter som betalas av arbetstagare är lagliga i vissa ursprungsländer, men avgifter som betalas i Sverige är förbjudna.⁵ Avgifterna kan variera från tusentals till hundratusentals svenska kronor. Dessa höga avgifter som arbetstagarna betalar för att få ett jobb kallas tröskelpengar och kan betraktas som bedrägeri.

● Tvångsarbete

Tvångsarbete definierades i Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention angående tvångs- eller obligatoriskt arbete (nr 29) från 1930. Den har ratificerats av Sverige. Definitionen lyder: *"Varje arbete eller tjänst, som avfordras en person under hot om något slag av straff och till vars utförande ifrågavarande person icke erbjudit sig av fri vilja."* Definitionen består av tre kriterier:

- Arbete eller tjänst omfattar alla typer av arbete, oavsett verksamhet eller sektor, inbegripet den informella ekonomin.
- Hot om straff avser ett stort antal straff som används för att förmå någon att arbeta.
- Fri vilja avser en arbetstagares fria och informerade samtycke till att ta ett arbete och frihet att lämna när som helst.

● Läs mer: [ILO Indicators of forced labour](#)

● Utstationering

Utstationering innebär att en arbetsgivare tillfälligt skickar en arbetstagare från ett land, där de vanligtvis arbetar, till ett annat land för att tillfälligt arbeta där. Sveriges regler om utstationering bygger på grundläggande regler som är gemensamma för EU och EES-området. Reglerna ska stärka utstationerade arbetstagares rättigheter samt underlätta för människor att arbeta i andra länder inom EU och EES, och för företag att erbjuda sina tjänster över gränserna. Arbetsgivare måste anmäla alla sina utstationerade arbetstagare till ett register som Arbetsmiljöverket förfogar över. I vissa fall utstationeras tredjelandsmedborgare med arbetstillstånd från andra EU-länder till Sverige.

● Värdekedja

Värdekedja är samtliga aktiviteter som adderar värde vid varje steg under utformning, produktion och distribution av en produkt till kunden. Värdekedjan är alla aktiviteter som utförs för att tillföra värde till produkten eller tjänsten. Syftet med värdekedjan är att skapa konkurrensfördelar.⁶

LAGSTIFTNING OCH DEFINITIONER

Arbetskraftsexploatering, tvångsarbete eller modernt slaveri – dessa begrepp beskriver situationer där utsatta personers arbete utnyttjas för ekonomisk vinning. I detta kapitel beskrivs vad som menas med arbetskraftsexploatering, människoexploatering och människohandel för tvångsarbete i Sverige. Vi redogör för hur dessa begrepp definieras i svensk lagstiftning och deras koppling till arbetslivskriminalitet.

Vad innebär arbetskraftsexploatering?

Arbetskraftsexploatering är ett samlingsbegrepp som omfattar en skala av situationer och handlingar. Det sträcker sig från mindre allvarliga, till mer allvarliga, former av exploatering. Det kan både handla om överträdelser av arbetslagstiftning och kollektivavtal - eller i allvarligare fall om brott såsom människoexploatering eller människohandel.

Arbetskraftsexploatering kan till exempel vara situationer där en person får lägre lön än den som fastställts i kollektivavtal. Det kan även handla om att de grundläggande bestämmelserna om arbetstid, ersättning för övertids- eller helgarbete, semester eller arbetsmiljöregler på arbetsplatsen inte respekteras. Detta samtidigt som personen har liten, eller ingen, möjlighet att förändra sin situation. Vanligtvis utnyttjas personer som redan befinner sig i utsatta eller sårbara situationer. Orimligt låga löner och så kallad ”lönestöld” är den vanligaste formen av exploatering, tillsammans med långa arbetstider och utebliven ersättning för övertids- och helgarbete.

Arbetskraftsexploatering ser ofta ut som vanligt arbete. Förövarna, till exempel arbetsgivare och rekryterare, använder ofta subtila, psykologiska metoder för att kontrollera arbetstagarna i stället för direkt våld eller tvång. En utsatt person kan därför röra sig relativt fritt, men ändå vara bunden till förövarna genom beroende eller psykologiskt tvång. Våld och fysiskt tvång behöver inte nödvändigtvis förekomma för att offret ska underkasta sig arbetsgivarens eller förövarns vilja. En person kan vara utsatt för exploatering även om hen frivilligt har gått med på att arbeta under dåliga villkor och även om hen får viss betalning för sitt arbete.

”Exploateringskontinuum” är ett begrepp som illustrerar olika grader av utnyttjande inom arbetslivet. Från anständigt arbete med korrekta villkor, via överträdelser av arbetslagstiftning och kollektivavtal, till människohandel och tvångsarbete som de allvarligaste formerna av exploatering. Ju tidigare insatser görs mot mindre allvarliga former av arbetskraftsexploatering, desto större är chanserna att förhindra att situationen eskalerar till allvarligare exploatering och människohandel. Det är inte alltid lätt att göra åtskillnad mellan vad som utgör människohandel för tvångsarbete, människoexploatering eller ”mindre allvarliga former av” arbetskraftsexploatering.

● Andra straffrättsliga bestämmelser

Utöver människoexploatering och människohandel kan även andra straffrättsliga bestämmelser tillämpas i fall av arbetskraftsexploatering. Det kan till exempel handla om olaga tvång (4 kap. 4 § Brottsbalken), egenmäktigt förfarande (8 kap. 8 § Brottsbalken), bedrägeri (9 kap. 1 § Brottsbalken) och ocker (9 kap. 5 § Brottsbalken). Dessutom kan åtal för arbetsmiljöbrott (3 kap. 10 § Brottsbalken) väckas enligt arbetsmiljölagen om det skett överträdelser som lett till allvarliga olyckor eller hälsofarliga förhållanden för arbetstagare.

Vad innebär människohandel för tvångsarbete?

Människohandel är ett allvarligt brott och en kränkning av de mänskliga rättigheterna. Människohandel innebär att en persons sårbarhet utnyttjas på ett sätt som kraftigt begränsar hans, eller hennes, alternativ och att personen försätts i en situation av tvångsarbete eller nöd. Definitionen av människohandel i brottsbalken bygger på FN:s konvention mot gränsöverskridande organiserad brottslighet och det så kallade Palermoprotokollet. Det är ett tilläggsprotokoll gällande förebyggande, bekämpande och bestraffning av handel med människor, särskilt kvinnor och barn. Människohandelsbrottet består av tre delar: en *handelsåtgärd* genomförs, med hjälp av ett *otillbörligt medel*, i *syfte att exploatera någon*. Alla tre kriterier måste uppfyllas för att brottet ska betraktas som människohandel. Om den utsatte är ett barn under 18 år krävs inga otillbörliga medel för att det ska räknas som människohandel.

Brottet människohandel består av tre delar

Handelsåtgärd (Vad som gjorts)	Medel (Hur det går till)	Syfte (Varför det görs)
Rekrytera	Olaga tvång	Tvångsarbete
Transportera	Vilseledande	Sexuella ändamål
Överföra	Utnyttjande av en persons utsatta situation	Krigstjänst
Inhysa	Annat medel som allvarligt begränsar personens alternativ	Avlägsnande av organ
Ta emot		Andra syften i en situation som innebär nödläge för den som utsätts

Brottet människohandel är fullbordat redan när handelsåtgärden har utförts genom ett otillbörligt medel, om gärningspersonen, eller gärningspersonerna, haft för *avsikt* att exploatera den utsatte. Själva exploateringen behöver alltså inte ske för att brottet ska anses fullbordat.⁷ Vanligtvis tvingas dock utsatta för människohandel för tvångsarbete att arbeta långa timmar med låg eller ingen lön. De kan utsättas för övergrepp och hot, hållas i skuldslaveri och deras rörelsefrihet kan begränsas.

”Människohandel är ett allvarligt brott och en kränkning av de mänskliga rättigheterna. Människohandel innebär att en persons sårbarhet utnyttjas på ett sätt som kraftigt begränsar hans, eller hennes, alternativ och att personen försätts i en situation av tvångsarbete eller nöd.”

● **Människohandel för tvångsarbete eller annan verksamhet i en situation som innebär nödläge för den utsatte** (4 kap. 1 a § Brottsbalken)

”Den som, i annat fall än som avses i 1 §, genom

1. olaga tvång,
2. vilseledande,
3. utnyttjande av någons utsatta belägenhet som allvarligt begränsar personens alternativ, eller
4. annat sådant otillbörligt medel om det allvarligt begränsar personens alternativ

rekryterar, transporterar, överför, inhyser eller tar emot en person i syfte att han eller hon ska exploateras för sexuella ändamål, avlägsnande av organ, krigstjänst, tvångsarbete eller annan verksamhet i en situation som innebär nödläge för den utsatte, döms för människohandel till fängelse i lägst två och högst tio år.”

”Den som begår en gärning som avses i första stycket mot en person som inte har fyllt arton år döms för människohandel även om inte något sådant otillbörligt medel som anges där har använts. Detta gäller även om den som begår en sådan gärning inte haft uppsåt till men varit oaktsam beträffande omständigheten att den andra personen inte fyllt arton år.”

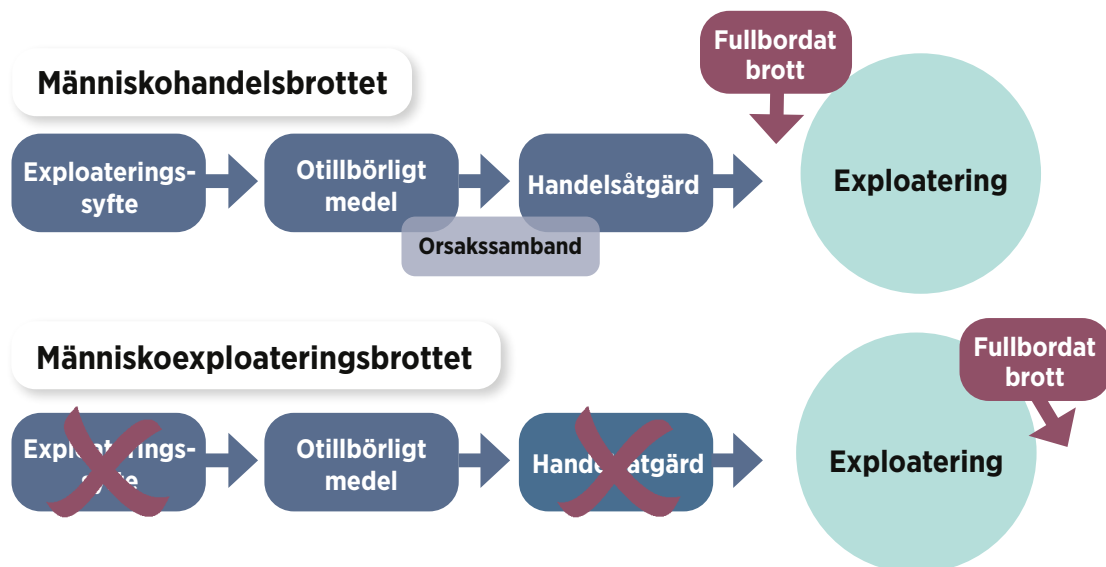
Vad innebär människoexploatering?

Människoexploatering är ett brott i den svenska strafflagstiftningen som infördes i brottsbalken 2018. Brottet är en allvarlig form av arbetskraftsexploatering som innebär tvångsarbete, eller arbete under uppenbart orimliga villkor. Brottet omfattar även exploatering i tiggeri. Syftet är att fånga upp ett bredare spektrum av exploatering som inte uppfyller kriterierna för människohandel. Brottet kan även fånga upp situationer där själva handelsåtgärden, såsom rekrytering, transport eller inhysning, antingen inte har ägt rum eller inte kan bevisas.



● **Människoexploatering genom tvångsarbete eller arbete under uppenbart orimliga villkor** (4 kap. 1 b § Brottsbalken)

”Den som genom olaga tvång, vilseledande eller utnyttjande av någons beroendeställning, skyddslöshet eller svåra situation exploaterar en person i tvångsarbete, arbete under uppenbart orimliga villkor eller tiggeri, döms för människoexploatering till fängelse i högst fyra år.”



Vad är skillnaden mellan människoexploatering och människohandel?

Till skillnad från människohandel omfattar brottet människoexploatering endast två delar: användning av *otillbörliga medel* och *exploatering* i form av tvångsarbete eller arbete under uppenbart orimliga villkor. Begreppet 'otillbörliga medel' ingår i både människohandels- och människoexploateringsbrottet, men definitionen skiljer sig något mellan de två bestämmelserna. Även 'exploatering' ingår i båda bestämmelserna, men även där skiljer sig definitionen åt. För människohandelsbrottet behöver inte själva exploateringen ha ägt rum för att brottet ska anses fullbordat.

Otillbörliga medel avseende människohandel • olaga tvång • vilseledande • utnyttjande av någons utsatta belägenhet som allvarligt begränsar personens alternativ • annat sådant otillbörligt medel om det allvarligt begränsar personens alternativ	Otillbörliga medel avseende människoexploatering • olaga tvång • vilseledande • utnyttjande av någons beroendeställning, skyddslöshet eller svåra situation
Exploatering avseende människohandel • exploaterad genom tvångsarbete • exploaterad genom annan verksamhet i en situation som innebär nödläge för den utsatte. Med nödläge avses situationer där någon befinner sig i en verkligt svår belägenhet som inte är helt tillfällig eller övergående. Exempelvis arbete under synnerligen svåra omständigheter för en mycket låg lön.⁸	Exploatering avseende människoexploatering* • exploaterar en person i tvångsarbete • exploaterar en person i arbete under uppenbart orimliga villkor. Uppenbart orimliga villkor** är bland annat extremt låga löner eller arbete utan lön, orimligt långa arbetstider, oacceptabla säkerhetsrisker på arbetsplatsen, orimligt höga avgifter för resor till Sverige, mat eller logi som dras av från arbetstagarens lön.⁹

*Definitionen omfattar även exploatering av en annan person genom tiggeri, men tiggeri har lämnats utanför denna publikations omfattning.

** Kriterierna för exploatering under uppenbart orimliga villkor har visat sig vara svåra för svenska domstolar att tillämpa. En viktig svårighet är att avgöra om arbetsvillkoren är *uppenbart* orimliga i motsats till orimliga, till exempel i fall av underbetalning (dvs. hur allvarlig underbetalning är *uppenbart* orimlig i motsats till endast orimlig).¹⁰

Vad innebär tvångsarbete?

För en definition av begreppet tvångsarbete, se *avsnitt Centrala begrepp*. Begreppet tvångsarbete ingår i både människohandels- och människoexploateringsbestämmelserna. Definitionen av tvångsarbete är nästan 100 år gammal. Den kommer från Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention om tvångsarbete från 1930. Definitionen togs ursprungligen fram i en helt annan social och historisk kontext, främst i syfte att bekämpa tvångsarbete i kolonier.¹¹ Det kan vara en anledning till att tvångsarbete har visat sig vara svårt att tolka och fastställa i samband med arbetskraftsexploatering i en nutida kontext.¹²

● Få fällande domar gällande människohandel för tvångsarbete

Hittills finns endast ett fåtal fällande domar för människohandel för tvångsarbete eller människoexploatering i Sverige. Tröskeln för att tillämpa båda bestämmelserna har varit hög. ILO:s indikatorer används sällan av svenska domstolar när de resonerar om vad som utgör tvångsarbete.¹³



Indikatorer på tvångsarbete

För att stödja tolkningen av definitionen av tvångsarbete har ILO tagit fram en lista med indikatorer. De syftar till att hjälpa yrkesverksamma att känna igen tecknen på att tvångsarbete kan förekomma:

- Utnyttjande av sårbarhet
- Vilseledande
- Begränsning av rörelsefrihet
- Isolering
- Fysiskt och sexuellt våld
- Hot och trakasserier
- Konfiskering av identitetshandlingar
- Lön som inte betalas ut
- Skuldsloveri
- Missbruk av arbets- och levnadsvillkor
- Oskälig övertid.¹⁴

”Ibland kan en enda indikator tyda på tvångsarbete, men i andra fall krävs flera indikatorer för att utsattheten ska kunna fastställas.”

Dessa indikatorer täcker de viktigaste delarna av tvångsarbete. De kan hjälpa yrkesverksamma att avgöra om en arbetstagare är utsatt för exploatering. Ibland kan en enda indikator tyda på tvångsarbete, men i andra fall krävs flera indikatorer för att utsattheten ska kunna fastställas. Se *Vilka indikatorer finns för att upptäcka arbetskraftsexploatering?* för en mer omfattande lista med indikatorer på arbetskraftsexploatering.

FALLSTUDIE: Människoexploatering i restaurangsektorn

Ett par från Bangladesh kom till Sverige 2018. Kvinnan skulle studera och mannen skulle arbeta. De hade ingen lägenhet, så en restaurangägare erbjöd dem ett rum och arbete på sin restaurang. De kom överens om att arbeta i utbyte mot kost och logi samt en extra ersättning på 100 kronor per timme.

Sammantaget arbetade kvinnan i ungefär två veckor och mannen i ungefär en och en halv månad. Mannen arbetade i genomsnitt 69 timmar per vecka. Paret fick ingen lön, och det visade sig att restaurangägaren inte hade för avsikt att betala dem något utöver kost och logi.

Restaurangägaren dömdes för människoexploatering i Norrköpings tingsrätt år 2019. Den fällande domen fastställdes år 2022 i Högsta domstolen. Domstolen fann att restaurangägaren hade vilselett och utnyttjat parets svåra situation och att arbetet utfördes under uppenbart orimliga villkor. Både mannens arbetstid och ersättning ansågs uppenbart orimliga, och kvinnans ersättning ansågs uppenbart orimlig.

Domstolen ansåg också att restaurangägaren genom sitt agerande exploaterade paret, med hänsyn till att agerandet utgjorde ett allvarligt ingrepp i makarnas personliga integritet, frihet, fred och mänskliga värdighet. Dessutom bedömde domstolen att restaurangägaren bidrog till att upprätthålla situationen genom att hota paret med utvisning från Sverige.¹⁵

Vad är kopplingen mellan arbetslivskriminalitet och exploatering?

Arbetslivskriminalitet innebär avsiktliga handlingar där en person som äger ett företag, ensam eller tillsammans med andra, bryter mot regler eller avtal i ett arbetsrelaterat sammanhang. Detta på bekostnad av arbetstagarna, andra företag eller staten. Det krävs även att agerandet på något sätt är kvalificerat. För att avgöra det ska följande fyra omständigheter beaktas särskilt:

1. Arbetstagarna utnyttjas.
2. Konkurrensen snedvrids.
3. Det är organiserat eller systematiskt.
4. Det är allvarligt eller omfattande.¹⁶

Arbetslivskriminalitet omfattar många olika brott och överträdelser av lagar och förordningar. Det kan röra sig om till exempel skatteflykt, bidragsbedrägerier, penningtvätt och överträdelser av arbetsmiljöbestämmelser.¹⁷ Delegationen mot arbetslivskriminalitet konstaterar att det är "ett omfattande och allvarligt problem för det svenska samhället".¹⁸ Människohandel och människoexploatering är de allvarligaste formerna av arbetslivskriminalitet.¹⁹ Aktörer som begår brott på arbetsmarknaden kombinerar ofta olika former av arbetslivskriminalitet. En förövare som exploaterar arbetstagare kan till exempel också vara involverad i olika former av ekonomisk brottslighet, eller annan grov organiserad brottslighet.

● Arbetslivskriminalitet

Delegationen mot arbetslivskriminalitet har definierat begreppet på följande sätt "Arbetslivskriminalitet är kvalificerade förfaranden som strider mot bestämmelser i författningar eller avtal och som rör arbetslivet. Vid bedömningen av om ett förfarande är kvalificerat ska särskilt beaktas om förfarandet innebär att arbetstagare utnyttjas, innebär att konkurrensen snedvrids, utförs i organiserad form eller systematiskt, eller är av allvarlig eller omfattande karaktär."



● Myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet

Eftersom förövare begår brott inom flera områden finns det ett värde i att flera olika myndigheter samverkar för att bekämpa arbetslivskriminalitet. År 2022 lanserades en nationell strategi mot arbetslivskriminalitet. Sverige har även upprättat en myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet. Nio myndigheter ingår i samverkan och syftet är att bättre identifiera och bekämpa flera typer av arbetslivskriminalitet. Samverkan sker både på nationell och regional nivå. Mycket av det operativa arbetet, så som planering av arbetsplatsinspektioner, sker genom sju regionala samordningscentrum (Center mot arbetslivskriminalitet AKC). Centrumen är inhysta i polisens lokaler i Göteborg, Malmö, Norrköping, Stockholm, Umeå, Uppsala och Örebro.

De myndigheter som ingår i samverkan är

- Arbetsmiljöverket (samordnare)
- Arbetsförmedlingen
- Ekobrottsmyndigheten
- Försäkringskassan
- Jämställdhetsmyndigheten (regionalt ingår de regionkoordinatorer mot prostitution och människohandel som samordnas av Jämställdhetsmyndigheten)
- Migrationsverket
- Polismyndigheten
- Skatteverket
- Åklagarmyndigheten

● Läs mer:

- [Så jobbar myndigheterna mot arbetslivskriminalitet | Arbetsmiljöverket](#)
- [Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet](#)

OMFATTNING OCH TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

På ytan kan arbetskraftsexploatering och tvångsarbete ofta se ut som vanligt arbete. Utnyttjandet kan ta sig olika former. Ofta arbetar de utsatta under dåliga arbetsförhållanden och med dålig arbetsmiljö. Deras frihet begränsas ofta på andra sätt än genom fysiska medel eller fysiskt våld. De utsatta kontrolleras i stället genom psykologiska och subtila medel såsom skuldlaveri och hot. De är ofta beroende av förövaren och begränsas från sociala kontakter utanför arbetet.²⁰

Hur vanligt är det med människohandel för tvångsarbete och andra former av arbetskraftsexploatering?

Den exakta omfattningen av arbetskraftsexploatering i Sverige är okänd. Riksrevisionen uppskattar dock att det finns tiotusentals personer med ökad risk att utsättas i Sverige.²¹ Det är en form av dold kriminalitet, där de utsatta sällan söker hjälp eller anmäler sin utsatthet själva. De vet inte alltid om att de blir exploaterade. Förövarna kan även försöka dölja exploateringen på olika sätt. Långa leveranskedjor eller arbete som utförs på natten eller på avlägset belägna platser gör det svårt för myndigheter att upptäcka exploateringen. Många utsatta förblir därför oupptäckta. Antalet identifierade brottsoffer ökar dock - både i Sverige och globalt.

Det finns få systematiskt insamlade uppgifter om arbetskraftsexploatering i Sverige. Vissa myndigheter, såsom Jämställdhetsmyndigheten och Migrationsverket, publicerar årlig statistik om identifierade utsatta. Migrationsverkets statistik publiceras dock inte uppdelad på exploateringsform. Även Plattformen Civila Sverige mot Människohandel tillhandahåller statistik om sina medlemsorganisationers kontakter med potentiella utsatta. Polismyndigheten rapporterar statistik om anmälda brott.

● En global ökning av antalet utsatta för tvångsarbete

Mellan 2019 och 2022 ökade antalet identifierade offer för tvångsarbete med 47 procent globalt. Samtidigt var det även en större andel av det totala antalet identifierade människohandelsoffer, som utsatts för just tvångsarbete. År 2022 hade andelen som utsatts för tvångsarbete (42 procent) överstigit andelen som utsatts för sexuell exploatering (36 procent). Sexuell exploatering var tidigare den vanligaste exploateringsformen bland de människohandelsoffer som identifierades.²² År 2022 uppskattade ILO att nära 28 miljoner människor hade utsatts för tvångsarbete globalt.²³

Antal anmälda brott gällande människohandel och människoexploatering

I den officiella brottsstatistiken presenteras antalet polisanmälda brott.²⁴ Statistiken för anmälningar gällande människohandel och människoexploatering kan delas upp utifrån exploateringsform. Antalet anmälningar är betydligt lägre än antalet potentiellt utsatta som identifieras av aktörer som erbjuder stöd och skydd. Antalet anmälningar gällande människoexploatering för tvångsarbete eller arbete under orimliga villkor har ökat stadigt sedan brottet infördes 2018.

Tabell 1. Antal anmälda brott

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Människohandel för tvångsarbete	29	49	24	24	37	48	34
Med barn under 18 år	5	7	5	4	2	1	2
Med person 18 år eller äldre	24	42	19	20	35	47	32
Människoexploatering för tvångsarbete el. arbete under orimliga villkor	4	43	73	62	83	120	153
Med barn under 18 år	1	1	1	1	1	5	3
Med person 18 år eller äldre	3	42	72	61	82	115	150

Antal utsatta för arbetskraftsexploatering som identifieras av regionkoordinatorer

Antalet identifierade utsatta för arbetskraftsexploatering, som rapporterats av regionkoordinatorerna mot prostitution och människohandel, har ökat under de senaste åren i Sverige. År 2023 identifierade regionkoordinatorerna för första gången fler utsatta för arbetskraftsexploatering (189 personer) än utsatta för sexuell exploatering (182 personer).²⁵ År 2024 identifierade regionkoordinatorerna fortfarande fler utsatta för arbetskraftsexploatering än för sexuell exploatering (233 personer jämfört med 166 personer). De flesta utsatta personer som identifierades arbetade inom hotell- och restaurangbranschen, byggbranschen eller grön näring.²⁶

Tabell 2. Antal utsatta identifierade av regionkoordinatorer

Regionkoordinatorer	2021	2022	2023	2024
Total	145	130	189	233
Vuxna kvinnor	22	19	55	69
Vuxna män	120	71	128	132
Minderåriga flickor	1	4	2	4
Minderåriga pojkar	2	0	4	4
Kvinnor, okänd ålder	0	2	0	8
Män, okänd ålder	0	23	0	15
Kön ej känt	0	11	0	1

● Antal utsatta som identifierats vid arbetsplatsinspektioner

Regionkoordinatorer mot prostitution och människohandel spelar en viktig roll i att identifiera utsatta för arbetskraftsexploatering vid arbetsplatsinspektioner. Flera andra myndigheter är närvarande vid arbetsplatsinspektioner, men mandatet att identifiera potentiella brottsoffer är oklart för vissa. De för heller ingen statistik över antalet potentiella brottsoffer som påträffas. Den enda tillgängliga statistiken från myndighetssammansamma arbetsplatsinspektioner kommer därför från regionkoordinatorerna.²⁷ Under 2024 identifierade de 115 utsatta inom ramen för myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet.²⁸ Under 2023 identifierade de 84 utsatta, varav 73 hade utnyttjats för arbetskraftsexploatering.²⁹ Regionkoordinatorerna deltar dock endast i en bråkdel av de gemensamma arbetsplatsinspektionerna. Det faktiska antalet utsatta är därför sannolikt betydligt högre.

Antal utsatta som identifieras av Plattformen Civila Sverige mot Människohandel

Förutom myndigheter möter fackförbund och andra civilsamhällesaktörer utsatta vid arbetsplatsbesök, eller i sitt stödjande och uppsökande arbete. Plattformen Civila Sverige mot Människohandel rapporterar årligen antalet personer som deras medlemsorganisationer har träffat och som de misstänker kan vara utsatta för arbetskraftsexploatering eller människohandel.³⁰

Tabell 3. Antal utsatta i kontakt med Plattformen Civila Sverige mot Människohandel

	2020	2021	2022	2023*
Totalt antal utsatta**	49	51	60	362

Hur kan arbetskraftsexploatering ta sig uttryck?

Arbetskraftsexploatering kan ta sig många uttryck. Det är vanligt förekommande med för låga löner och för långa arbetstider utan extra ersättning. Arbetstagare kan även sakna semester och ledighet. De kan också arbeta i osäkra arbetsmiljöer, utan rätt skyddskläder eller tvingas arbeta trots sjukdom eller skada. Samtidigt kan arbetsgivare som utnyttjar sina arbetstagare även ägna sig åt andra former av arbetslivskriminalitet. Arbetskraftsexploatering kan till exempel omfatta följande:³¹

● Orimligt låga löner eller utebliven lön

Orimligt låga löner eller utebliven lön är den vanligaste formen av exploatering. Grundlönen per timme kan ligga betydligt lägre än gällande kollektivavtal. Arbetstagare kan även nekas obligatorisk ersättning för kvälls-, natt-, eller helgarbete, övertids- eller semesterersättning eller dagtraktamente. Arbetstiden registreras ofta felaktigt i arbetstidsregistret, eller så förs inte sådana obligatoriska register.

● Återbetalning av löner

Arbetstagarna kan tvingas betala tillbaka en del av den utbetalda lönen till arbetsgivaren i kontanter. I vissa fall kan arbetsgivaren kräva att få tillgång till arbetstagarnas bankkort eller internetbankkoder och därmed få tillgång till deras bankkonton och inkomster.

● Olika former av hot och våld

Direkt fysiskt våld mot arbetstagare kan förekomma, men det är vanligare att arbetstagare utsätts för direkta eller indirekta hot eller påtryckningar. Arbetsgivare, eller deras företrädare, kan hota arbetstagarna med polisen, tillståndsmyndigheter eller uppsägning om de inte går med på anställningsvillkoren. Arbetsgivare kan också använda andra former av psykisk påtryckning, till exempel förnedring och verbala kränkningar.

● Isolering och begränsad rörlighet

Arbetsgivare kan använda olika metoder för att begränsa arbetstagarnas fria rörlighet. Begränsningen är ofta inte fysisk utan indirekt. Arbetsgivaren kan till exempel kräva långa arbetstider och avskräcka arbetstagarna från att lära sig svenska eller umgås med andra, vilket effektivt isolerar dem från det svenska samhället. I sällsynta fall kan arbetstagare låsas in.

● Bristande boendeförhållanden

Bristande boendeförhållanden är ett vanligt inslag i exploateringen. Arbetstagarna kan tvingas bo i bristfälliga bostäder, där flera personer delar rum och betalar hög hyra. Arbetstagarna kan också inkvarteras på arbetsplatsen där exploateringen äger rum, eller hänvisas till att sova i bilar eller tält.

*Den kraftiga ökningen av antalet utsatta 2023 beror på de stora bärplockningsärendena i norra Sverige

**Statistiken redovisas inte könssuppletat av Plattformen Civila Sverige mot Människohandel

● Kontroll av pass eller andra identitetshandlingar

I vissa fall konfiskerar arbetsgivare, eller deras företrädare, pass eller andra identitetshandlingar från arbetstagarna. Detta hindrar dem från att lämna landet. Arbetsgivarna kan hävda att detta är ett sätt att skydda handlingarna, till exempel när arbetstagarna inte har någon säker plats för sina handlingar i delade bostäder.

● Avsaknad av försäkringar, säker arbetsmiljö och tillgång till hälso- och sjukvård

Det kan finnas brister i arbetsmiljön för exploaterade arbetstagare. De kan sakna grundförsäkring och tvingas arbeta även när de är sjuka. Säkerhetsföreskrifterna på arbetsplatserna kan också vara otillräckliga. Detta är särskilt vanligt inom byggsektorn.

● Skulder och tröskelpengar

En faktor som bidrar till utsattheten är att arbetstagarna ofta blivit skuldsatta på förhand. Skulder kan komma från rekryteringen, placeringen eller genom tröskelpengar. Arbetstagarna behöver ofta låna pengar för att betala sina flygbiljetter och andra resekostnader. De tvingas ofta betala orimligt höga summor för boende, mat och resor som kan dras av från lönen. Detta kan leda till att arbetstagaren blir skuldsatt gentemot arbetsgivaren, och därmed hamnar i en situation av skuldsaveri.

Vilken koppling finns mellan arbetskraftsexploatering och andra exploateringsformer?

Arbetskraftsexploatering kan även förekomma i kombination med andra former av exploatering, till exempel för sexuella ändamål eller tvångsäktenskap. Det kallas multipel exploatering. Detta kan ske inom flera sektorer, såsom hushållsarbete, jordbruk, städning och hotell- och restaurangbranschen. Ett vanligt exempel är thailändska massagesalonger, där kvinnor har utnyttjats både för sexuella ändamål och tvångsarbete. Många av de utsatta kommer från fattiga delar av Thailand och är ofta skuldsatta efter att ha betalat stora summor till mellanhänder som hjälper dem att få visum.³² År 2023 uppskattade polisen att sexuell exploatering förekommer på 80 procent av Sveriges 2 000 thaimassagesalonger.³³ Arbetsmiljön på salongerna är ofta dålig och det finns indikationer på att kvinnorna som arbetar på massagesalongerna ibland bor på sin arbetsplats.³⁴ Det är vanligt att personer som är utsatta för tvångsäktenskap också förmås utföra arbete under former som kan klassas som tvångsarbete eller annan arbetskraftsexploatering. Det kan handla om hushållsarbete i det egna hemmet eller i hemmet hos en släkting, annan närstående eller bekantskap. Att tvingas arbeta på ett företag som ägs av den man gifts bort till eller dennes släkting kan också förekomma.³⁵

FALLSTUDIE: Exploatering för tvångsarbete och sexuella ändamål på thaimassagesalong

År 2025 dömdes en kvinna för att ha exploaterat två andra kvinnor på en thailändsk massagesalong för både sexuella ändamål och för arbete under orimliga förhållanden.³⁶ De målsägande hade arbetat upp till tolv timmar om dagen, sju dagar i veckan. De hade fått en timlön som kunde vara så låg som sex kronor. Eftersom många kunder kom spontant var kvinnorna tvungna att vara på salongen hela dagen. De hade ingen bostad utan sov på bänkar i massagerummen – samma bänkar där både lagliga massagebehandlingar och sexuella handlingar ägde rum. För att klara sig i Sverige var kvinnorna tvungna att sälja sexuella handlingar.³⁷

Hur kan rekryteringsprocessen öka risken för arbetskraftsexploatering?

Rekryteringen av utländsk arbetskraft kan ske på en mängd olika sätt. Arbetstagare kan rekryteras direkt av sina arbetsgivare eller av en mellanhand, till exempel en officiell rekryteringsbyrå. Rekryteringen kan även ske informellt genom personliga nätverk, till exempel landsmän, släktingar eller bekanta. Vissa tillvägagångssätt vid rekrytering kan bidra till att öka risken för exploatering.³⁸

Exploatering kan till exempel förekomma när det saknas öppenhet om anställningsvillkoren, när det förekommer vilseledande information om arbetsvillkoren eller när arbetstagarna blir beroende av sin arbetsgivare för arbetstillstånd. Arbetstagarna kan utlovas ett arbete med bra villkor, men i verkligheten är villkoren helt andra. I många fall får utländska arbetstagare betala höga rekryteringsavgifter till arbetsgivaren, rekryteringsbyråer, mellanhänder eller andra i sitt hemland i utbyte mot att de får ett jobb i Sverige. De kan behöva ta lån med höga räntor för att täcka dessa kostnader. Det innebär att vissa utländska arbetstagare redan kan vara skuldsatta innan de anländer till Sverige, vilket gör dem beroende av sin arbetsgivare och arbetet i Sverige.

● Läs mer:

Internationella arbetsorganisationen (ILO) har tagit fram stödmaterial gällande ansvarsfull rekrytering och indikatorer gällande människohandel för tvångsarbete:

- [General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs | ILO Fair recruitment initiative](#)
- [Operational indicators of trafficking in human beings | ILO](#)

● Rekryteringsavgifter och tröskelpengar

Rekryteringsavgifter som betalas av arbetstagare är lagliga i vissa ursprungsländer, men avgifter som betalas i Sverige är förbjudna.³⁹ ILO:s konventioner⁴⁰ och principer för ansvarsfull rekrytering⁴¹ förbjuder alla typer av rekryteringsavgifter som betalas av arbetstagare. Orimliga rekryteringsavgifter kan vara ett tecken på människohandel för tvångsarbete. Även om avgifter som betalas av arbetstagare är förbjudna i Sverige så måste många migranter fortfarande betala en avgift till arbetsgivaren eller en mellanhand. Avgifterna kan variera från tusentals till hundratusentals svenska kronor.

Fenomenet med att sälja arbetsavtal eller tillstånd har förekommit i Sverige i flera år. Polisen har till exempel konstaterat att arbetsgivare kan tvinga arbetstagare att betala stora summor för ett arbetstillstånd, för att sedan exploatera dem eller lämna dem utan arbete.⁴² Dessa höga avgifter som arbetstagarna betalar för att få ett jobb kan kallas tröskelpengar och kan betraktas som bedrägeri.

Många domstolsärenden gällande människoexploatering och människohandel har innefattat sådana avgifter. Till exempel:

- I ett rättsfall från 2024 gällande en nagelsalong hade arbetstagarna betalat omkring 200 000 kronor för att få jobbet (*läs mer under Fallstudie: Ärendet med nagelsalongen*). I det fallet dömdes en av företagets företrädare för bedrägeri av både tingsrätten och hovrätten.⁴³
- I ett rättsfall från 2023 hade 11 arbetstagare från Indien betalat över 200 000 kronor för jobb i Sverige. Gärningsmannen åtalades för människohandel, men dömdes slutligen för grovt bedrägeri (*läs mer under Fallstudie: Bedräglig rekrytering av indiska män till skogsarbete i Sverige*).⁴⁴



”Bemanningsföretag drar nytta av att de har en god kännedom om lokalsamhället. Om man tänker Rumänien så kanske man har koll på att i den här byn finns det många arbetslösa eller man vet att i vissa områden är det mer fattigt. Vi har även haft ukrainare som har blivit rekryterade via bemanningsföretag. [...] Vi har också haft många fall där man misstänkt att rekryteringsbyrån tar ut väldigt stor avkastning.”

– Regionkoordinator mot prostitution och människohandel

● En ökning av utländsk arbetskraft i Sverige

Arbetskraftsexploatering har blivit alltmer uppmärksammat i Sverige under de senaste två decennierna. Bland annat i samband med ökande arbetskraftsinvandring och EU:s utvidgning. Det har lett till att fler arbetstagare från Östeuropa och länder utanför EU har kommit till Sverige. År 2008 öppnades och förenklades arbetskraftsinvandringen från länder utanför EU. Det gjorde Sveriges politik till den friaste inom OECD-länderna och ledde till en betydande ökning av antalet migrantarbetare.⁴⁵

Hur sker kontrollen av utsatta personer?

Kontrollen av personer som utsätts för arbetskraftsexploatering kan se ut på flera olika sätt. Den behöver inte nödvändigtvis omfatta hot, fysiskt våld eller fysisk kontroll. Ofta används i stället subtila och psykologiska medel. Det kan även handla om att den utsattes sårbara situation eller beroendeställning utnyttjas.⁴⁶

● Hot och våld

Olika former av våld och hot kan förekomma. Det kan handla om både fysiskt, psykiskt, sexuellt våld. De utsatta kan även hotas med våld eller andra konsekvenser. Hoten kan riktas både mot dem själva, men även mot familjemedlemmar eller andra närstående i hemlandet.

● Hot om utvisning eller andra repressalier

Förövarna utnyttjar ofta den irreguljära eller tillfälliga uppehållsstatusen hos migrantarbetare som ett kontrollmedel. Både migranter med och utan uppehållstillstånd kan utsättas för hot om att anmälas till myndigheterna, uppsägning eller andra repressalier. De flesta arbetstillstånd i Sverige är knutna till en viss arbetsgivare. Detta är något som förövare kan utnyttja för att utöva kontroll.

● Isolering

De utsatta kan även isoleras från samhället och deras sociala kontakter kan begränsas av arbetsgivaren. Migrantarbetare kan därför vara beroende av information från andra, till exempel sina landsmän, andra arbetstagare på arbetsplatsen eller förövaren.

● Utnyttjande av vistelsestatus och bristande kunskap om rättigheter

Att vara migrant är i sig en utsatt position. Bristande kunskap och medvetenhet om rättigheter och om var en kan söka hjälp ökar risken för exploatering. Många saknar ofta information om den plats där de befinner sig och om det svenska systemet. Att inte kunna svenska eller engelska hindrar förmågan att kommunicera med andra och ta till sig tillgänglig information.

● Utnyttjande av arbetstagarens sårbara situation

Arbetskraftsexploatering möjliggörs av de utsattas sårbara situation, där de ofta saknar andra realistiska alternativ till att fortsätta arbeta. Dessutom kan arbetet i Sverige, även om det sker under dåliga förhållanden, vara bättre än det som arbetstagaren skulle kunna få i sitt hemland. En person kan vara utsatt för exploatering även om hen själv uppger sig vara nöjd med arbetsvillkoren.

● Skuldsłaveri

Utsatta personer kan ha få möjligheter att förbättra sin situation och sakna möjligheten att fritt välja när de vill börja och avsluta en anställning. Förövarna gör det ofta svårt för de utsatta att lämna sitt arbete genom att skapa så kallat ”skuldsłaveri”. Det kan även begränsa arbetstagarens möjligheter genom andra medel, till exempel hot riktade mot dem själva eller närstående.

● Lästips!

- [Trafficking in human beings: Psychological coercion and investigative interviewing. Policy brief 2/2023 | HEUNI](#)
- [Abuse of a position of vulnerability and other “means” within the definition of trafficking in persons | UNODC](#)

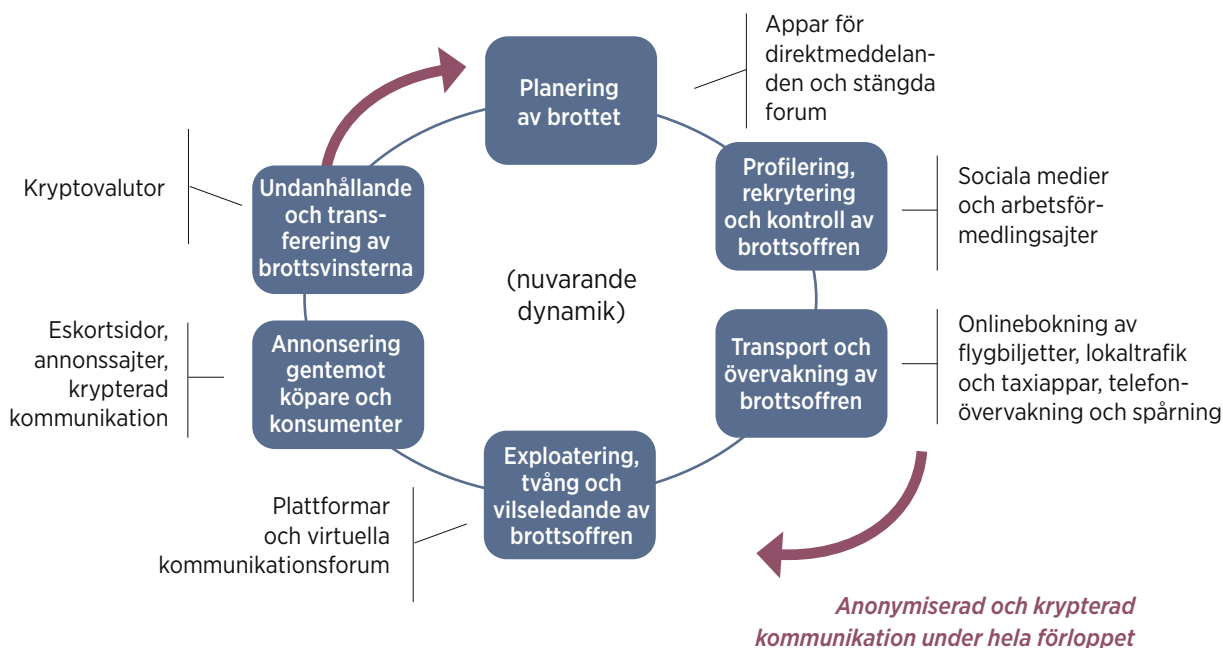
”Om vi tittar på bygg och andra branscher så kan vi ju se att arbetsgivarna, människohandlarna och de kriminella aktörerna sätter det här i system. De tar in personer utan arbetstillstånd som de kontrollerar under en viss tid. Sedan när de känner att de inte längre har kontroll över dem, då ringer de själva in myndigheterna för att kasta ut dem. De är liksom «fine» med att ta något litet skattebrott eller att bara tipsa in myndigheter om att det vistas illegal arbetskraft här. De startar sedan upp nya företag och sätter det här i system.”

– *Civilsamhällesrepresentant*

Hur ser de digitala dimensionerna av arbetskraftsexploatering ut?

Många utsatta för arbetskraftsexploatering rekryteras online genom riktad falsk information och avsiktligt bedrägeri. Falska annonser på internet kan utlova lockande anställningar utan krav på utbildning eller kvalifikationer. Sådana annonser publiceras även på legitima jobbportaler.⁴⁷ Artificiell intelligens (AI) kan även bidra till att möjliggöra ytterligare exploatering och människohandel genom till exempel automatisering av rekrytering. AI kan även skapa falska jobbannonser och undanröja språkliga och kulturella hinder för att på så sätt nå fler potentiella offer än tidigare.⁴⁸ Digitala plattformar kan också användas i själva exploateringen till exempel genom plattformar inom "gigekonomin" i taxi- och matleveransverksamheter. Dessutom kan kryptovalutor användas som betalningsmedel och för transaktioner. Samtidigt kan sociala medieplattformar även användas för att förebygga och öka medvetenheten om riskerna för exploatering vid rekrytering. Digitala verktyg kan även användas för att anmäla exploatering, varna riskgrupper, och tillhandahålla information om stöd för utsatta.⁴⁹

Figur 1. Hur teknologin påverkar tillvägagångssätten för människohandel⁵⁰



Tvångsarbete och onlinebedrägeri i Sydostasien

Rapporter från Sydostasien har lyft fram kopplingen mellan bedrägerier på internet och tvångsarbete. Migrantarbetare lockas av falska jobbannonser som utlovar höga löner inom kundtjänst eller IT. Vid ankomst tvingas de i stället utföra onlinebedrägerier under hot om våld, skuldsaveri eller konfiskering av pass och andra dokument. Ofta handlar det om så kallade "romansbedrägerier". De tvingas utge sig för att vara någons kärlekspartner och manipulera personer att skicka pengar. Arbetstagarna utsätts för våld, övervakas och utsätts för psykisk eller fysisk misshandel. Ur bedrägerioffrens synvinkel uppfattas romansbedrägarna som brottslingar, vilket ytterligare hindrar dem från att söka hjälp.⁵¹

SÄRSKILDA RISKBRANSCHER

Den svenska arbetsmarknaden blir alltmer tudelad i och med ökningen av osäkra och tidsbegränsade anställningar. Globalisering och globala ojämlikheter tvingar människor runt om i världen att söka anställning utomlands. Samtidigt har arbetsgivarnas behov av en flexibel arbetskraft ökat för att bibehålla konkurrenskraften på marknaden.⁵² Utnyttjandet av arbetstagare har normaliserats i vissa branscher, vilket gör det allt svårare för exploaterade arbetstagare att utkräva sina rättigheter.⁵³



Inom vilka branscher är riskerna särskilt stora?

Arbetskraftsexploatering förekommer vanligtvis i branscher med lågavlönad och lågutbildad arbetskraft. Exploatering sker ofta i branscher där tillfälligt och flexibelt arbete utförs i långa och komplexa leveranskedjor. I Sverige, och andra europeiska länder, har arbetskraftsexploatering särskilt identifierats inom vissa branscher: bygg, städ, skogsbruk, bärplockning, restaurang, transport, livsmedelsindustri, fabriksarbete, hotell och turism, detaljhandel, biltvättar och bilverkstäder, skrothandlare, nagel- och massagesalonger samt inom hushållsarbete.⁵⁴ Exploatering kan dock förekomma i fler branscher än dessa.

Risikfaktorer för arbetskraftsexploatering finns i branscher med:

- Lågavlönad, lågutbildad och flexibel arbetskraft.
- Långa leverantörskedjor med många nivåer av underleverantörer.
- Många tillfälligt och flexibelt anställda. Till exempel säsongarbetstagare, utstationerade arbetstagare, eller arbetstagare som har anställs genom bemanningsföretag.
- Avskilt arbete, arbete som utförs på natten eller på avlägset belägna platser där arbetstagarna inte träffar andra människor.
- Sårbara arbetstagare. Till exempel personer som inte känner till sina rättigheter eller det lokala språket och som är beroende av sin arbetsgivare för att få stanna i Sverige.

”De bor ibland i växthusen, sover där alltså. De har väldigt bristfälliga boenden anknutna till växthusen. [...] De har blivit vilseledda och de har en hög skuld att betala. De jobbar väldigt många timmar per dygn för att kunna klara av det. De har även hanterat farliga kemikalier, för det är också en del i gröna näring. [De har inte] heller adekvata kläder och kanske har flip-flop skor, alltså fötterna har inget skydd.”

– Regionkoordinator mot prostitution och människohandel



Finns det några branschspecifika särdrag när det gäller arbetskraftsexploatering?

Även om arbetskraftsexploatering har många gemensamma drag inom olika branscher finns det vissa branschspecifika särdrag.

● Transportbranschen

Inom transportbranschen kan förövarna manipulera kör- och vilotiderna och arbetstiderna på vägen. De kan manipulera hastighetsmätaren vid hastighetsöverträdelser eller pressa förarna att bryta mot dessa bestämmelser för att öka företagets intäkter eller minska dess kostnader.⁵⁵

● Byggbranschen

Inom byggbranschen är utstationering av arbetstagare ett vanligt sätt att få tillgång till utländsk arbetskraft. Utstationering ökar risken för exploatering. Byggprojekt kan även vara kortvariga, har ofta snäva tidsplaner och behov av flexibel arbetskraft. Leveranskedjorna är ofta långa och komplexa, vilket gör det svårt för tillsynsmyndigheterna att få klarhet i de olika företagens roller och ansvar på arbetsplatsen. Vissa arbetsgivare döljer också anställningar som egenföretagande, där arbetstagarna i själva verket endast är egenföretagare på papperet. Det innebär att man går miste om de rättigheter och skydd man har som arbetstagare, samtidigt som många inte är medvetna om sina skyldigheter som egenföretagare.

FALLSTUDIE: Ärendet med nagelsalongen⁵⁶

I ett domstolsärende från 2024 hade två vietnamesiska kvinnor betalat höga rekryteringsavgifter för att få arbete på en nagelsalong i Sverige. På papperet såg allt bra ut: de skulle få en månadslön på cirka 30 000 kronor. I praktiken fick sedan en av kvinnorna arbeta tio timmar om dagen, sex dagar i veckan. Lönen var lägre än utlovat, cirka 10 000 kronor. Hon nekades även övertidsersättning och semester. 4 000 kronor drogs av för hyra av ett rum som arbetsgivaren hade ordnat åt kvinnan. Arbetstagarna var också tvungna att betala tillbaka en del av lönen till arbetsgivaren. När kvinnan klagade på arbetsförhållandena förlorade hon sitt jobb och rummet där hon bodde. Arbetsgivaren informerade även Migrationsverket.

Kvinnorna fick rättshjälp av en fackförbund som stämde arbetsgivaren i Arbetsdomstolen. De krävde nästan 4 miljoner kronor i obetalda löner och ersättning. Målet slutade med en förlikning där de två kvinnorna totalt tilldelades 320 000 kronor.⁵⁷

Brottmålet prövades i tingsrätten 2022⁵⁸ och avgjordes sedan i hovrätten 2024.⁵⁹ Arbetsgivaren åtalades för människohandel, men friades från den anklagelsen. Båda instanserna fällde dock arbetsgivaren för bedrägeri. Denne hade lurat de anställda att betala 25 000 dollar för att få anställningen, varav en del skulle betalas tillbaka från deras lön.⁶⁰

● Jordbruk, skogsbruk och bärplockning

Inom jordbruk och skogsbruk är säsongsarbete vanligt. Det innebär att det vid vissa tider finns behov av ett stort antal tillfälligt anställda. Inom skogsbruk och bärplockning utförs även arbetet vanligtvis på avlägset belägna platser, långt från tillsyn. Arbetstagarna kan också transporteras och flyttas mellan olika arbetsplatser. Detta kan begränsa tillsynsmyndigheternas och fackförbundens tillgång till arbetsplatserna, liksom arbetstagarnas tillgång till hjälp och stöd.

● Städsektorn

Inom städsektorn är de ekonomiska marginalerna oftast små. Det finns ofta behov av en stor pool av flexibel arbetskraft som är tillgänglig under vissa begränsade tider. Detta i kombination med långa leverantörskedjor bidrar till en ökad risk för orimligt låga löner och exploatering.⁶¹ Arbetet utförs ofta på olika platser - i privata hushåll, eller i butiker och kontor innan de öppnar och efter att de stängt. Detta gör det svårt att genomföra arbetsplatsinspektioner.

● Hushållsarbete

Inom hushållsarbete, till exempel au pair-arbete, saknas extern tillsyn och risken för oskäligen arbetsvillkor är därför stor. Det är också svårt för tillsynsmyndigheter att få tillträde till privata hushåll, vilket gör det ännu svårare att upptäcka exploatering. Det är inte ovanligt att arbetstagaren bor hos arbetsgivaren vilket skapar ett beroendeförhållande och ökar risken att kontroll utövas.

● Skönhets- och kroppsvård

Inom skönhets- och kroppsvårdsbranschen, framför allt på thai-massagesalonger, kan personer utnyttjas både för sexuella ändamål och för deras arbetskraft. Det finns även kopplingar mellan massagesalonger och organiserade internationella kriminella aktörer. På nagelsalonger är det vanligt att arbetstagare fått betala för sitt arbetstillstånd. Många arbetstagare är i kraftig beroendeställning till sina arbetsgivare. Långa arbetstider och att arbetstagare förmås återbetala del av sina löner till arbetsgivaren är också vanligt förekommande.⁶²



EXPLOATERINGENS KOSTNADER OCH PÅVERKAN PÅ SAMHÄLLET

Arbetskraftsexploatering sker på den ordinarie arbetsmarknaden och äger många gånger rum inom ramen för befintliga system. Oseriösa eller kriminella arbetsgivare kan utnyttja svagheter i de system som finns för att utnyttja arbetstagare och maximera sina vinster. Strukturer så som långa underleverantörskedjor eller utstationering av arbetstagare kan användas för att dölja exploatering för kunder och myndigheter.

Hur tjänar kriminella arbetsgivare pengar genom arbetskraftsexploatering?

Förövare har två huvudstrategier för att tjäna pengar på arbetskraftsexploatering: minskade kostnader eller ökade intäkter.⁶³ Det är inte bara förövarna som drar nytta av vinsterna från arbetskraftsexploatering. Även legitima företag kan medvetet eller omedvetet bidra till arbetskraftsexploatering genom sina leverantörskedjor, till exempel genom att dra nytta av de exploaterade arbetstagarnas arbete i form av billigare priser och flexibla arbetstagare.

Minskade kostnader:

Underbetalning eller undanhållen lön

Arbetare som arbetar långa arbetsdagar

Underlåtenhet att tillhandahålla lagstadgade säkra och hälsosamma arbetsförhållanden

Undandragande av skatter och sociala avgifter

Intäkter:

Krav på rekryteringsavgifter och andra avgifter för att få ett jobb, eller avgifter för utbildning

Krav på oskäliga belopp för kostnader för transport, boende, mat, kläder, arbetsutrustning och verktyg

FALLSTUDIE: Människoexploatering och skattebrott inom bärindustrin

År 2024 dömdes två bärföretagare i Åsele av både tingsrätten och hovrätten för nio fall av grov människohandel. De två företagen hade rekryterat cirka 150 thailändska bärplockare genom ett bemanningsföretag i Thailand. Bärplockarna lovades minimilön enligt kollektivavtal, åtta timmars arbetsdag och två lediga dagar per vecka. I Sverige arbetade dock plockarna långa dagar under dåliga arbetsförhållanden och de fick inte den lön de hade utlovats. Något som minskade arbetsgivarens kostnader. Bärplockarna var skuldsatta för kostnaderna för resan till Sverige och andra arrangemang. Förövarna tog ut orimlig ersättning för kostnader i Sverige för bil och bensin, mat, boende och arbetsutrustning. Exploateringen pågick i över två månader och under en del av tiden konfiskerades bärplockarnas pass av företagen.

Tingsrätten i Lycksele och Hovrätten för Övre Norrland fann båda att entreprenörerna "genom såväl vilseledande som utnyttjande av bärplockarnas svåra situation förmådde dem att arbeta under villkor som var uppenbart orimliga både i fråga om lön och arbetstid". Hovrätten konstaterade att det var uppenbart att företagens syfte var att berika sig på bärplockarnas bekostnad. Bärföretagarna dömdes till två år och sex månaders fängelse för grov människoexploatering. De ålades även att betala skadestånd till de nio målsägarna. De fick fem års förbud mot att bedriva näringsverksamhet. De målsägande fick skadestånd på sammanlagt 1 049 214 kronor för utebliven lön och kränkningar av deras rättigheter. De vinster på 3 392 503 kronor som företaget gjort genom att inte betala ut lön och övertid ersättningar beslagtogs.⁶⁴ Båda domstolarna ogillade åtalet för människohandel. Hovrätten konstaterade att bärplockarna inte hade exploaterats i tvångsarbete eller verksamhet som inneburit nödläge för dem och att det därför inte varit fråga om människohandel.⁶⁵

I januari 2025 dömdes företagen även för grov ekonomisk brottslighet i form av grovt bokföringsbrott och grovt skattebrott.⁶⁶ Fallet visar att människoexploatering och annan arbetslivskriminalitet ofta hänger samman.

Läs mer: [Arbete mot prostitution och människohandel i Sverige 2024 | Jämställdhetsmyndigheten](#).

● Företag kan dömas för människohandel

Enligt EU-direktivet om förebyggande och bekämpning av människohandel (2011/36/EU)⁶⁷ som reviderades 2024 kan juridiska personer, såsom företag eller organisationer, hållas ansvariga för människohandelsrelaterade brott.⁶⁸ Detta inkluderar själva människohandelsbrottet och även medveten användning av tjänster som tillhandahålls av personer utsatta för människohandel.⁶⁹

Läs mer: [Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/36/EU av den 5 april 2011](#).

Hur utnyttjar kriminella aktörer systemen för att exploatera arbetstagare?

Kriminella företagare eller arbetsgivare kan utnyttja legitima affärsstrukturer och system för att maximera sina vinster. De kan även använda systemen för att dölja sin olagliga verksamhet för myndigheter. Några av de strategier som används är:

● Underleverantörssystem

Underleverantörer och leveranskedjor är vanliga och lagliga i branscher som bygg, städ och tillverkning. Långa kedjor med flera led kan osynliggöra arbetstagarna för såväl myndigheter som köpare. Dessa komplexa kedjor används ofta för att dölja brott mot arbetsrätten, undvika

skatter och undgå socialförsäkringsavgifter. Ju fler underleverantörer som är inblandade och ju längre kedjan är, desto svårare blir det att följa upp de faktiska arbetsförhållandena och eventuell exploatering.⁷⁰

● Utstationering av arbetstagare

EU:s direktiv om utstationering av arbetstagare⁷¹ slår fast att värdlandets arbetslagstiftning ska tillämpas på utstationerade arbetstagare. Detta missbrukas dock ofta och många utstationerade arbetstagare får lägre löner och arbetar under undermåliga arbetsvillkor. I vissa fall utstationeras tredjelandsmedborgare med arbetstillstånd från andra EU-länder till Sverige. Dessa arbetstagare är särskilt sårbara för exploatering på grund av sin osäkra rättsliga ställning och avsaknad av skydd. Detta system används i allt större utsträckning och personerna kan exploateras upprepade gånger i flera olika länder.⁷²

● Brevlådeföretag

Brevlådeföretag bildas för att dölja den verkliga arbetsgivaren och skapa ett nätverk av underleverantörer som är svåra att spåra. De kan även skapas för att undgå arbetsrättslig lagstiftning och socialförsäkringsskyldigheter. Sådana företag kan vara nybildade och ha ”rena register”. Det ger en fasad av legitimitet som bidrar till att dölja tidigare missförhållanden eller exploatering.⁷³

● Falskt egenföretagande

Arbetstagare kan även registreras som egenföretagare, trots att de har arbetsförhållanden som om de vore anställda. Arbetstagaren ansvarar då för sina egna sociala avgifter, medan arbetsgivaren undviker skyldigheter som rör arbetsgivaravgifter, arbetsmiljöansvar och förmåner. Detta system innebär ofta att arbetstagarna inte har det skydd och de förmåner som de skulle ha i ett verkligt anställningsförhållande, vilket gör dem sårbara för exploatering.⁷⁴ Svenska Fackförbund har upptäckt falskt egenföretagande inom bland annat kroppsvårds- och skönhetsbranschen.⁷⁵

● Kontanta betalningar

Kriminella aktörer använder ofta kontanta betalningar för att dölja finansiella transaktioner, undvika skatter och kringgå socialförsäkringsavgifter. Denna metod minskar transaktionernas synlighet och minskar risken för att myndigheterna upptäcker dem.⁷⁶

● Etablering av nya företag

Kriminella aktörer kan etablera nya företag när tidigare företag står under granskning eller är föremål för rättsliga åtgärder. Detta gör det möjligt för dem att fortsätta sin olagliga verksamhet under sken av att bedriva legitim verksamhet. Detta gör det svårare för myndigheter att spåra deras verksamhet. Nya företag kan också etableras i andra personers namn, inklusive de utsattas.⁷⁷

● Dubbla eller falska avtal

Arbetsgivare kan skapa falska avtal som verkar äkta för att undvika kontroll från myndigheterna. Dessa avtal återspeglar inte nödvändigtvis de faktiska arbetsvillkoren eller den ersättning och lön som betalas ut, vilket ytterligare döljer exploateringen av arbetstagarna.⁷⁸

”Det var ett vanlig bilvårdscenter där vi hade fyra stycken arbetstagare som jobbade åt en kvinna. Det var utländsk arbetskraft och det lyste på kvällarna, på nätterna. Det var personal som var hittagna under förespeglingen att de skulle jobba som den här kvinnans assistenter för hon hade ett vårdbehov. Vi såg att de kommit hit för att de skulle jobba åt henne, vårda henne, och så visar det sig att de fick slita med långa arbetsdagar under fruktansvärda förhållanden med kemikalier på den där bilverkstaden.”

- Representant från polisen



Vad kostar arbetskraftsexploatering samhället?

All brottslighet har betydande konsekvenser och kostnader – både för samhället och för den som utsätts. Då omfattningen av arbetskraftsexploatering är okänd är det inte möjligt att ta fram exakta uppgifter om dess samhällskostnader. Delegationen mot arbetslivskriminalitet har dock gjort en uppskattning av kostnaderna för arbetskraftsexploatering per utsatt. Enligt deras uppskattning medför de *utredda* ärendena gällande människohandel och människoexploatering kostnader på cirka 3,3 miljoner kronor per utsatt. I denna uppskattning ingår *direkta* kostnader för brottsbekämpning, hälso- och sjukvård och stöd till de utsatta. Det ingår även *indirekta* kostnader för de utsatta, både i form av fysiska och psykiska skador och minskad produktivitet.⁷⁹ Delegationen bedömer att totalkostnaden för de utredda formerna av människohandel och människoexploatering uppgår till mellan 498 och 996 miljoner kronor per år.⁸⁰

Samhället bär stora kostnader när ett fall av exploatering upptäcks och myndigheterna blir inkopplade. Priset för att inte göra något är dock ännu högre, inte bara för de drabbade individerna, utan även för samhället i stort. Arbetskraftsexploatering bidrar till direkta inkomstförluster för staten. Bland annat genom orimligt låga löner och skatteflykt. Delegationen uppskattar att de oredovisade löneinkomsterna kopplade till arbetslivskriminalitet under 2021 uppgick till mellan 81 och 94 miljarder kronor. Det motsvarar ett skattebortfall på cirka 26 miljarder kronor.⁸¹ Detta kan ses som en direkt, obeskattad vinst för företag som undviker lagstadgade avgifter - och en direkt inkomstförlust för samhället.

Dessa uppskattningar omfattar inte kostnader som påverkar företag eller kunder i de branscher där människohandel eller andra former av arbetskraftsexploatering har förekommit. Det kan finnas betydande negativa kostnader för legitima företag inom en bransch där exploatering förekommer. Bland annat i form av skador på företagets anseende när exploateringen rapporteras i medierna. Även legitima företagare som är verksamma i riskbranscher kan därför antas drabbas av betydande kostnader.⁸² Samtidigt genererar människohandel för tvångsarbete, och annan arbetskraftsexploatering, enorma vinster för förövarna. Globalt uppskattar Internationella arbetsorganisationen (ILO) att de olagliga vinsterna från tvångsarbete uppgår till 236 miljarder US-dollar per år.⁸³

Hur påverkar arbetskraftsexploatering samhället?

Arbetskraftsexploatering påverkar samhället på många sätt. Till exempel:

● Påverkar ekonomin och den fria marknaden

Företag som bedriver människohandel eller andra former av arbetskraftsexploatering får orättvisa ekonomiska fördelar. Dessa företag kan även ägna sig åt korruption. De snedvrider konkurrensen och den fria marknadens funktion.⁸⁴ Det kan även leda till social dumpning.

● Bidrar till förlorade skatteintäkter

Att inkomstskatt, moms och andra sociala avgifter går förlorade medför betydande ekonomiska förluster för samhället.

● Ökar riskerna för välfärdsbrottslighet

I samband med arbetskraftsexploatering kan arbetsgivare missbruka socialförsäkringssystem, såsom anställningssubventioner eller lönegarantin. En anställd kan arbeta och samtidigt erhålla bidrag. Förovarna kan också undvika att redovisa löner och dölja anställda för att undvika skatter och få större bidrag.⁸⁵ De vanligaste formerna av välfärdsbrottslighet är bedrägeri, bidragsbedrägeri i samband med personlig assistans, penningtvätt och förskingring. Det förekommer även narkotika- och dopningsbrott kopplade till felaktiga recept. Dokumentförfalskning, till exempel genom förfalskade tidsrapporter, kan också ses som en form av välfärdsbrottslighet när någon arbetar mer än vad som är lagligt. Människohandel och människoexploatering kan vara en del av välfärdsbrottslighet, exempelvis kopplat till personlig assistans.⁸⁶

● Främjar organiserad brottslighet

Arbetskraftsexploatering kan kopplas till organiserad brottslighet. Exploatering av människor är en betydande inkomstkälla för organiserade kriminella nätverk.⁸⁷ Organiserad brottslighet är ett systemhotande fenomen som kan påverka både samhällets funktioner och människors känsla av säkerhet och trygghet.⁸⁸ Det finns indikationer på att organiserade kriminella nätverk är särskilt aktiva inom byggsektorn, men också inom jordbruk och restaurang-, massage-, taxi-, flytt- och städbranschen.⁸⁹ Organiserade brottslingar kan också infiltrera myndigheter, vilket banar väg för arbetslivskriminalitet. De kan få tillgång till viktig information eller försöka förhindra arbetsplats- eller företagsinspektioner eller varna berörda parter i förväg.⁹⁰

● Leder till negativa konsekvenser för de utsatta

Den största kostnaden för arbetskraftsexploatering bärs av de utsatta som exploateras. De riskerar att lida både fysisk och psykisk skada och få förlorad livskvalitet. Både de utsatta och deras familjer kan utsättas för olika former av stress, hot och våld. Exploaterade arbetstagare hamnar ofta i omfattande skuldsättning och saknar många gånger tillgång till hälso- och sjukvård.

”Det är liksom ett pyramidspel, där man om man tillhör en grupp kan bli rekryterad som rekryterare. Vi ser det i alla möjliga typer av jobb: från lantbruksjobb till thaimassage. Man har några personer under sig som man kontrollerar, och man tar en del av deras inkomst. Det är också väldigt svårt att skilja på om de är utsatta eller förövare.”

– Representant för civilsamhället



DE SOM EXPLOATERAR ANDRA

Det saknas detaljerade uppgifter om vilka som ligger bakom arbetskraftsexploateringen i Sverige. Globalt uppskattas människohandel vara den tredje största brottsindustrin i världen, efter vapen- och narkotikahandeln. Utöver organiserade kriminella grupper tyder forskning på att det i många fall är mindre, löst organiserade nätverk, enskilda personer eller familjeföretag som exploaterar andra för deras arbetskraft.⁹¹

Vilka är det som exploaterar andra?

Vid arbetskraftsexploatering kan de som exploaterar andra vara alltifrån enskilda personer till organiserade kriminella nätverk. Förövaren kan till exempel vara arbetsgivaren, en arbetsledare, en mellanhand eller någon som är involverad i rekryteringsprocessen. Människohandlare kan vara ”vanliga människor” med låg utbildning, från missgynnade miljöer och olika minoritetsgrupper, som därmed har en liknande bakgrund som de utsatta.⁹²

De som exploaterar andra kan även vara familjemedlemmar eller släktingar till de utsatta. Detta tycks vanligt särskilt i slutna samhällen. Vid arbetskraftsexploatering har de som utsätts och förövarna ofta samma bakgrund. En person som känner de utsatta, eller är bekant med deras bakgrund, kan utnyttja de utsattas kända sårbarhet och deras tacksamhet för arbetet utomlands. Förövaren kan också utnyttja offrets omständigheter för att hota eller ställa krav på honom eller henne. Det är lättare för förövaren att kontrollera de utsatta om hen har kontakter i hemlandet och kan utvidga hoten till de utsattas familjer.⁹³

Vissa utsatta kan själva bli de som exploaterar andra längre fram.⁹⁴ Civilsamhällesorganisationer har identifierat rekryteringssystem eller nätverk där personer som själva har betalat stora avgifter för ett jobb längre fram rekryterar och tar ut stora avgifter från personer med liknande bakgrund. Avgifterna kan tas ut direkt, eller indirekt genom att man kräver återbetalning av delar av deras löner.

FALLSTUDIE: Bedräglig rekrytering av indiska män till skogsarbete i Sverige

Elva indiska arbetstagare kom till Sverige 2019 efter att en man av indiskt ursprung bosatt i Södertälje lovat dem fast anställning. Mannen ska ha tagit mellan 200 000 och 230 000 kronor per person för att ordna arbetstillstånd i Sverige. Han hävdade att detta var kostnaden för att ordna nödvändiga dokument för arbetstagarna. Arbetstagarnas familjer pantsatte mark, sålde smycken eller hus och tog lån med hög ränta i Indien för att kunna betala - och hamnade i skuld.

I de anställningsavtal som lämnades till Migrationsverket angav gärningsmannen att arbetstagarna skulle få fast anställning inom skogsbruket. Men när de kom till Sverige fanns de utlovade jobben inte. Arbetarna fick i stället, utan lön, bygga altaner, renovera en fabrikslokal, skotta snö, städa och arbeta i trädgårdar. Undantaget var när de flesta arbetstagarna fick lagstadgad lön för skogsplantering under några månader. Denna lön motsvarade dock inte vad de hade blivit lovade.

Gärningsmannen tillhandahöll mat och logi till arbetstagarna i Stockholmsområdet. Några av dem bodde ibland i en husvagn utanför när huset var fullt. Enligt en av de utsatta hade gärningsmannen sagt att de inte fick gå ut på promenader för att undvika att bli sedda.

Gärningsmannen dömdes 2023 för grovt bedrägeri, men frikändes från anklagelserna om människohandel och människoexploatering. Domstolen fastslog att han hade gjort sig skyldig till brott mot arbetstagare, men att det inte var fråga om exploatering i form av tvångsarbete eller andra aktiviteter som skulle ha försatt de utsatta i en svår situation. Gärningsmannen hävdade att han bara försökte hjälpa sina landsmän att komma till Sverige och hitta arbete.⁹⁵

Vilka är riskfaktorerna för att utnyttja andra i arbetskraftsexploatering?

Det finns omfattande forskning om orsakerna till brott och riskfaktorer som kan öka sannolikheten för brott. Grundläggande orsaker till att man blir människohandlare, eller utsätts för människohandel, är bland annat diskriminering, ojämlik tillgång till ordinarie migrationsvägar, samt begränsade möjligheter till arbete och utbildning. Andra riskfaktorer för att utsätta andra för människohandel är bland annat:

- **Psykologiska faktorer.** Till exempel personlighetsstörningar, låg självkontroll eller barn-domstrauman.⁹⁶
- **Sociala och miljömässiga faktorer.** Till exempel fattigdom, ojämlikhet, bristande utbildning och dysfunktionella familjer, samt att lära sig brott genom att observera och imitera andra. På familjenivå är en riskfaktor för att bli människohandlare att vara barn till en person som ägnat sig åt människohandel.⁹⁷
- **Strukturella faktorer.** Brist på andra alternativ, ojämlikhet, arbetslöshet och utestängning kan driva vissa människor till brott. På samhällsnivå är strukturella ojämlikheter, samt brister i rättssystem, skyddsåtgärder, reglering och arbetstagar skydd, orsaker till att människohandel och arbetskraftsexploatering kan förekomma.⁹⁸ Om risken att åka fast och straffas är låg, ökar även risken för att utnyttja andra för olika ändamål.
- **Kulturella faktorer.** Det omfattar situationer där brottslighet blir normaliserad inom vissa grupper, såsom gäng eller organiserade brottslighetsgrupper, eller till och med inom kulturen på vissa företag.⁹⁹
- **Rationella faktorer.** Det vill säga att brott blir ett rationellt beslut om fördelarna överväger riskerna. Individuella människohandlare kan se det som ett sätt att överleva och få en inkomst.¹⁰⁰

DE SOM UTSÄTTS FÖR EXPLOATERING

De utsatta för arbetskraftsexploatering är ofta migrantarbetare, både från EU och från länder utanför EU. Både arbetstagare med och utan arbetstillstånd har identifierats som utsatta för arbetskraftsexploatering. De flesta utsatta för arbetskraftsexploatering är män. De utsatta har vanligtvis dålig kunskap om sina rättigheter och är sällan fackligt anslutna.

Vilken ålder och vilket kön har de som utsätts för arbetskraftsexploatering?

De allra flesta utsatta som identifierats inom arbetskraftsexploatering i Sverige är män. I vissa sektorer, såsom städning, hushållsarbete och au pair-arbete samt på skönhetssalonger, utgör kvinnor majoriteten av de utsatta som identifieras.¹⁰¹ Andelen kvinnor som utsätts kan dock vara underskattad eftersom många kvinnor arbetar på platser där det saknas extern tillsyn, såsom i hushåll.¹⁰² Olika former av exploatering kan också överlappa varandra, såsom exploatering för tvångsarbete och sexuella ändamål. De allra flesta utsatta för människohandel för tvångsarbete eller andra former av arbetskraftsexploatering är vuxna. Endast ett fåtal minderåriga identifieras i Sverige varje år.¹⁰³



Vilka nationaliteter har de som utsätts för arbetskraftsexploatering?

De utsatta för arbetskraftsexploatering är vanligtvis utländska arbetstagare, både från EU och länder utanför EU. Även utsatta med svensk nationalitet har identifierats. De utsattas nationaliteter varierar från år till år. Under de senaste åren har utsatta bland annat identifierats från följande länder:

- Sydostasien och Sydasien (till exempel Thailand, Vietnam, Bangladesh, Pakistan, Indien)
- Centralasien (till exempel Uzbekistan, Kirgizistan, Mongoliet)
- Östeuropa (till exempel Ukraina, Ryssland, Rumänien, Serbien, Slovakien, Bulgarien, Turkiet, Moldavien)
- Afrika (till exempel Nigeria, Uganda, Kamerun)
- Mellanöstern (till exempel Irak och Syrien)
- Sydamerika (till exempel Colombia och Brasilien).¹⁰⁴

Vilken vistelsestatus har de som utsätts för arbetskraftsexploatering?

Både arbetstagare med, och utan, arbetstillstånd i Sverige har identifierats som utsatta för arbetskraftsexploatering. Svenska civilsamhällsorganisationer uppger att de flesta av deras stödsökande kommer från andra EU-länder eller länder utanför EU (så kallade ”tredjelandsmedborgare”) och att ett betydande antal av dem inte har laglig rätt att vistas i Sverige.¹⁰⁵ Här följer några exempel på vanligt förekommande vistelsestatus hos utsatta för människohandel för tvångsarbete och annan arbetskraftsexploatering:

● Utstationerade arbetstagare

Tredjelandsmedborgare med uppehållstillstånd i andra EU-länder som utstationeras i Sverige är en av riskgrupperna för arbetskraftsexploatering. År 2023 fanns det över 74 000 utstationerade arbetstagare i Sverige. Av dessa arbetade 45 procent inom byggsektorn och 25 procent inom tillverkningsindustrin.¹⁰⁶ Arbetstagare från tredjeländer som har arbetstillstånd i ett annat EU-land har också identifierats i andra sektorer, till exempel på nagelsalonger. År 2023 kom de flesta utstationerade arbetstagarna från Polen, Tyskland, Litauen, Thailand och Indien.¹⁰⁷

● EU-migranter

Även medborgare i andra EU-länder som tillfälligt, eller permanent, uppehåller sig i Sverige löper ökad risk att bli utsatta för exploatering. Inom EU var 7,9 procent av alla utsatta som identifierades år 2023 EU-medborgare som hade migrerat till ett annat EU-land.¹⁰⁸ Det är lätt att flytta över gränserna för att söka arbete i andra EU-länder. Människohandlare kan dock utnyttja detta för att exploatera andra. Många av de utsatta rekryteras genom informella kanaler.

● Asylsökande

Asylsökande är en annan riskgrupp. De kan ha stort incitament att ta ett jobb på dåliga villkor i syfte att kunna få ett uppehållstillstånd, särskilt om de inte beviljas asyl.¹⁰⁹

● Irreguljära migranter

Irreguljära migranter är personer utan uppehållstillstånd. Det kan vara personer som tidigare haft uppehållstillstånd, men vars tillstånd Migrationsverket inte har förnyat. Det kan även vara personer som har rest in i landet lagligt, men som stannat kvar efter att deras visum eller uppehållsrätt har gått ut. Även icke-registrerade EU-medborgare och personer utan medborgarskap kan vara irreguljära migrantarbetare. Arbetstagare som är irreguljära migranter löper stor risk att bli exploaterade, eftersom de kan kontrolleras genom hot om utvisning.

● Utländska medborgare med studentvisum

Migrationsverket har även identifierat tredjelandsmedborgare med studentvisum som en riskgrupp. Dessa studenter har rätt att arbeta heltid vid sidan av sina studier. Upphållstillstånd kan dock avslås om det finns skäl att tro att visumet används för andra ändamål än avsett. Det vill säga om personen i första hand lönearbetar, snarare än att studera.¹¹⁰

Vilka är riskfaktorerna för att utsättas för arbetskraftsexploatering ?

Riskfaktorerna för att bli utsatt för arbetskraftsexploatering kan delas in i olika nivåer: individ, relationer, närmiljö och samhälle. De omfattar riskfaktorer både i personens ursprungsland - och i destinationslandet.

● Individnivå

Individuella riskfaktorer är till exempel att inte tala svenska eller engelska, att vara migrant, att ha låg utbildning, bristande kunskap om sina rättigheter, irreguljär vistelsestatus och en osäker ekonomisk situation.¹¹¹

● Relationsnivå

Riskfaktorer i hushållet och familjen omfattar till exempel press på att migrera för att få arbete, krav på att försörja familj och släktingar i hemlandet, samt brist på familjestöd eller trygghetsnätverk.¹¹²

● Närmiljönivå

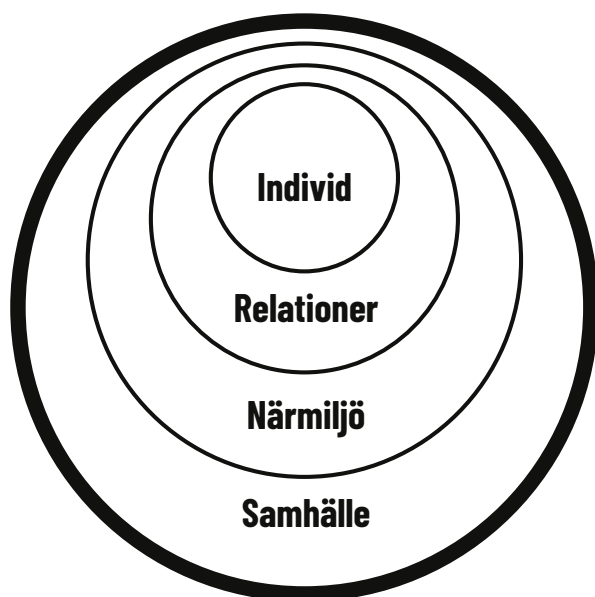
Socioekonomiska och samhällseliga riskfaktorer omfattar hög arbetslöshet och låg utbildningsnivå i ursprungslandet, samt brist på realistiska möjligheter till sysselsättning och framtidsutsikter.¹¹³

● Samhällsnivå

Strukturella riskfaktorer inkluderar svagt arbetsskydd och tillsyn, migrationsbestämmelser som binder arbetstagare till specifika arbetsgivare, informella eller avreglerade arbetsmarknader och globala leveranskedjor som prioriterar billig arbetskraft.¹¹⁴

Det finns även globala riskfaktorer för arbetskraftsexploatering. Globala strukturer och förändringar som ökar arbetstagarnas utsatthet över hela världen kan skapa så kallade ”push- och pullfaktorer” för migration. Dessa faktorer omfattar bland annat global ekonomisk ojämlikhet, efterfrågan på billiga varor och tjänster, krig och konflikter, klimatförändringar och katastrofer, svagt internationellt arbetsskydd, korruption och svag samhällsstyrning, tekniska förändringar samt restriktiv invandringspolitik.¹¹⁵

Figur 2. Den socio-ekologiska modellen



”De aktörer som vi har identifierat lurar och rekryterar personer, till exempel från Vietnam eller Thailand som kommer till Sverige och betalar stora summor pengar för att ta sig hit. Personen har ingen eller väldigt låg kunskap om sina rättigheter. Detta drar arbetsgivaren nytta av.”

– Regionkoordinator

ATT UPPTÄCKA ARBETSKRAFTSEXPLOATERING

Många olika aktörer har möjlighet att upptäcka tecken på exploatering och identifiera utsatta för arbetskraftsexploatering eller människohandel för tvångsarbete. Upptäckt är viktigt - både för att ge stöd till de utsatta och för att kunna förebygga och bekämpa brottsligheten.

Varför är det viktigt att identifiera utsatta brottsoffer?

Att identifiera utsatta är viktigt av flera anledningar. Dels utifrån ett rättighetsperspektiv för brottsoffren, dels för att kunna utreda brott och dels eftersom Sverige är bundet av flera internationella åtaganden att identifiera utsatta och erbjuda stöd och skydd. Enligt EU:s människohandelsdirektiv ska alla medlemsstater ha mekanismer som syftar till tidig identifiering och stöd till utsatta.¹¹⁶ Enligt Europarådets konvention om bekämpande av människohandel ska varje stat säkerställa att det finns yrkesverksamma som är utbildade och kvalificerade för att identifiera och bistå brottsoffer.¹¹⁷ Om det finns anledning att anta att någon är utsatt för människohandel så ska personen inte avlägsnas från landet förrän identifieringen fullföljts och personen fått stöd och skydd.¹¹⁸

Arbetskraftsexploatering, särskilt människoexploatering och människohandel, är en grov kränkning av grundläggande mänskliga rättigheter som kan orsaka allvarlig skada för de utsatta. De drabbades sårbara situation utnyttjas och de kan ofta sakna alternativ till att fortsätta arbeta under exploaterande förhållanden. Det är viktigt att ha ett brottsofferperspektiv för att kunna upptäcka människohandel eller människoexploatering. De utsatta söker sällan självmant stöd eller anmäler sin utsatthet. De kan känna låg tillit till myndigheter, eller vara rädda att drabbas av repressalier och negativa konsekvenser om de anmäler exploateringen.

En person kan vara utsatt för exploatering även om hen frivilligt har gått med på ett arbete under dåliga förhållanden, eller om hen till synes är nöjd med undermåliga arbetsvillkor. Arbetstagaren kan känna tacksamhet gentemot arbetsgivaren eller inte vilja driva ärendet vidare. Det går dock inte att samtycka till exploatering. Ett samtycke från den som exploaterats är dock irrelevant om kriterierna för människohandel eller människoexploatering är uppfyllda. En person kan inte samtycka till att bli exploaterad. Dessa omständigheter försvårar identifiering och ofta behövs ofta en utomstående för att identifiera brottsutsattheten.

När arbetstagare i utsatta situationer påträffas är det viktigt att en grundlig bedömning görs om huruvida de kan vara utsatta för människohandel eller människoexploatering. Att identifiera brottsoffer är en förutsättning för att kunna tillgodose att de får tillgång till det stöd och skydd de har rätt till. När någon blir formellt identifierad som ett brottsoffer, till exempel genom att förundersökning inleds eller genom att bli målsägande i ett åtal, blir tillgången till stödinsatser ofta bättre. För brottsoffret är det därför av betydelse om de misstankar om oegentligheter utreds som människohandel eller människoexploatering, eller som något annat brott som formellt inte har en målsägande.

”Många anställda kom från dåliga förhållanden i hemländerna. De bodde på arbetsplatsen eller andra bostäder, hade dåliga löner och arbetsvillkor - men inte tillräckligt dåliga, eftersom de inte själva anser sig vara utsatta och har ett arbete i Sverige - vilket de inte hade i hemlandet.”

- Representant från polisen

Upptäckt av brottsoffer är också en viktig del i att förebygga och bekämpa organiserad brottslighet, utreda brott och ställa förövarna till svars. Det är ofta svårt att nå framgång i en brottsutredning gällande människohandel eller människoexploatering om de utsatta brottsoffren inte medverkar.

Vilka kan bidra till att upptäcka arbetskraftsexploatering?

Lokala och regionala aktörer är ofta väl förtrogna med den aktuella utvecklingen och trenderna i sina samhällen. De kan därmed bidra till att identifiera platser med särskilt hög risk för exploatering. Utöver riskbranscher kan riskplatser där utsatta kan upptäckas även vara till exempel asylmottagningar eller boenden, härbärgen för hemlösa eller bostäder med många migrantarbetare eller tillfälligt anställda. Aktörer som kommer i kontakt med riskbranscher (se kapitel *Särskilda riskbranscher*) eller andra riskplatser kan lära sig känna igen tecken på exploatering. Många yrkesgrupper kan identifiera arbetskraftsexploatering och människohandel i sitt dagliga arbete. Offentliga aktörer, företag, fackförbund och andra civilsamhällesaktörer och privatpersoner kan alla bidra till att identifiera potentiella utsatta. Några tillfällen och platser som möjliggör upptäckt:

● Arbetsplatsinspektioner och arbetsplatsbesök

Personer utsatta för arbetskraftsexploatering kan framför allt upptäckas av myndigheter eller fackliga företrädare vid arbetsplatsinspektioner eller arbetsplatsbesök. Till exempel Arbetsmiljöverket, Polisen, Skatteverket eller Socialtjänsten.

● Tillsyn

Kommunala aktörer kan **även** upptäcka tecken på möjlig exploatering under sina rutinuppgifter och inspektioner. Till exempel miljö- och hälsoskydds-, brandskydds- och livsmedelsinspektörer.

● Upphandling och inköp

Företag och upphandlare kan identifiera exploaterade personer i sina upphandlingsprocesser. Det kan omfatta yrkesverksamma som arbetar med kontrakt, rekrytering och löner. Även de som övervakar kontrakten, utför revisioner eller genomför platsbesök kan stöta på och identifiera exploaterade arbetstagare i leverantörskedjorna. Läs mer på sidan 46-47.

● Den egna arbetsplatsen

Personer som arbetar på samma arbetsplats som de exploaterade kan upptäcka problematiska arbetsförhållanden. Utsatta för exploatering inom städbranschen kan till exempel upptäckas av personer som arbetar i samma lokaler, såsom kontors- och butiksanställda, skolpersonal, säkerhetsvakter med mera. Utsatta för exploatering inom byggbranschen kan på samma sätt identifieras av andra arbetstagare som upptäcker att något är fel med vissa arbetstagares arbetsvillkor.

● Konsumenter

På restauranger eller i nagelsalonger kan konsumenter upptäcka att personalen tycks arbeta orimligt långa arbetsdagar. Konsumenter kan även reagera när kostnader för varor eller tjänster upplevs som allt för låga.

● Myndighetskontakter och offentlig verksamhet

Förutom att identifieras på sina egna arbetsplatser kan utsatta även identifieras i kontakt med myndigheter och offentlig verksamhet. Exempelvis inom till exempel socialtjänsten, bostadssektorn, Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, hälso- och sjukvården, skola och förskola, flyktingförläggningar och institutionella boenden.

● En civilrättslig konflikt – eller brottslighet?

En utmaning vid arbetskraftsexploatering är att avgöra om fallet ska definieras som en civilrättslig konflikt - eller som ett brott. Om det enbart handlar om orimligt låga löner kan det röra sig om en civilrättslig konflikt. Orimligt låga löner eller lönestöld utgör inte brottsrubriceringar i Sverige. Därför hanteras civilrättsliga konflikter oftast fackligt. Om det samtidigt finns andra omständigheter och tecken på utnyttjande kan dock arbete under dåliga förhållanden vara en fråga om människoexploatering eller människohandel.

Vilka indikatorer finns för att upptäcka arbetskraftsexploatering?

Genom att yrkesverksamma och andra känner igen indikatorer för exploatering och människohandel kan fler bidra till att upptäcka utsatta personer. Exploaterade personer kan till exempel identifieras:

- På arbetsplatsinspektioner
- Genom att företag och offentliga aktörer kontrollerar sina leverantörer
- På arbetsplatser av exempelvis kollegor eller kunder
- I upphandlingsprocesser och uppföljning av avtal
- Inom välfärdssystemet och vid andra myndighetskontakter

Några indikatorer på arbetskraftsexploatering:

Kontroll av arbetstagaren:

- Arbetsgivaren eller arbetsledaren **tillåter inte andra att tala** med de anställda.
- Arbetsgivaren **innehar** arbetstagarens **pass**, bankkort eller andra personliga handlingar.
- Arbetstagaren har ingen **ledighet** utan att övervakas av arbetsgivaren.
- Det finns övervakningskameror som inte tydligt är avsedda för de anställdas säkerhet.
- Arbetstagaren **talat varken engelska eller svenska** och någon annan talar å dennes vägnar.
- Arbetstagaren verkar inte ha kunskap om **lokala förhållanden eller praktiska frågor**, till exempel vilken bank hen har sitt konto i, eller kännedom om rätten till sjukvård eller att gå med i en fackförening.
- Transporten som arbetsgivaren tillhandahåller är det enda sättet att ta sig till och från arbetsplatsen.

Uppträdande:

- Arbetstagare eller arbetsgivare visar starka reaktioner, till exempel rädsla eller nervositet, vid oanmälda besök.
- Arbetstagare ger **undvikande svar** på frågor, kan inte svara på frågor, eller agerar som om de fått **instruktioner från en tredje part**.
- De anställda kan, eller vill inte **identifiera** sig.
- Arbetstagaren har svårt att svara på hur mycket hen tjänar i lön.
- Flera arbetstagare har **uppgett identiska uppgifter** om sitt telefonnummer och sin adress, samt samma kontaktperson i nödfall.

Arbetsmiljö och hälsa:

- Orimligt **långa arbetsdagar**. Verksamheten har långa öppettider med samma personal. Få anställda i förhållande till öppettider.
- Arbetstagarna bor på arbetsplatsen, eller i bostäder som tillhandahålls av arbetsgivaren. Ibland tillsammans med flera andra personer. Boendeförhållanden kan vara undermåliga.
- **Riskfyllt arbete**, såsom att ensamarbete, hantering av farliga kemikalier, farligt tungt kroppsarbete eller arbete **utan skyddsutrustning** eller väderanpassade kläder.
- Arbetstagaren har inte fått information om säkerhetsrutiner eller utbildning på det egna språket.
- Arbetstagaren är i dåligt **fysiskt skick, trött, sjuk** eller är oförmögna att utföra sitt arbete på grund av sjukdom. Har inte fått tillgång till vård.
- Arbetstagaren uppvisar tecken på, eller uppgifter framkommer om, psykiskt, fysiskt eller sexuellt våld eller trakasserier. Eller att arbetstagaren är tvingad att bruka droger.

Lön och finansiella transaktioner

- Arbetstagaren får **ingen lön, mycket låg** eller oregelbunden lön.
- Arbetsgivaren står som sekundär kontoinnehavare på arbetstagarens bankkonto.
- Stort antal konton öppnas i samma persons namn nära i tid (människohandlare kan använda brottsoffers identitet för skattebrott eller andra ekobrott).
- Löneutbetalningar är för låga, stämmer inte överens med storleken på verksamheten eller anställningskontrakt.
- Lön betalas ut, men större summor tas regelbundet ut från kontot i nära tid efter lönebetalningen.
- Skatt på lön betalas inte.
- Identiska löneutbetalningar (i jämna tal) till timanställda dvs. inte någon variation för övertid, ledighet, sjukdagar m.m.
- Löneutbetalningar sker från ett personligt konto, inte företagskonto.

● Misstänker du människohandel och vill ha vägledning

Nationella samordningen mot prostitution och människohandel (NSPM) vid Jämställdhetsmyndigheten kan erbjuda konsultativt stöd för yrkesverksamma. Kontakta nspm@jamstalld-hetsmyndigheten.se eller ring 020-39 00 00.

Regionkoordinatorer mot prostitution och människohandel erbjuder praktisk konsultation och vägledning i ärenden som rör människohandel. De är anställda inom socialtjänsten och finns i alla sju polisregioner. Läs mer: [Regionkoordinatorer | NSPM](#)

Läs mer: [Att förebygga och bekämpa sexuell exploatering av barn, prostitution och människohandel - så gör vi](#)

● Lästips!

Ytterligare stödmaterial för att upptäcka exploatering i samband med arbetsplatsinspektioner:

- [How workplace inspectors can protect third-country workers' rights | FRA](#)
- [Practical exercises for labour inspectors to safeguard workers' rights | FRA](#)
- [Uncovering labour trafficking. Investigation tool for law enforcement and checklist for labour inspectors | HEUNI](#)

STÖD OCH SKYDD TILL PERSONER UTSATTA FÖR ARBETSKRAFTSEXPLOATERING

Genom internationella konventioner och direktiv har Sverige åtagit sig att tillhandahålla stöd och skydd till personer som utsatts för människohandel. Socialtjänsten, rättsväsendet och civilsamhället spelar alla en viktig roll i att säkerställa att utsatta för arbetskraftsexploatering får tillgång till stöd och skydd.

Vilket stöd och skydd har utsatta för människohandel rätt till?

Enligt ett flertal internationella konventioner om bekämpning av människohandel har Sverige en skyldighet att tillhandahålla en miniminivå av stöd- och skyddsinsatser till utsatta för människohandel. Åtgärderna ska ge brottsoffret möjlighet att återhämta sig fysiskt, psykiskt och socialt.

Dessa åtgärder ska som minst omfatta:

- en levnadsstandard som innefattar tryggt och säkert boende.
- psykologiskt och materiellt stöd.
- tillgång till akut sjukvård.
- hjälp med översättning och tolkning.
- rådgivning och information om lagstadgade rättigheter.
- målsägandebiträde
- tillgång till utbildning för barn.¹¹⁹

Dessutom måste offrets behov av säkerhet och skydd beaktas. Det finns även ytterligare bestämmelser om till exempel betänketid, uppehållstillstånd, arbetsmarknad, rätt till skadestånd och rätt till säkert återvändande, förebyggande insatser och samarbete med aktörer i civilsamhället.¹²⁰ I *Manual vid misstanke om människohandel* beskrivs processer och roller för olika verksamheter när det gäller att stödja utsatta för människohandel.¹²¹

● Bristande stöd till exploaterade arbetstagare

Jämställdhetsmyndighetens analyser visar att personer som utsatts för människohandel för tvångsarbete, eller annan arbetskraftsexploatering, sällan ses som brottsutsatta. Det kan därför vara svårt för dem att få rätt bemötande och bedömning från myndigheter. Majoriteten av de utsatta för arbetskraftsexploatering är män och det råder ofta brist på stödåtgärder såsom skyddade boenden för manliga brottsoffer. Stödbehoven kan även se annorlunda ut än för andra människohandelsoffer. Ofta efterfrågas tillgång till juridiskt stöd, möjlighet till att kräva ekonomisk kompensation eller begära in obetalda löner. Många utsatta riskerar även att utvisas innan de kan kräva ersättning eller få tillgång till sina rättigheter som brottsutsatta.¹²²

Vad innebär tillfälligt uppehållstillstånd för betänketid?

Utsatta för människohandel och människoexploatering kan beviljas tillfälligt uppehållstillstånd för betänketid. Detta ger dem möjlighet att överväga om de vill medverka i en eventuell rättsprocess (5 kap. 15 § 2 stycket utlänningslagen). Förundersökningsledare och socialnämnder har rätt att ansöka om betänketid hos Migrationsverket. Brottsoffer som ingår som i ett brottmål kan också beviljas ett förlängt tillfälligt uppehållstillstånd som bevisperson (5 kap. 15 § UtL). För de utsatta är betänketiden en viktig mekanism som kan underlätta för dem att även få tillgång till andra rättigheter och stöd. Det gynnar inte bara brottsoffret - utan kan också vara av stor betydelse för att förundersökningen ska kunna genomföras på bästa möjliga sätt.

● Läs mer:

Betänketid för utsatta för människohandel: [Betänketid | NSPM](#)

Vilket ansvar har socialtjänsten?

Kommunerna är enligt socialtjänstlagen ansvariga för att erbjuda stöd och hjälp till brottsoffer. Här ingår brottsoffer utsatta för människohandel och annan arbetskraftsexploatering. Ansvaret ligger hos kommunens socialtjänst. Enligt socialtjänstlagen (2025:400) 13 kap. 1 § ska socialnämnden erbjuda brottsofferstöd. Insatsen kan riktas till både den som har utsatts för brott och dennes närstående. Lagen innehåller särskilda skyldigheter när det gäller kvinnor som utsatts för våld av en närstående samt barn som utsatts för brott. Enligt Brottsbalken saknas dock i ofta brottsofferstöd i många kommuner.¹²³

Några av Socialtjänstens ansvarsområden som beskrivs i *Manual vid misstanke om människohandel*¹²⁴ är:

- 1. Identifiering:** Identifierar förmodade offer för människohandel i sin verksamhet. Kan anmäla brott till polisen. Tar emot ansökningar om insatser och orosanmälningar om barn.
- 2. Akut skydd:** Bedömer risken för våld och behovet av skydd. Fattar beslut om placering och andra akuta insatser. Kan ansöka om betänketid och fatta beslut om omhändertagande av barn.
- 3. Inledande stöd:** Utreder behovet av insatser. Utreder anmälan om oro för barn. Kontaktar Utrikesdepartementet (UD) i ärenden som berör utländska barn. Kan ansöka om omhändertagande av barn enligt lagen om vård av unga (LVU), god man eller särskild förordnad vårdnadshavare.
- 4. Långsiktig stöd:** Följer upp planering och insatser.
- 5. Ett tryggt återvändande:** Kontaktar regionkoordinator vid ansökan om deltagande i Återvändandeprogrammet och fyller vid behov i en tabell för riskbedömning och riskhantering till ansökan. Säkerställer barnets bästa och har kontakt med myndigheter i barnets hemland.¹²⁵

På regional nivå erbjuder regionkoordinatorer mot prostitution och människohandel, som är anställda av socialtjänsten, konsultativt metodstöd till myndigheter, verksamheter och aktörer inom civilsamhället. De ger även stödjande insatser till utsatta, utifrån lokala förutsättningar, samt bidrar i koordineringen av insatser mellan berörda myndigheter och aktörer.

ATT BEKÄMPA OCH FÖREBYGGA ARBETSKRAFTSEXPLOATERING

För att förebygga arbetskraftsexploatering och människohandel krävs omfattande åtgärder för att ta itu med de faktorer som möjliggör eller underlättar exploatering. Förebyggande åtgärder kräver ett tvärvetenskapligt tillvägagångssätt, eftersom olika aktörer har olika möjligheter att förebygga exploatering.

Hur kan arbetskraftsexploatering förebyggas?

Att förebygga människohandel för tvångsarbete och annan arbetskraftsexploatering kräver, likt allt förebyggande arbete, parallella insatser från olika aktörer på olika nivåer samtidigt. Samspelande riskfaktorer så som diskriminering, exkludering, fattigdom, ojämlikhet, brist på information och kontroll, samt brister i lagstiftning behöver adresseras för att effektivt förebygga och bekämpa exploatering. Ytterligare forskning behövs för utvecklingen av kunskapsbaserade förebyggande insatser. Ju bättre vi känner till och förstår fenomenet med arbetskraftsexploatering, desto bättre anpassade blir insatserna.

Olika typer av förebyggande insatser

Det europeiska nätverket för förebyggande av brottslighet (EUCPN) identifierar tre olika kategorier av förebyggande strategier: "brottsofferfokuserad" prevention, "konsument- och uppköparfokuserad" prevention och "gärningsmannafokuserad" prevention. Förebyggande insatser kan till exempel omfatta informationskampanjer och ökad medvetenhet om arbetstagares rättigheter i Sverige riktade till grupper med ökad risk för att utsättas. Det kan också omfatta insatser riktade till "köparen" - det vill säga de som efterfrågar varorna eller tjänsterna. Det kan vara konsumenter, men även offentliga aktörer eller privata företag. Dessa kan arbeta för att förkorta leveranskedjorna, öka uppföljningen eller utveckla rutiner för upphandling. Exploatering och människohandel för tvångsarbete sker ofta inom ramen för ordinarie system. Ett förebyggande arbete behöver därför även rikta in sig på olika administrativa åtgärder som identifierar luckor och skapar hinder för gärningspersonerna inom systemet.¹²⁶

Tabell 4. Strategier för att förebygga arbetskraftsexploatering och arbetslivskriminalitet¹²⁷

Brottsoffer-fokuserad	Konsument- och uppköparfokuserad	Gärningsmannafokuserad
• Medvetenhet • Motståndskraft (grundorsaker) • Identifiering • Stöd och skydd	• Medvetenhet • Etiskt företagande och regelefterlevnad • Åtal och lagföring	• Avskräckning genom slumpmässiga och riktade inspektioner • Samverkansinsatser från ett flertal aktörer för att motverka arbetslivskriminalitet • Reglera egenföretagande och underleverantörskedjor • Lagstiftning som möjliggör utbyte av administrativ information • Åtal och lagföring

Administrativa åtgärder som identifierar och skapar hinder i systemen

Enligt EUCPN är så kallade "barriärmodeller" ett av de bästa sätten för att kartlägga organiserade brottsproblem och identifiera lösningar som förebygger och stör brottsligheten. En barriärmodell kartlägger en komplex form av brottslighet på ett transparent sätt genom att identifiera de steg som kriminella organisationer måste ta för att kunna begå ett brott. Den belyser också de aktörer och förutsättningar som gör brottet möjligt. Detta hjälper till att identifiera barriärer som kan upprättas av offentliga och privata aktörer för att effektivt störa brottslingarnas verksamhet. Barriärmodellen kan också tillämpas när man kartlägger möjliga regelöverträdelser i en verksamhet.¹²⁸

● Lästips!

[Toolbox on work-related crime - labour exploitation and work-related crime: a problem analysis and prevention framework | EUCPN](#)

[Toolbox on work-related crime - Labour exploitation: situational prevention | EUCPN](#)

FALLSTUDIE: "Åseleärendet" – framgångsrikt stöd, utredning och åtal gällande människoexploatering inom bärindustrin

År 2024 kom en dom gällande människoexploatering under uppenbart orimliga villkor från Hovrätten. Nio bärplockare var målsägande i ärendet där två bärföretagare dömdes. Jämställdhetsmyndigheten har publicerat en analys av framgångsfaktorer i ärendet och potentiellt bidragande orsaker till den fällande domen:

1. Kommunen var förberedd på exploatering inom bärindustrin - med avgörande stöd från regionkoordinatorerna.
2. En bred samverkan upparbetades med nyckelaktörer för att öka beredskapen - såsom myndigheter inom center mot arbetslivskriminalitet (AKC), kommunen och fackförbundet Kommunal
3. Socialtjänsten, polisen och civilsamhället samverkade operativt på plats efter att de första oegentligheterna upptäckts. Kommunen inrättade en mötesplats för bärplockare där de kunde träffa myndigheter och stödorganisationer. Polisen skickade särskild förstärkning med människohandelskompetens för att hjälpa till på plats.
4. Regionkoordinatorerna hade informerat bärplockarna om deras rättigheter, myndigheterna började vinna deras förtroende, tolkar kopplades in och de utsatta erbjöds omedelbart stöd på plats.
5. Flertalet bärplockare fick stöd från Internationella organisationen för migration (IOM) för att återvända till Thailand, via det frivilliga återvändandeprogrammet (ÅMP).
6. Det ekonomiska stödet från IOM vid återkomsten bidrog till ekonomisk självförsörjning i hemlandet. De flesta investerade pengarna i inkomstbringande verksamhet, såsom jordbruk.
7. Ägarna till bärföretaget dömdes för grov människoexploatering: två år och sex månaders fängelse, fem års näringsförbud och ålades att betala tillbaka sin vinst på 3,4 miljoner kronor till staten.
8. Domstolen beviljade de målsägande skadestånd. Var och en fick 80 000 kronor i skadestånd för kränkning och drygt 100 000 kronor i ersättning för förlorad lön.¹²⁹

Läs mer om fallet i Jämställdhetsmyndighetens årsrapport. [Fler utsatta för prostitution och människohandel identifieras | NSPM](#)

Hur har arbetet mot arbetslivskriminalitet utvecklats i Sverige?

År 2015 fick Arbetsmiljöverket i uppdrag att samordna myndighetsgemensamt arbete mot regelöverträdelser som kan leda till osund konkurrens. År 2017 utökades uppdraget och Arbetsmiljöverket skulle tillsammans med sju andra myndigheter utveckla metoder för myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet. År 2018 infördes det nya brottet människoexploatering i brottsbalken, i syfte att bekämpa arbetskraftsexploatering.

Sedan 2018 samordnar Jämställdhetsmyndigheten arbetet mot människohandel på nationell nivå. Innan det låg uppdraget på Länsstyrelsen i Stockholm. Den nationella samordningen omfattar bland annat samverkan, kompetens- och metodstöd till myndigheter och utveckling av förebyggande insatser. Myndigheten samordnar bland annat ett nationellt metodstödsteam (NMT), en strategigrupp med myndighetsrepresentanter samt landets regionkoordinatorer mot prostitution och människohandel. Regionkoordinatorerna ingår i det lokala och regionala arbetet mot människohandel och arbetslivskriminalitet.

År 2021 inrättades en delegation mot arbetslivskriminalitet med uppdrag att lämna rekommendationer till regeringen. I sitt första delbetänkande presenterade Delegationen en definition på begreppet arbetslivskriminalitet. Delegationen överlämnade sin slutrapport till regeringen i februari 2025. Där föreslogs flera åtgärder för att bekämpa arbetslivskriminalitet och stärka myndighetssamverkan på området. År 2022 intensifierades det myndighetsgemensamma uppdraget som Arbetsmiljöverket leder sedan 2015. Uppdrag gavs då att bland annat att etablera sju regionala centrum mot arbetslivskriminalitet (AKC) runt om i Sverige. Läs mer under *Myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet*.

● Sverige drar lärdomar från föregångsländer

Jämställdhetsmyndigheten har under 2019-2025 samarbetat med Östersjöstaternas råd (CBSS). Detta för att stärka arbetet mot människohandel för tvångsarbete och annan arbetskraftsexploatering i Sverige och övriga Östersjöregionen. Projektet gick under namnet CAPE och byggde på erfarenhetsutbyten med länder som arbetat aktivt med att förebygga och bekämpa arbetskraftsexploatering. Projektet syftade till att öka kunskapen och stärka kapaciteten hos dem som arbetar med att bekämpa människohandel för tvångsarbete, samt att identifiera institutionella hinder för verk samma åtgärder på området. Projektet har bidragit till ökad medvetenhet om arbetskraftsexploatering och lagt förslag på åtgärder för det fortsatta arbetet i Sverige. Läs mer: [A roadmap for Sweden | NSPM](#)

Hur kan rättsväsendet bidra till att förebygga och bekämpa exploatering?

Polis- och Åklagarmyndigheten spelar en viktig roll för att få förövare dömda för människohandel eller för sekundära åtalpunkter. De spelar även en viktig roll i det brottsförebyggande arbetet, såväl som i att möjliggöra för brottsoffer att få upprättelse och ersättning. Direkt kopplat till brottsutredningen kan Polisen ta emot tips, upprätta anmälningar, inleda förundersökningar och bedriva brottsutredningar. Utöver detta kan Polisen även spela en viktig roll i att identifiera brottsoffer i spanings- och utredningsverksamhet, informera brottsoffer om rättigheter och stödinsatser, ansöka om betänketid, och göra skyddsbedömningar. Polisen är även ansvarig att göra orosanmälan till socialtjänsten om brottsoffret är ett barn. Ärenden om människohandel eller människoexploatering hanteras alltid av Åklagarmyndighetens Riksenhet mot internationell organiserad brottslighet (RIO). Åklagarmyndigheten har operativt ansvar för förundersökningar, fattar beslut om åtal ska väckas och för talan under rättegången. Eftersom det i princip alltid är en åklagare som leder

förundersökningen är det åklagaren som har ansvar att ansöka om betänketid och målsägandebiträde för den brottsutsatte.¹³⁰ Åklagarmyndigheten kan även identifiera människohandelsbrott i förundersökningar som inledningsvis har annan brottsrubricering.¹³¹

Det är mycket få fällande domar för människoexploatering eller människohandel i Sverige. Endast en bråkdel av de anmälda och utredda fallen har lett till åtal och fällande dom.¹³² Delegationen mot arbetslivskriminalitet rekommenderar att Polisen och Åklagarmyndigheten samarbetar närmare i fall av arbetskraftsexploatering och människohandel i syfte att förbättra förundersökningarna. Detta kan bland annat göras genom att oftare ansöka om betänketid för potentiella offer för människohandel.¹³³ Brottsoffrets rättigheter behöver även säkerställas under utredningen, till exempel genom att samverka med socialtjänst och hänvisa till stödinsatser, ansöka om betänketid, säkerställa brottsoffrens säkerhet och utse målsägandebiträde.

● Tips för en mer effektiv förundersökning

En effektiv förundersökning gällande människohandel för tvångsarbete och annan arbetskraftsexploatering kan innefatta följande konkreta åtgärder för polis och åklagare:

- Bryt förövarens kontroll över offret och bygg upp brottsoffrets förtroende.
- Säkerställ brottsoffrets säkerhet och hänvisa dem till stödtjänster.
- Se till att de utsatta informeras om sina rättigheter och möjligheter till stöd och hjälp. De behöver även få information om möjligheten att ansöka om betänketid eller vittnesskydd.
- Låt det ta tid. Ge brottsoffret tid att förstå situationen och använd tiden till att samla in information från olika källor.
- Stärk offrets redogörelse med annan stödbevisning.
- Planera förundersökningsintervjuer noggrant. Formulera rätt frågor och se till att använda lämpligt tolkstöd.
- Frys och beslagta gärningsmännens tillgångar.
- Samverka med andra myndigheter och brottsofferstöd under hela utredningen.
- Diskutera noggrant brottsrubriceringen och eventuella parallella åtalspunkter, till exempel människohandel, människoexploatering eller olika former av ekonomisk brottslighet.
- Använd finansiella utredningsmetoder och "följ pengarna".
- Upprätta vid behov en gemensam utredningsgrupp i gränsöverskridande ärenden.¹³⁴

● Lästips!

En analys av svenska domstolsärenden gällande arbetskraftsexploatering:

- [Människohandel och människoexploatering på den svenska arbetsmarknaden | Märta Johansson \(2020\)](#)
- [Människohandel och människoexploatering på den svenska arbetsmarknaden - en uppföljning | Märta Johansson \(2024\)](#)

Kunskaps- och metodstöd gällande utredningsarbete:

- [Människohandel och människoexploatering. Rättslig vägledning 2025:1. | Åklagarmyndigheten](#)
- [Utredningsverktyg för brottsbekämpande myndigheter och checklista för arbetsinspektörer | HEUNI](#)

Hur kan kommunala aktörer bidra till att förebygga och bekämpa exploatering?

Sveriges kommuner har en viktig roll att spela i arbetet mot människohandel och exploatering. Både genom att förebygga – och genom att erbjuda stöd och skydd till dem som utsatts.

● Brottsförebyggare

År 2023 infördes lagen om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete (2023:196)¹³⁵. Lagen innebär att kommuner är skyldiga att ta fram en lägesbild och en åtgärdsplan i syfte att förebygga brott. Lägesbilden ska innehålla en kartläggning och en analys av brottsligheten inom kommunens geografiska område. Utifrån detta ska kommunen besluta om en plan för vilka åtgärder som ska genomföras i syfte att förebygga brottsligheten. År 2023 var det bara 11 procent av kommunerna som hade inkluderat prostitution och människohandel för alla ändamål sin kartläggning av lokala brottsproblem.¹³⁶ Ett första steg kan därför vara att inkludera arbetslivskriminalitet och arbetskraftsexploatering i kommunens lokala lägesbild och åtgärdsplan.

● Offentliga upphandlare

Kommunerna kan också förebygga och identifiera arbetskraftsexploatering och människohandel för tvångsarbete i sin offentliga upphandling. Även de som övervakar kontraktet och utför revisioner eller platsbesök kan stöta på och identifiera exploaterade arbetstagare. Läs mer under avsnitt *Hur kan arbetskraftsexploatering förebyggas inom offentlig upphandling?*

● Socialtjänsten

Kommunerna i Sverige har även ansvar för att ge stöd till utsatta för människohandel. Enligt socialtjänstlagen ska socialnämnden erbjuda brottsofferstöd. Insatsen kan riktas både till den som utsatts för brott och dennes närstående. Detta omfattar exploaterade personer och personer som misstänks vara utsatta för människohandel för tvångsarbete. Sedan 2022 kan socialnämnderna också ansöka om tillfälligt uppehållstillstånd under en betänketid för misstänkta utsatta för människohandel. Se kapitel *Stöd och skydd till personer utsatta för arbetskraftsexploatering*.

● Andra aktörer i kommunen

Ett antal olika kommunala funktioner kan också utbildas i att känna igen indikatorer och identifiera misstänkt arbetskraftsexploatering och människohandel. Där ingår bland annat kommunala miljö- och hälsoskydds-, brandskydds- och livsmedelsinspektörer som kan upptäcka tecken på möjlig exploatering under sina rutinuppgifter och inspektioner.¹³⁷

● Lästips!

- [Guidelines for Municipalities: “Stepping Up Local Action against Human Trafficking” | CBSS](#)
- [Empowering cities and regions to combat human trafficking for labour exploitation | Kongressen för lokala och regionala myndigheter, CLRAE](#)

Hur kan arbetskraftsexploatering förebyggas inom offentlig upphandling?

Den offentliga sektorn i Sverige spenderar årligen över 900 miljarder kronor på upphandling av varor och tjänster.¹³⁸ Många av dessa upphandlingar sker inom sektorer där arbetskraftsexploatering har identifierats. Offentlig sektor har därför en viktig roll att spela för att förebygga arbetskraftsexploatering och säkerställa rättvis konkurrens genom ett socialt hållbart upphand-

lingsförfarande. Enheter som arbetar med offentlig upphandling bör åta sig att aktivt arbeta för att förebygga och motverka arbetskraftsexploatering och andra risker kopplade till kränkningar att de mänskliga rättigheterna.

1. Identifiera och bedöma risker

Det första steget för att förebygga arbetskraftsexploatering är att identifiera och bedöma om en upphandling innebär en risk för exploatering. Upphandlingsmyndigheten har bedömt att det finns risk för oskäliga arbetsvillkor inom vissa yrkesgrupper eller tjänster: byggarbetare, flyttjänster, godsförare, måleritjänster, skogsvårdare, snöskottare på tak, städtjänster, taxiförare, tvätteriarbetare samt väg- och banarbetare. Mer information om riskbranscher finns i kapitel *Särskilda riskbranscher*.

● **Lästips!** [Riskbedömningar gällande arbetsrättsliga villkor | Upphandlingsmyndigheten](#)

2. Integrera förebyggande av arbetskraftsexploatering i hela upphandlingsprocessen

Om en potentiell risk identifieras bör åtgärder för att förebygga exploatering integreras i varje steg av upphandlingsprocessen. Detta inkluderar:

- **Anbudsfasen.** Under denna fas bör anbudsgivarna åläggas att visa sitt engagemang för rättvisa arbetsvillkor. Upphandlande verksamheter kan fastställa strikta kriterier för arbetsvillkor som en del av anbudskriterierna.
- **Tilldelningskriterier.** Utöver priset bör tilldelningskriterierna beakta faktorer som efterlevnad av arbetsrätt, skydd av arbetstagare och efterlevnad av kollektivavtal.
- **Avtalsförpliktelser.** Offentliga upphandlingsavtal bör innehålla uttryckliga klausuler som garanterar rättvisa arbetsvillkor och efterlevnad av arbetslagstiftning och kollektivavtal, samt rätten att genomföra revisioner.
- **Uppföljningar.** Löpande uppföljning under hela kontraktperioden i syfte att säkerställa att arbetsrätten respekteras. Regelbundna arbetsplatsinspektioner, revisioner och dialog med leverantörer och deras arbetstagare kan bidra till att identifiera bristande efterlevnad och potentiella tecken på exploatering.

3. Praktiska åtgärder för att förebygga och identifiera exploatering

Här följer några viktiga åtgärder för att förebygga exploatering i leverantörskedjor inom offentlig upphandling: (listan är inte uttömmande)

- **Anbudskriterier och avtalsklausuler.** Offentliga upphandlingskontrakt bör innehålla klausuler som säkerställer rättvisa arbetsvillkor i enlighet med kollektivavtal.
- **Information om leverantörer och underleverantörskedjor.** Upphandlande myndigheter bör sträva efter att samla in så mycket information som möjligt om anbudsgivarna, öka öppenheten och kartlägga deras leverantörs- och underleverantörskedjor.
- **Uteslutning av leverantörer.** Leverantörer som begår, eller begått, allvarliga brott kan uteslutas från offentliga upphandlingsförfaranden.
- **Kvalitet före lägsta pris.** Att lägga tonvikt på kvalitet framför lägsta anbudspris gör det mindre sannolikt att man väljer entreprenörer som kan kompromissa med arbetsvillkor för att sänka kostnaderna.
- **Hantera onormalt låga anbud.** Identifiera onormalt låga anbud och ta reda på mer information om dem för att säkerställa att arbetskraftskostnaderna inte dumpas i anbudet.

● Lästips!

Läs mer på Upphandlingsmyndighetens webbplats:

- [Arbetsrättsliga villkor i offentlig upphandling | Upphandlingsmyndigheten](#)
- [Samarbeta med underleverantörer och andra i upphandlingar | Upphandlingsmyndigheten](#)
- [Uteslutning av leverantörer vid offentlig upphandling | Upphandlingsmyndigheten](#)
- [Grund för utvärdering vid upphandling | Upphandlingsmyndigheten](#)
- [Onormalt låga anbud – allmänna anläggningar | Upphandlingsmyndigheten](#)
- [Genomför uppföljningen | Upphandlingsmyndigheten](#)

4. Löpande uppföljning och tillsyn

Uppföljning är avgörande under hela avtalsperioden för att säkerställa att leverantörerna följer villkoren i avtalet. Regelbundna inspektioner, revisioner och kontroller kan bidra till att identifiera potentiella problem och ge möjlighet till korrigerande åtgärder. Alla missförhållanden kopplade till arbetsvillkor ska bemötas med lämpliga påföljder, inklusive eventuell uppsägning av avtalet.



● Exempel: offentlig upphandling av städtjänster

Exempel på hur arbetskraftsexploatering kan förekomma i en underleverantörskedja inom ramen för offentlig upphandling på en myndighet eller kommun:

- ↓ **Offentligt upphandlande aktör, till exempel en kommun:**
Köper tjänster från ett byggföretag. Övervakar inte arbetsvillkoren i underleverantörskedjan.
- ↓ **Byggföretaget:** Har ett städföretag som underleverantör. Kontrollerar inte arbetsvillkoren i underleverantörskedjan.
- ↓ **Städföretaget:** Har ett kollektivavtal, men följer det inte.
Städföretagets anställda: Arbetar utan anställningsavtal, får ingen extra ersättning för kvälls- eller helgarbete och saknar lämplig arbetsutrustning.¹³⁹

● Lästips!

- [Stöd mot arbetslivskriminalitet | Upphandlingsmyndigheten](#)
- [Hållbar upphandling | Ett samarbete mellan Sveriges regioner](#)
- [Arbetskraftsexploatering och offentliga upphandlingar | HEUNI](#)
- [Combatting Trafficking in Human Beings and Labour Exploitation in Supply Chains | OSCE](#)

Vilken roll spelar arbetsplatsinspektioner i arbetet mot exploatering?

Arbetsplatsinspektioner ger möjlighet att identifiera potentiell exploatering, bedöma arbetsvillkor och komma i kontakt med utsatta arbetstagare genom intervjuer och samtal. Det kan även vara ett tillfälle att lämna information om rättigheter och kollektivavtal. Arbetsplatsinspektioner utförs ofta av olika myndigheter, men också av fackförbund. De kan även utföras av företag och offentliga upphandlare, i syfte att utföra inspektioner i sina underleverantörskedjor. Möjligheten att upptäcka exploatering vid arbetsplatsinspektioner varierar beroende på den inspekterande verksamhetens roll och uppdrag. Viktiga fokusområden vid en inspektion kan vara:

- Lön och anställningsavtal
- Arbetstider
- Arbetstillstånd
- Risker i arbetsmiljön och arbetssäkerhet
- Allmänna arbetsvillkor

Även om den person som genomför arbetsplatsinspektionen inte har mandat och rätt att granska arbetstider eller löner kan denne ändå observera synliga indikatorer på exploatering. Den som misstänker exploatering, oavsett roll och uppdrag, bör tipsa polisen om sina misstankar.

Hur kan fackförbund bidra till att förebygga och bekämpa exploatering?

Fackförbund i Sverige har en central roll i arbetet mot arbetskraftsexploatering. Tillsammans med arbetsgivarorganisationerna ansvarar de för att reglera villkoren på arbetsmarknaden genom att teckna kollektivavtal och se till att dessa följs. Fackförbund och arbetsgivarorganisationer har ofta detaljerad kunskap om arbetskraftsexploatering inom sina sektorer. Det gör dem till värdefulla samarbetspartner för myndigheter och andra berörda aktörer.

Fackförbund har även möjlighet att identifiera och stödja potentiellt utsatta för arbetskraftsexploatering. De kan dela information om kollektivavtal och arbetstagares rättigheter, övervaka att kollektivavtalen följs och kontrollera arbetstagares löner. De kan hjälpa sina medlemmar att kräva tillbaka obetalda löner, förhandla med arbetsgivaren och inleda fackliga stridsåtgärder. De flesta fackförbund stöder endast sina egna medlemmar, men vissa fackförbund erbjuder även stöd till arbetstagare som inte är medlemmar. Många migrantarbetare, särskilt de som befinner sig i sårbara situationer, är inte medlemmar i svenska fackförbund. Det betyder att arbetsgivaren själv får bära ansvaret att driva ärenden om lön eller andra arbetsrättsliga frågor mot sin arbetsgivare. Möjligheten att kunna driva den typen av ärenden påverkas bland annat av ekonomiska resurser och kunskap om det svenska samhället. Är arbetet avgörande för vistelsen i Sverige uppstår ett beroende till arbetsgivaren som också kan påverka möjligheten att driva arbetsrättsliga ärenden.¹⁴⁰ Det finns därmed uppenbara hinder för migrantarbetare som inte är fackligt anslutna att tillgodose sina grundläggande arbetsrättsliga villkor.

Dåliga arbetsvillkor i kombination med andra former av exploatering är inte alltid endast en civilrättslig fråga. Det kan uppfylla kriterierna för brotten människoexploatering eller människohandel för tvångsarbete. Samarbete mellan fackförbund och myndigheter är därför viktigt i arbetet med att förebygga och bekämpa arbetskraftsexploatering.

Exempel på hur fackförbund kan arbeta för att stödja exploaterade arbetstagare

Fastighetsanställdas Förbund är en fackförbund för arbetstagare inom städ- och fastighetsbranschen. Förbundet inrättade 2023 ett regionalt nätverk mot arbetslivskriminalitet. Detta i syfte att upptäcka oseriösa eller kriminella arbetsgivare och samla ett nätverk av pålitliga arbetsgivare inom branschen som kunde erbjuda rättvisa anställningsvillkor för exploaterade arbetstagare. Projektet syftar till att ge arbetstagarna rättvisa anställningsvillkor och hjälpa dem att få uppehållstillstånd, vilket kan motivera dem att anmäla exploateringen till polisen.¹⁴¹ Andra exempel på Fackförbund som har vidtagit åtgärder för att inkludera utsatta arbetstagare är Fackligt Center för Papperslösa¹⁴² och Solidariska Byggare¹⁴³.

Vilken roll kan andra civilsamhällesaktörer spela?

Förutom fackförbund spelar aktörer från civilsamhället en viktig roll när det gäller att identifiera och stödja utsatta för arbetskraftsexploatering. Civilsamhällesorganisationer är centrala för att komplettera de insatser som genomförs av offentliga aktörer. De kan exempelvis bidra med att hjälpa brottsoffer som inte vill, eller vågar, kontakta eller samarbeta med myndigheterna. De kan även hjälpa utsatta som vill polisanmäla eller kräva ersättning. De erbjuder till exempel juridisk rådgivning, skyddade boenden, socialt stöd och stöd i en återvändandeprocess.¹⁴⁴ Civilsamhället kan även spela en viktig roll i att utveckla nya metoder och arbetssätt i det förebyggande arbetet.

● Exempel på civilsamhällesaktörer som arbetar med arbetskraftsexploatering:

- Plattformen Civila Sverige mot Människohandel är en sammanslutning av organisationer som arbetar mot människohandel och exploatering. Plattformen driver även det nationella stödprogrammet (NSP) som finansieras av Jämställdhetsmyndigheten. Läs mer: [Plattformen Civila Sverige mot Människohandel](#)
- Frälsningsarmén bekämpar människohandel och exploatering genom påverkansarbete och utbildning. De erbjuder även stöd, rehabilitering, skyddade boenden och återintegrering till utsatta. De driver även [Safe Havens](#) - ett centrum mot människohandel i Stockholm, som erbjuder juridiskt och socialt stöd till utsatta. Läs mer: [Frälsningsarméns förebyggande arbete mot människohandel](#)
- Räddningsmissionen arbetar mot exploatering i Sverige genom projektet Tillsammans mot exploatering. Läs mer: [Tillsammans mot exploatering | Räddningsmissionen](#)
- Caritas Sverige ger praktisk hjälp och långsiktig rehabilitering till utsatta för människohandel. De driver ett drop-in-center i Stockholm där migranter kan få stöd och råd. Läs mer: [Mötesplats Caritas Stockholm - Caritas](#)
- Brottsofferjouren Sverige ger stöd till brottsutsatta, särskilt i brottmålsprocessen. Till exempel information om hur man ansöker om brottsofferersättning och skadestånd. Det finns mer än 70 lokala brottsofferjourer runt om i landet. De kan kontaktas via den nationella hjälplinjen 116 006. Läs mer: [Om oss - BOJ](#)

Vilka internationella riktlinjer och lagstiftning finns gällande företagsansvar?

Människohandel för tvångsarbete, eller andra former av arbetskraftsexploatering, kan förekomma i både i företags egna verksamhet, i deras leverantörskedjor, eller i värdekedjan. Att prioritera låga kostnader och strikta leveranstider i upphandling av avtal med leverantörer kan öka risken för arbetskraftsexploatering. Enligt vägledande principer, som har överenskommit internationellt, har företag ett ansvar att identifiera, förhindra, minimera och sätta stopp för verksamhet med negativa konsekvenser för de mänskliga rättigheterna eller miljön. Förenta nationernas (FN) vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter¹⁴⁵, samt Organisationen för ekonomiskt samarbete och utvecklings (OECD) riktlinjer för ansvarsfullt företagande¹⁴⁶ är de viktigaste internationella riktlinjerna på området. Ansvaret gäller för den egna verksamheten, men även för företagets leverantörs- och värdekedjor. Negativa konsekvenser för mänskliga rättigheter inkluderar till exempel människohandel för tvångsarbete och andra allvarliga former av arbetskraftsexploatering.

● Sveriges arbete utifrån FN:s vägledande principer

Baserat på FN:s vägledande principer tog Sverige fram en nationell handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter år 2015.¹⁴⁷ År 2018 presenterade Statskontoret en utredning om Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer.¹⁴⁸

EU-lagstiftning på området

Under lång tid har företagens ansvar att respektera de mänskliga rättigheterna varit frivilligt. Vägledning har skett genom internationella riktlinjer. Med utgångspunkt i riktlinjerna har dock flera europeiska länder stiftat nationella lagar som ställer krav på företags ansvar för mänskliga rättigheter. I maj 2024 antogs även EU-direktivet om tillbörlig aktsamhet för företag i fråga om hållbarhet¹⁴⁹. På engelska heter det 'Corporate Sustainability Due Diligence Directive' (CSDDD). Direktivet innebär att vissa företag, som är verksamma inom EU, måste utföra så kallad tillbörlig aktsamhet i sin leverantörskedja i förhållande till mänskliga rättigheter och miljö.¹⁵⁰ Direktivet omfattar cirka 5500 företag inom EU. Det kommer att påverka många fler företag indirekt, genom avtal och affärsrelationer. Senast juli 2026 ska direktivet införlivas i nationell lagstiftning. Därefter börjar kraven tillämpas stegvis, från år 2027.

Det finns även två andra EU-lagar som berör frågan om företags ansvar kring människohandel för tvångsarbete och liknande arbetskraftsexploatering. Det ena är EU-förordningen om förbud mot produkter som tillverkats genom tvångsarbete på unionens marknad.¹⁵¹ Förordningen förbjuder produkter som har tillverkats med tvångsarbete att säljas i EU, oavsett om tvångsarbetet skett inom eller utanför EU. Produkter i alla sektorer och företag av alla storlekar omfattas. Förordningen trädde i kraft i december 2024 och kommer att börja tillämpas från och med december 2027. Det andra är EU-direktivet om företags hållbarhetsrapportering (CSRD).¹⁵² Det kräver att stora företag offentligt rapporterar bland annat om identifierade risker kopplat till mänskliga rättigheter och hur dessa hanteras av företaget. Direktivet trädde i kraft 2024 och gäller för företag av olika storlek.

”Enligt vägledande principer, som har överenskommit internationellt, har företag ett ansvar att identifiera, förhindra, minimera och sätta stopp för verksamhet med negativa konsekvenser för de mänskliga rättigheterna eller miljön.”



Vad innebär tillbörlig aktsamhet för företag?

Den process som företag bör använda för att hantera faktisk, och potentiell, negativ påverkan på mänskliga rättigheter kallas ”tillbörlig aktsamhet avseende mänskliga rättigheter”. På engelska kallas processen Human Rights Due Dilligence (HRDD). Tillbörlig aktsamhet kan användas för att identifiera och hantera andra typer av risker, eller negativ påverkan, kopplat till ett företags verksamhet.

I OECD:s riktlinjer för ansvarsfullt företagande konkretiseras processen i sex steg:

1. Integrera ansvarsfullt företagande i policyer och ledningssystem.
2. Identifiera och utvärdera faktiskt och potentiell negativ påverkan kopplad till företagets verksamhet, produkter eller tjänster.
3. Upphöra med, förhindra eller begränsa negativ påverkan.
4. Följa upp genomförande och resultat
5. Informera om hur påverkan hanteras
6. Gottgöra eller bidra till gottgörelse vid behov

I praktiken kan åtgärder för tillbörlig aktsamhet avseende människohandel omfatta att exempelvis:

- Utveckla interna processer som fastställer hur företaget hanterar risker för människohandel för tvångsarbete eller liknande arbetskraftsexploatering.
- Noggrant granska och utvärdera potentiella leverantörer och avtalspartner, samt deras risker kopplat till människohandel för tvångsarbete eller liknande arbetskraftsexploatering.
- Granska leverantörer och övervaka arbetstagarnas arbetsvillkor på olika sätt. Till exempel genom undersökningar, intervjuer eller informella möten.
- Granska rekryteringsprocesser för att se till att arbetstagare rekryteras på ett ansvarsfullt sätt i leverantörsleden. Det innebär bland annat att säkerställa att arbetstagarna inte behövt betala orimliga kostnader i samband med rekrytering eller resor.
- Informera arbetstagarna om deras rättigheter och om kanaler där de kan framföra klagomål och söka hjälp.
- Samarbeta med lokala fackförbund och civilsamhälle. Dels för att få information om potentiella risker eller överträdelser och dels för att kunna erbjuda gottgörelse om överträdelser har skett.

● Läs mer om ansvarsfull rekrytering

Att säkerställa att rekryteringsprocessen sker på ett ansvarsfullt sätt är en förebyggande åtgärd som företag kan vidta i arbetet mot människohandel eller andra former av arbetskraftsexploatering. Det finns flera internationella principer för ansvarsfull och rättvis rekrytering:

- **Dhaka-principerna för migration med värdighet** har utvecklats av the Institute for Human rights and Business (IHRB)¹⁵³. Principerna syftar till att stärka respekten för migrantarbetares rättigheter från rekryteringsögonblicket, under anställningen och fram till säker återkomst till hemlandet. De är avsedda att användas av alla branscher och i alla länder där arbetstagare migrerar antingen inåt eller utåt. Läs mer: [Dhaka Principles - for migration with dignity](#)
- **Internationella arbetsorganisationens (ILO) principer och vägledning för rättvis rekrytering** är en heltäckande strategi för att förverkliga rättvis rekrytering genom utveckling, implementering och verkställande av lagar och policyer. Vägledningen är utvecklad inom ramen för ILO:s Fair Recruitment Initiative, som bland annat syftar till att bidra till att förhindra människohandel och skydda arbetstagares rättigheter under rekryterings- och placeringsprocessen. Läs mer: [General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs | International Labour Organization](#)
- **Employer Pays Principle (EPP)** är en internationell, icke-bindande standard som säger att arbetsgivare betalar alla kostnader i samband med rekrytering av migrantarbetare. Arbetstagare ska inte betala några kostnader alls i samband med sin rekrytering. Så som exempelvis resor, visum, läkarvård, administration eller andra kostnader. Läs mer: [IHRB - The Employer Pays Principle](#).

● Lästips!

- [Guiding Principles on Business and Human Rights | FN](#)
- [Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct | OECD](#)
- [Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct | OECD](#)
- [Navigating through your supply chain. Toolkit for prevention of labour exploitation and trafficking | HEUNI](#)

Hur kan konsumenter bidra till att förebygga och bekämpa exploatering?

Det huvudsakliga ansvaret för att motverka efterfrågan på arbetskraftsexploatering ligger hos offentliga aktörer och företag. Även medvetna konsumenter har dock möjlighet att upptäcka och motverka efterfrågan på arbetskraftsexploatering. Konsumenterna är drivkraften bakom efterfrågan. De kan bland annat påverka företagens verksamhet genom medvetna köpbeslut som prioriterar rättvisa arbetsförhållanden. De kan även kräva öppenhet och transparens från företag. Medvetna konsumenter har möjlighet att identifiera tecken på exploatering. Orimligt låga priser på tjänster och produkter kan tyda på att arbetstagarna inte får rätt lön. Det kan även vara ett tecken på att annan arbetslivskriminalitet förekommer.

Konsumenterna kan till exempel:

- Kontrollera priset. Upplevs priset vara ”för bra för att vara sant”?
- Be om ett kvitto.
- Kontrollera om företaget är registrerat för F-skatt.
- Vara uppmärksam på om anställda har rätt utrustning och skydd. Ser du något du reagerar på, ta upp det med företaget.
- Tipsa myndigheterna om du misstänker arbetskraftsexploatering eller andra brott.¹⁵⁴

Tips! [Det här kan du göra för att stoppa arbetslivskriminalitet Arbetsmiljöverket](#)

Att skapa beteendeförändringar hos konsumenter

Det kan vara viktigt att öka konsumenternas medvetenhet om riskerna med arbetskraftsexploatering. Ökad medvetenhet kan förändra konsumenternas attityder till exploatering av migrantarbetare. Det påverkar dock inte nödvändigtvis deras faktiska handlingar.¹⁵⁵ Därför rekommenderas att kampanjer och insatser till allmänheten även innehåller en ”beteendeförändrande komponent”. Det vill säga information om hur personen kan *agera* eller göra något annorlunda.¹⁵⁶

SVERIGES INTERNATIONELLA ÅTAGANDEN

Sverige har flera internationella och nationella åtaganden för att bekämpa människohandel och arbetskraftsexploatering. Kriminaliseringen av människohandel, skyldigheterna att utreda och lagföra brottsligheten samt att erbjuda stöd till offer för människohandel grundar sig på flera konventioner.

Internationella konventioner och direktiv

Sverige har ratificerat följande:

- [Palermoprotokollet](#).¹⁵⁷ Ett tilläggsprotokoll om förebyggande, bekämpning och bestraffning av människohandel, särskilt handel med kvinnor och barn, som kompletterar FN:s konvention mot gränsöverskridande organiserad brottslighet.
- [Europarådets konvention om åtgärder mot människohandel](#).¹⁵⁸
- [Konventionen om tvångsarbete](#)¹⁵⁹ och [protokollet till konventionen om tvångsarbete](#)¹⁶⁰ från Internationella arbetsorganisationen (ILO).
- EU:s [direktiv om bekämpning av människohandel](#)¹⁶¹ och [direktiv om brottsoffers rättigheter](#)¹⁶².

EU-direktiv gällande rättigheter på arbetsmarknaden

När det gäller arbetsmarknaden gäller flera EU-direktiv. Till exempel:

- [Direktivet om sanktioner mot arbetsgivare](#).¹⁶³ Det ger bland annat irreguljära migrantarbetare rätt att kräva ut tre månaders obetalda löner.¹⁶⁴
- [Direktivet om ett kombinerat tillstånd](#).¹⁶⁵ Det gör det möjligt för tredjelandsmedborgare att ansöka om ett tillstånd som ger rätt till både bosättning och arbete i en EU-medlemsstat. Det ska även garantera likabehandling med medborgare i det landet när det gäller arbetsvillkor, social trygghet och tillgång till offentliga tjänster.¹⁶⁶
- [Direktivet om utstationering av arbetstagare](#).¹⁶⁷ Det syftar till att säkerställa att utstationerade arbetstagare har rätt till värdlandets grundläggande arbetsrättsliga skydd. Inklusivt minimilön, arbetstider och hälso- och säkerhetsnormer.
- [Direktivet om säsongsarbetstagare](#).¹⁶⁸ Det föreskriver tillfälliga, förnybara uppehålls- och arbetstillstånd och syftar till att säkerställa rättvisa arbetsvillkor och rättsligt skydd för migrantarbetare.

Nationella strategier och handlingsplaner

Dessutom har Sverige nationella strategier och handlingsplaner, såsom:

- [Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet](#). Den omfattar 45 åtgärder för att till exempel bekämpa kriminella aktörer på arbetsmarknaden, skärpa sanktionerna, förbättra samverkan mellan myndigheter och öka medvetenhet och kunskap.¹⁶⁹
- [Handlingsplan mot prostitution och människohandel](#). Den presenterades 2018 i syfte att bidra till ett mer effektivt, strategiskt och målinriktat arbete mot människohandel för alla ändamål.¹⁷⁰

REFERENSER

- ¹ Christopher, M., & Ryals, J., L. (2014). The Supply Chain Becomes the Demand Chain. *Journal of Business Logistics*. Volume 35(1). 29-35.
- ² Harkins, B. (2020) 'Base Motives: The case for an increased focus on wage theft against migrant workers', *Anti-Trafficking Review*, issue 15, 2020, pp. 42-62, <https://doi.org/10.14197/atr.201220153>.
- ³ [United Nations International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families Adopted by General Assembly resolution 45/158 of 18 December 1990.](#)
- ⁴ UN, Office of the High Commissioner of Human Rights (2011), [Guiding Principles on Business and Human Rights : Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework](#), New York, Geneva; OECD (2018), *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, OECD Publishing, Paris
- ⁵ [Lag \(1993:440\) om privat arbetsförmedling](#)
- ⁶ Ungureanu, A. (2018). The Smart Products Value Chain. *Academic Journal of Economic Studies*. Vol. 4. 146–151
- ⁷ Regeringens proposition 2017/18:123. [Det straffrättsliga skyddet mot människohandel och människoexploatering. Prop. 2017/18:123.](#)
- ⁸ Regeringens proposition 2003/04:111, 67. [Ett utvidgat straffansvar för människohandel. Prop. 2003/04:111.](#)
- ⁹ Regeringens proposition 2017/18:123, 60. [Det straffrättsliga skyddet mot människohandel och människoexploatering. Prop. 2017/18:123.](#)
- ¹⁰ Johansson, Märta (2024) [Människohandel och människoexploatering på den svenska arbetsmarknaden - en uppföljning](#)
- ¹¹ Ollus, N. (2016). [Report Series № 84: From Forced Flexibility to Forced Labour: The Exploitation of Migrant Workers in Finland | HEUNI](#); Quirk (2011), 104-105. *The Anti-Slavery Project: From the Slave Trade to Human Trafficking on JSTOR*
- ¹² Johansson, Märta (2020) [Människohandel och människoexploatering på den svenska arbetsmarknaden](#), Johansson, Märta (2024) [Människohandel och människoexploatering på den svenska arbetsmarknaden - en uppföljning](#)
- ¹³ Johansson, Märta (2024) [Människohandel och människoexploatering på den svenska arbetsmarknaden - en uppföljning](#)
- ¹⁴ ILO (2012). [ILO indicators of Forced Labour | International Labour Organization](#)
- ¹⁵ B 1770-21. [Restaurangarbete under orimliga villkor var människoexploatering - Sveriges Domstolar](#)
- ¹⁶ SOU 2022:36. [Arbetslivskriminalitet - en definition, - en inledande bedömning av omfattningen, - lärdomar från Norge, SOU 2022:36](#)
- ¹⁷ EUCPN (2023). [Toolbox on work-related crime.](#)
- ¹⁸ SOU 2023:8 [Arbetslivskriminalitet - arbetet i Sverige - en bedömning av omfattningen - lärdomar från Danmark och Finland, SOU 2023:8](#)
- ¹⁹ SOU 2025:25, 92. [Arbetslivskriminalitet – upplägg – verktyg och åtgärder – fortsatt arbete, SOU 2025:25](#)
- ²⁰ Korkman, J. (2023). [Trafficking in human beings: Psychological coercion and investigative interviewing](#)
- ²¹ Riksrevisionen (2020). [Statens insatser mot exploatering av arbetskraft. RiR 2020:27.](#)
- ²² UNODC (2024). [Global report on trafficking in persons 2024](#)
- ²³ ILO (2022). [Global Estimates of Modern Slavery - Forced Labour and Forced Marriage](#)
- ²⁴ <https://statistik.bra.se/solveb/action/index>
- ²⁵ Jämställdhetsmyndigheten (2024). [Ett fortsatt stärkt arbete mot prostitution och människohandel 2023. Rapport 2024:3.](#)

- ²⁶ Jämställdhetsmyndigheten (2025). [Arbete mot prostitution och människohandel i Sverige 2024. Rapport 2025:11.](#)
- ²⁷ Jämställdhetsmyndigheten (2024). [Ett fortsatt stärkt arbete mot prostitution och människohandel 2023.](#) Rapport 2024:3.
- ²⁸ Myndigheter mot arbetslivskriminalitet (2025). [Redovisning av uppdraget att inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet och om varaktig myndighetssamverkan.](#)
- ²⁹ Jämställdhetsmyndigheten (2024). [Ett fortsatt stärkt arbete mot prostitution och människohandel 2023.](#) Rapport 2024:3.
- ³⁰ Civila plattformen Sverige mot människohandel (2024) [Civilsamhällets kontakter med utsatta för människohandel 2023](#)
- ³¹ Jokinen et al. (2011) [Report Series №67b: Work on Any Terms. Trafficking for Forced Labour and Exploitation of Migrant Workers in Finland | HEUNI](#); Ollus, N. & Jokinen (2014) [Report Series №76b: We've got people lined up behind the door. Placing the trafficking and exploitation of migrant workers in context in the restaurant and cleaning sectors in Finland | HEUNI](#); FRA (2015) [Severe labour exploitation: workers moving within or into the European Union](#)
- ³² Jämställdhetsmyndigheten (2025). [Arbete mot prostitution och människohandel i Sverige 2024. Rapport 2025:11.](#)
- ³³ Polismyndigheten (2023). ["Varför tog ni just oss? Alla håller ju på med det!"](#)
- ³⁴ Göta Hovrätt dom 8 maj 2025 i mål nr B 1221-25; Noomi (2019). [Preliminary assessment. A female perspective on the conditions of women working in the thai massage industry in Malmö.](#)
- ³⁵ ILO and IOM and Walk Free (2022). [Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage](#), ISBN: 978-92-2-037483-2,
- ³⁶ Göta Hovrätt dom 8 maj 2025 i mål nr B 1221-25.
- ³⁷ Göta Hovrätt dom 8 maj 2025 i mål nr B 1221-25.
- ³⁸ Pekkarinen & Jokinen (2023). [Report series №103a: Patterns of exploitation. Trends and modus operandi in human trafficking in Finland, Latvia, Estonia, Poland and Ukraine | HEUNI](#)
- ³⁹ Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling
- ⁴⁰ [The ILO Private Employment Agencies Convention 181.](#)
- ⁴¹ [ILO Fair recruitment principles 2019; Employer Pays Principle](#)
- ⁴² Polismyndigheten (2024). [Människohandel för sexuella och andra ändamål. Lägesrapport 25.](#)
- ⁴³ Svea Hovrätt dom 17 januari 2024 i mål B 6941-22; Arbetet (2024). [Kallades slavhandlare av personalen – nagelsalongsägare frias för människohandel – Arbetet](#)
- ⁴⁴ Södertälje tingsrätt dom 29 september 2023 i mål B 1351-20. Sveriges Domstolar 2023. [Södertälje tingsrätt meddelar dom i omfattande mål om människohandel m.m. - Sveriges Domstolar](#); SVT (2023). [Södertäljebo döms för grovt bedrägeri men frikänns från människohandel | SVT Nyheter](#)
- ⁴⁵ [OECD 2011. Recruiting Immigrant Workers: Sweden.](#)
- ⁴⁶ Korkman, J. (2023). [Trafficking in human beings: Psychological coercion and investigative interviewing.](#) HEUNI (2020). [Uncovering labour trafficking Investigation tool for law enforcement and checklist for labour inspectors;](#) Jokinen et al. (2011) [Report Series №67b: Work on Any Terms. Trafficking for Forced Labour and Exploitation of Migrant Workers in Finland | HEUNI](#)
- ⁴⁷ OHCHR (2023). [A/78/161: The use of technology in facilitating and preventing contemporary forms of slavery](#)
- ⁴⁸ OSCE (2024). [New frontiers: the use of generative artificial intelligence to facilitate trafficking in persons](#)
- ⁴⁹ OSCE (2022). [Policy responses to technology-facilitated trafficking in human beings: analysis of current approaches and considerations for moving forward](#)
- ⁵⁰ OSCE (2022). [Policy responses to technology-facilitated trafficking in human beings: analysis of current approaches and considerations for moving forward](#)

- ⁵¹ UNODC (2023). [Casinos, cyber fraud, and trafficking in persons for forced criminality in Southeast Asia](#); UNODC (2024). [Global report on trafficking in persons 2024](#); Al Jazeera (2022). [Meet Cambodia's cyber slaves | Longform | Al Jazeera](#); Al Jazeera (2024). [Trapped in Myanmar's cyber-scam mills | Crime News | Al Jazeera](#)
- ⁵² SOU 2023:8, 137. [Arbetslivskriminalitet - arbetet i Sverige - en bedömning av omfattningen - lärdomar från Danmark och Finland, SOU 2023:8](#).
- ⁵³ Pekkarinen et al. (2022). [Mapping risks to migrant workers in supply chains in Europe](#); Haapasaari et al. (2024). [From rights on paper to rights in action. Exploited migrant workers' access to remedy in the Baltic Sea Region](#); Ollus, N. (2016). [Forced Flexibility and Exploitation: Experiences of Migrant Workers in the Cleaning Industry | Nordic Journal of Working Life Studies](#)
- ⁵⁴ Polismyndigheten (2023). [Människohandel för sexuella och andra ändamål. Lägesrapport 24](#); Polismyndigheten. [Människohandel | Polismyndigheten](#); Frälsningsarmén (2021) [Modern slavery in Sweden – with good practices from from a Nordic perspective](#).
- ⁵⁵ SOU 2025:25. [Arbetslivskriminalitet – upplägg – verktyg och åtgärder – fortsatt arbete, SOU 2025:25](#)
- ⁵⁶ Svea Hovrätt dom 17 januari 2024 i mål B 6941-22.
- ⁵⁷ Arbetet (2022). [Nagelsalongen Family Nails åtalas för människohandel – Handelsnytt](#)
- ⁵⁸ Nacka tingsrätt dom 5 maj 2022 i mål B 6903-18.
- ⁵⁹ Svea Hovrätt dom 17 januari 2024 i mål B 6941-22.
- ⁶⁰ Arbetet (2022). [Inte människohandel när anställda lurades betala för jobb – Handelsnytt](#); SVT (2019). [Uppdrag granskning avslöjar: Nagelskulptörer blir utan stor del av sin lön – tvingas betala tillbaka till arbetsgivaren | SVT Nyheter](#); SVT (2019). [UG-referens: Nagelfixarna | SVT Nyheter](#)
- ⁶¹ Ollus, N. (2016). [Forced Flexibility and Exploitation: Experiences of Migrant Workers in the Cleaning Industry. Nordic journal of working life studies 2016, volume 6, number 1.](#)
- ⁶² Arbetsmarknadsdepartementet (2025) [Arbetslivskriminalitet – upplägg, verktyg och åtgärder, fortsatt arbete, SOU 2025:25](#), sid. 178-181
- ⁶³ Allain, J, et. al. (2013). [Forced Labour's Business Models and Supply Chains](#). Joseph Rowntree Foundation.; Jokinen & Ollus (2019). [Report Series № 92a: Shady business. Uncovering the business model of labour exploitation | HEUNI](#)
- ⁶⁴ Myndigheter mot arbetslivskriminalitet (2025) [Redovisning av uppdraget att inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet och om varaktig myndighetssamverkan](#).
- ⁶⁵ Sveriges Domstolar (2024). [Hovrätten fastställer tingsrättens dom och dömer två bärföretagare för grov människoexploatering i Åsele till fängelse - Sveriges Domstolar](#)
- ⁶⁶ Sveriges Domstolar (2024). [Hovrätten fastställer tingsrättens dom och dömer två bärföretagare för grov människoexploatering i Åsele till fängelse - Sveriges Domstolar](#)
- ⁶⁷ [Directive 2011/36/EU of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims, amended through Directive 2024/1712/EU of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024](#)
- ⁶⁸ [Art. 5 in Directive 2011/36/EU of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims, as amended through art. 1.3 in Directive 2024/1712/EU of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024.](#)
- ⁶⁹ [Art. 18a.1 in Directive 2011/36/EU of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims, as amended through art. 1.15 in Directive 2024/1712/EU of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024.](#)
- ⁷⁰ Pekkarinen & Jokinen (2023). [Report series №103a: Patterns of exploitation. Trends and modus operandi in human trafficking in Finland, Latvia, Estonia, Poland and Ukraine | HEUNI](#)
- ⁷¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.
- ⁷² Jämställdhetsmyndigheten (2025). [Arbete mot prostitution och människohandel i Sverige 2024. Rapport 2025:11.](#)

- ⁷³ Pekkarinen & Jokinen (2023). [Report series №103a: Patterns of exploitation. Trends and modus operandi in human trafficking in Finland, Latvia, Estonia, Poland and Ukraine](#)
- ⁷⁴ Pekkarinen & Jokinen (2023). [Report series №103a: Patterns of exploitation. Trends and modus operandi in human trafficking in Finland, Latvia, Estonia, Poland and Ukraine](#)
- ⁷⁵ Arbetsmarknadsdepartementet (2025) [Arbetslivskriminalitet – upplägg, verktyg och åtgärder, fortsatt arbete, SOU 2025:25](#)
- ⁷⁶ Pekkarinen & Jokinen (2023). [Report series №103a: Patterns of exploitation. Trends and modus operandi in human trafficking in Finland, Latvia, Estonia, Poland and Ukraine](#); SOU 2025:25, 106.
- ⁷⁷ Arbetsmarknadsdepartementet (2025) [Arbetslivskriminalitet – upplägg, verktyg och åtgärder, fortsatt arbete, SOU 2025:25](#)
- ⁷⁸ Pekkarinen & Jokinen (2023). [Report series №103a: Patterns of exploitation. Trends and modus operandi in human trafficking in Finland, Latvia, Estonia, Poland and Ukraine](#)
- ⁷⁹ SOU 2023:8. [Arbetslivskriminalitet - arbetet i Sverige - en bedömning av omfattningen - lärdomar från Danmark och Finland, SOU 2023:8](#)
- ⁸⁰ SOU 2023:8. [Arbetslivskriminalitet - arbetet i Sverige - en bedömning av omfattningen - lärdomar från Danmark och Finland, SOU 2023:8](#)
- ⁸¹ SOU 2023:8,19. [Arbetslivskriminalitet - arbetet i Sverige - en bedömning av omfattningen - lärdomar från Danmark och Finland, SOU 2023:8](#)
- ⁸² Right CoLab (2021). [Evidence of Corporate Risk from Harms to Workers in their Value Chains](#); The Guardian (2016). [Abuse of migrant workers is now a top risk for businesses | Guardian sustainable business | The Guardian](#); OCHA (2016). [Human rights outlook 2016. Original source Verisk Maplecroft Human Rights outlook 2016](#).
- ⁸³ ILO (2024). [Profits and poverty: The economics of forced labour | International Labour Organization](#)
- ⁸⁴ Ollus (2016) [Report Series № 84: From Forced Flexibility to Forced Labour: The Exploitation of Migrant Workers in Finland](#); Davies & Ollus (2019). [Labour exploitation as corporate crime and harm: outsourcing responsibility in food production and cleaning services supply chains](#).
- ⁸⁵ Arbetsmarknadsdepartementet (2025) [Arbetslivskriminalitet – upplägg, verktyg och åtgärder, fortsatt arbete, SOU 2025:25](#)
- ⁸⁶ BRÅ (2022). [Välfärdsbrott mot kommuner och regioner. Rapport 2022:1](#).
- ⁸⁷ Ekobrottsmyndigheten (2024). [Kriminalitet på arbetsmarknaden viktig inkomstkälla för organiserad brottslighet | Ekobrottsmyndigheten](#)
- ⁸⁸ Regeringskansliet. [Nationell strategi mot organiserad brottslighet - Regeringen.se](#)
- ⁸⁹ Arbetsmarknadsdepartementet (2025) [Arbetslivskriminalitet – upplägg, verktyg och åtgärder, fortsatt arbete, SOU 2025:25](#)
- ⁹⁰ Gunnarson, Carina (2023). [Den sårbara staten. En forskningsöversikt om hur organiserad brottslighet påverkar stat och kommun](#)
- ⁹¹ Meeteren, M.J. van & Leun, J. van de. (2024) [How Organized is Labour Trafficking? On the Involvement of Organized Criminal Groups in Labour Exploitation](#).
- ⁹² McAdam & Gerasimov (2022) [‘Editorial: Traffickers’, Anti-Trafficking Review](#), issue 18, 2022, pp. 1-11.
- ⁹³ Jokinen et al. (2011). [Report Series №67b: Work on Any Terms. Trafficking for Forced Labour and Exploitation of Migrant Workers in Finland | HEUNI](#)
- ⁹⁴ Gadd & Broad (2024) Facing the folk devils of modern slavery policy. Critical Social Policy Volume 43, issue 4, 2023.
- ⁹⁵ Södertälje tingsrätt dom 29 september 2023 i mål B-1351-20.
- ⁹⁶ Moore (2011). [Psychological Theories of Crime and Delinquency: Journal of Human Behavior in the Social Environment: Vol 21, No 3](#)
- ⁹⁷ Murray, Cheliotis & Maruna (2007). [Social factors and crime](#); TRACE (2016) [Tracing human trafficking](#)

- ⁹⁸ Young 2007. The exclusive society: social exclusion, crime and difference in late modernity. SAGE Publications Ltd, <https://doi.org/10.4135/9781446222065>; Gadd & Broad 2024, 312. Facing the folk devils of modern slavery policy. Critical Social Policy Volume 43, Issue 4, 2023.
- ⁹⁹ Schindeler & Ransley 2015. Normalising and Neutralising Offending - The Influence of Health and Safety Regulation. http://sydney.edu.au/law/criminology/journal/26_03.shtml
- ¹⁰⁰ Paternoster & Simpson 1996. Sanction Threats and Appeals to Morality: Testing a Rational Choice Model of Corporate Crime. Law & Society Review. 1996;30(3):549-583. doi:10.2307/3054128.; FRA 2014. [Country report – Severe labour exploitation – Finland](#)
- ¹⁰¹ Polismyndigheten (2024). [Människohandel för sexuella och andra ändamål](#). Lägesrapport 25.
- ¹⁰² Polismyndigheten (2023). [Människohandel för sexuella och andra ändamål](#). Lägesrapport 24.
- ¹⁰³ <https://nspm.jamstalldhetsmyndigheten.se/media/diaikqgo/statistikrapport-nspm-2025-05-19.pdf>
- ¹⁰⁴ Polismyndigheten (2024). [Människohandel för sexuella och andra ändamål](#), Lägesrapport 25,18.; Polismyndigheten (2023) [Människohandel för sexuella och andra ändamål](#). Lägesrapport 24.
- ¹⁰⁵ Räddningsmissionen (2023). [Labour Exploitation in Sweden](#).
- ¹⁰⁶ Polismyndigheten (2024). [Människohandel för sexuella och andra ändamål](#). Lägesrapport 25, 7.
- ¹⁰⁷ Arbetsmiljöverket (2024). [More posted workers in 2023 - Arbetsmiljöverket](#)
- ¹⁰⁸ Eurostat, Trafficking in human beings statistics, [Trafficking in human beings statistics - Statistics Explained - Eurostat](#)
- ¹⁰⁹ SOU 2023:8, 129. [Arbetslivskriminalitet - arbetet i Sverige - en bedömning av omfattningen - lärdomar från Danmark och Finland, SOU 2023:8](#).
- ¹¹⁰ Migrationsverket (2022). [Analysrapport från enheten för operativ analys. Missbruk av uppehållstillstånd för studier](#).
- ¹¹¹ [Focus on Labour Exploitation 2016. Vulnerability to human trafficking for labour exploitation](#). FRA (2014). [Country report – Severe labour exploitation – Finland](#)
- ¹¹² IOM. [The determinants of migrant vulnerability](#).
- ¹¹³ IOM. [The determinants of migrant vulnerability](#).
- ¹¹⁴ ILO (2021). [Policies to prevent and tackle labour exploitation and forced labour in Europe](#); FRA (2014). [Country report – Severe labour exploitation – Finland](#)
- ¹¹⁵ IOM. [The determinants of migrant vulnerability](#).
- ¹¹⁶ Art. 11.4 och 11.4.a i Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/36/EU av den 5 april 2011 om förebyggande och bekämpande av människohandel, om skydd av dess offer och om ersättande av rådets rambeslut 2002/629/RIF, reviderat genom Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/1712 av den 13 juni 2024 om ändring av direktiv 2011/36/EU om förebyggande och bekämpande av människohandel och om skydd av dess offer.
- ¹¹⁷ Art. 10.1 Europarådets konvention om bekämpande av människohandel (CETS 197).
- ¹¹⁸ Art. 10.2 Europarådets konvention om bekämpande av människohandel (CETS 197).
- ¹¹⁹ Europarådets konvention om bekämpande av människohandel (CETS 197); art. 11.5 och 14.1 Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/36/EU av den 5 april 2011 om förebyggande och bekämpande av människohandel, om skydd av dess offer och om ersättande av rådets rambeslut 2002/629/RIF.
- ¹²⁰ Europarådets konvention om bekämpande av människohandel (CETS 197); Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/36/EU av den 5 april 2011 om förebyggande och bekämpande av människohandel, om skydd av dess offer och om ersättande av rådets rambeslut 2002/629/RIF.
- ¹²¹ Jämställdhetsmyndigheten. [Manual vid misstanke om människohandel](#)
- ¹²² Jämställdhetsmyndigheten (2025). [Arbete mot prostitution och människohandel i Sverige 2024. Rapport 2025:11](#).
- ¹²³ Brottsoffermyndigheten (2025). [Limited support for victims of crime in Swedish municipalities | The Crime Victim Compensation and Support Authority](#)

- ¹²⁴ Jämställdhetsmyndigheten. [Manual vid misstanke om människohandel | NSPM](#)
- ¹²⁵ Jämställdhetsmyndigheten. *Manual vid misstanke om människohandel*. [Enskilda aktörers ansvar | NSPM](#)
- ¹²⁶ EUCPN (2023). [Toolbox on work-related crime](#).
- ¹²⁷ EUCPN (2023). [Toolbox on work-related crime](#).
- ¹²⁸ EUCPN (2023). [Toolbox on work-related crime](#).
- ¹²⁹ Jämställdhetsmyndigheten (2025). [Arbete mot prostitution och människohandel i Sverige 2024. Rapport 2025:11](#).
- ¹³⁰ Jämställdhetsmyndigheten. *Manual vid misstanke om människohandel*. [Enskilda aktörers ansvar | NSPM](#)
- ¹³¹ Åklagarmyndigheten (2025) [Människohandel och människoexploatering. Rättslig vägledning 2025:1](#). Kapitel 5 och 6.
- ¹³² Jämställdhetsmyndigheten (2024) [Varför döms så få för människohandel?](#)
- ¹³³ SOU 2024:14. [Arbetslivskriminalitet – myndighetssamverkan, en gemensam tipsfunktion, lärdomar från Belgien och gränsöverskridande arbete](#)
- ¹³⁴ Ylinen et al. (2020) [Report Series № 95a: Uncovering labour trafficking. Investigation tool for law enforcement and checklist for labour inspectors | HEUNI](#), 60-61.
- ¹³⁵ [Lag \(2023:196\) om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete | Sveriges riksdag](#)
- ¹³⁶ Jämställdhetsmyndigheten (2025). [Arbete mot prostitution och människohandel i Sverige 2024. Rapport 2025:11](#).
- ¹³⁷ Congress of local and regional authorities (2025). [Empowering cities and regions to combat human trafficking for labour exploitation](#).
- ¹³⁸ Upphandlingsmyndigheten. [Om offentlig upphandling | Upphandlingsmyndigheten](#)
- ¹³⁹ Dagens Arbete (2022). [Smutsigt städjobb i maktens centrum - Dagens Arbete](#).
- ¹⁴⁰ Herzfeld Olsson, P. (2020). Konsten att inkludera arbetskraftsmigranter i den svenska arbetsrättsliga modellen. Juridisk Tidskrift, 2019/20(3), 638–670. Hämtad från <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-179748>.
- ¹⁴¹ Fastighets. [Nätverk mot arbetslivskriminalitet | Fastighets förbund](#).
- ¹⁴² Fackligt center för papperslösa. Webbida: [Fackligt Center För Papperslösa](#).
- ¹⁴³ Solidariska Byggare. Webbida: [Solidariska Byggare](#).
- ¹⁴⁴ Plattformen Civila Sverige mot Människohandel. <https://manniskohandel.se/>
- ¹⁴⁵ UN, Office of the High Commissioner of Human Rights (2011), Guiding Principles on Business and Human Rights : Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, New York, Geneva, [Guiding Principles on Business and Human Rights :](#)
- ¹⁴⁶ OECD (2018), *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/15f5f4b3-en>.
- ¹⁴⁷ Regeringskansliet (2015) [Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter](#); Regeringskansliet (2017). [Uppföljning av Sveriges nationella handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter - Regeringen.se](#)
- ¹⁴⁸ Statskontoret (2018) [FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter – utmaningar i statens arbete](#) Bedömning av Sveriges efterlevnad av FN:s vägledande principer, 13 mars 2018,
- ¹⁴⁹ Europaparlamentets och Rådets Direktiv 2024/1760 av den 13 juni 2024 om tillbörlig aktsamhet för företag i fråga om hållbarhet och om ändring av direktiv (EU) 2019/1937 och förordning (EU) 2023/2859: [Directive - EU - 2024/1760 - EN - EUR-Lex](#)
- ¹⁵⁰ Regeringen (2024) [Genomförande av EU:s direktiv om tillbörlig aktsamhet för företag i fråga om hållbarhet](#). Kommittédirektiv 2024:123.
- ¹⁵¹ [Europaparlamentets och rådets förordning \(EU\) 2024/3015 av den 27 november 2024 om förbud mot produkter som tillverkats genom tvångsarbete på unionens marknad och om ändring av direktiv \(EU\) 2019/1937](#).

- ¹⁵² Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting (Text with EEA relevance), [Directive - 2022/2464 - EN - CSRD Directive - EUR-Lex](#)
- ¹⁵³ Om the Institute for Human Rights and Business: [IHRB - Institute for Human Rights and Business](#)
- ¹⁵⁴ Jämställdhetsmyndigheten. [Myndigheter i samverkan mot arbetslivskriminalitet | NSPM](#)
- ¹⁵⁵ Carrington et al. (2021). [Addressing consumer awareness and \(in\)action towards modern slavery. Research Summary. Consumers-reserach-summary.pdf](#)
- ¹⁵⁶ Szablewska, N., & Kubacki, K. (2018). Anti-human trafficking campaigns: A systematic literature review. *Social Marketing Quarterly*, 24(2), 104-122.; Cyrus, Norbert and Vogel, Dita (2017) Learning from Demand-Side Campaigns against Trafficking in Human Beings: Evaluation as Knowledge-Generator and Project-Improver. DemandAT Working Paper No 9.
- ¹⁵⁷ [Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime](#)
- ¹⁵⁸ [Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings](#)
- ¹⁵⁹ [C029 - Forced Labour Convention, 1930 \(No. 29\)](#)
- ¹⁶⁰ [P029 - Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930](#)
- ¹⁶¹ [Directive \(EU\) 2024/1712 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 amending Directive 2011/36/EU on preventing and combating trafficking in human beings and protecting its victims](#)
- ¹⁶² [Directive 2012/29/EU of the European Parliament and of the Council of 25 October 2012 establishing minimum standards on the rights, support and protection of victims of crime, and replacing Council Framework Decision 2001/220/JHA](#)
- ¹⁶³ [Directive 2009/52/EC of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals.](#)
- ¹⁶⁴ Haapasaari et al. (2024) [From rights on paper to rights in action. Exploited migrant workers' access to remedy in the Baltic Sea Region.](#)
- ¹⁶⁵ Directive (EU) 2024/1233 of the European Parliament and of the Council of 24 April 2024 on a single application procedure for a single permit for third-country nationals to reside and work in the territory of a Member State and on a common set of rights for third-country workers legally residing in a Member State
- ¹⁶⁶ Weatherburn 2024. [The revised Single Permit Directive: protecting migrant workers from abusive employers or maintaining the status quo? · European Law Blog](#)
- ¹⁶⁷ Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services.
- ¹⁶⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning
- ¹⁶⁹ Regeringskansliet (2022.) [Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet](#). A2022/00996.
- ¹⁷⁰ Regeringskansliet (2018) [Handlingsplan mot prostitution och människohandel](#). Bilaga till regeringsbeslut 2018-02-08 nr II:1.



**JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN**

NSPM.

**Nationella samordningen mot
prostitution och människohandel**

Jämställdhetsmyndigheten | Vikingsgatan 3, 411 04 Göteborg
031-392 90 00 | info@jamstalldhetsmyndigheten.se | www.jamstalldhetsmyndigheten.se