

Til Noregs Bank

Dato: 8. april 2019

Tilråding om å ekskludere G4S PLC frå Statens pensjonsfond utland

Samandrag

Etikkrådet tilrår å ekskludere G4S PLC (G4S) frå Statens pensjonsfond utland (SPU) på grunn av ein uakseptabel risiko for at selskapet medverkar til systematiske brot på menneskerettane. G4S er eit britisk sikkerheitsselskap med verksemd i over 90 land.

Rådet har vurdert selskapet si handsaming av migrantarbeidarar i Qatar og Dei sameinte arabiske emirata (Emirata). I desse landa nyttar selskapet seg i stor grad av migrantarbeidarar, mellom anna frå India, Pakistan og Nepal.

I Golf-statane er desse arbeidarane underlagt eit regelverk som knyt arbeidstakarane sitt arbeidsløyve til ein arbeidsgivar. Dette regelverket, saman med bruk av rekrutteringsavgifter og villeiing om kontraktvilkår, har fått internasjonal kritikk for å gjere migrantarbeidarar sårbare for utnytting. Regelverket har vorte endra i perioden rådet har arbeida med saka, men i Qatar er arbeidarane framleis avhengige av arbeidsgivaren sitt samtykke til dømes for å endre arbeidsgivar. Selskapet opererer såleis innanfor eit regelverk som avgrensar arbeidarane sitt handlingsrom.

I vurderinga av situasjonen til migrantarbeidarar legg rådet særleg vekt på bruken av rekrutteringsavgifter, villeiing om lønns- og arbeidsvilkår og avgrensingar i arbeidarane sin rørslefridom. Denne praksisen er i strid med ILO sine konvensjonar for arbeidstakarrettar.

Rådet sine undersøkingar viser at arbeidarane tek opp lån i heimlandet for å finansiere rekrutteringsavgiftene, og på grunn av denne gjeldsforpliktinga har dei lita mogelegheit til å forlate arbeidet. Avgrensinga i arbeidarane sitt handlingsrom vert forsterka av at mange blir villeia når det gjeld lønns- og arbeidstilhøve, særleg ved at dei får langt lågare lønn enn det som var avtalt i heimlandet. Den første gongen rådet undersøkte selskapet, fekk arbeidarane også inndrege passa sine både i Emirata og Qatar. For Qatar blei denne praksisen endra mellom 2016 og 2018. Rådet sine undersøkingar avdekka også lange arbeidsdagar, manglande overtidsbetaling og eksempel på trakassering av arbeidarane.

Dei siste åra har det vore eit aukande fokus på migrantarbeidarar sin situasjon i Golfen, og særleg risikoen knytt til bruken av rekrutteringsavgifter. G4S har sjølv identifisert Qatar og Emirata som land med høg risiko for menneskerettsbrot og har sett i verk tiltak for å betre situasjonen. Til dømes er selskapet i gang med å sette eit tak på rekrutteringsavgiftene i Emirata. Selskapet har likevel ikkje gitt indikasjonar på at dei vil halde opp med bruken av rekrutteringsavgifter. Selskapet har heller ikkje vist til tiltak som kan hindre villeiinga om lønns- og arbeidsvilkår, og dei gir ikkje arbeidarane i Qatar løyve til å endre arbeidsgivar.

Rådet byggjer på den internasjonale forståinga av rekrutteringsavgifter som ein særleg risikofaktor for utnytting av migrantarbeidarar. Samanhalde med den omfattande villeiinga om lønns- og arbeidsvilkår og avgrensingar i arbeidarane sin rørslefridom finn rådet at det ligg føre ein uakseptabel risiko for at selskapet medverkar til systematiske brot på menneskerettane.

Innhald

1	Innleiing	1
1.1	Om selskapet	1
1.2	Kva rådet har teke stilling til	1
1.3	Kjelder	3
2	Bakgrunn	3
2.1	Migrantarbeidarar i Qatar og Emirata	3
2.2	Rekrutteringsprosessen	5
2.3	Rørslefridom	6
3	Etikkrådet sine undersøkingar	7
3.1	Etikkrådet sine studiar i Qatar	7
3.2	Etikkrådet sin studie i Emirata	8
4	Informasjon frå selskapet	9
4.1	Retningslinjer og implementering	9
4.2	Rekrutteringsprosessen	9
4.3	Rørslefridom	11
4.4	Anna informasjon	11
5	Etikkrådet si vurdering	12
6	Tilråding	14

1 Innleiing

Etikkrådet har vurdert fondet sine investeringar i selskapet G4S PLC (G4S)¹ mot menneskerettskriteriet i retningslinjene for observasjon og eksklusjon frå SPU (dei etiske retningslinjene).² Rådet fokuserer i denne tilrådinga på situasjonen til migrantarbeidarar som arbeidar i selskapet si verksemd i Qatar og Dei sameinte arabiske emirata (Emirata).

1.1 Om selskapet

G4S er ein av dei største tilbydarane av sikkerheitstenester i verda. Selskapet opererer i 90 land og har om lag 570 000 tilsette.³

I Qatar opererer G4S gjennom franchisetakaren G4S Qatar WLL (G4S Qatar). I sin kommunikasjon med rådet tek G4S ansvar for aktivitetane til G4S Qatar med omsyn til menneskerettane.⁴ I Emirata opererer G4S gjennom tolv dotterselskap med eigarskap på mellom 24,5 og 100 prosent.⁵ Selskapet har om lag 9 250 migrantarbeidarar tilsett i Qatar og 8 800 i Emirata.⁶

Ved utgangen av 2018 eigde SPU aksjar for 784 millionar kroner i G4S, tilsvarande ein eigardel på 2,33 prosent.

1.2 Kva rådet har teke stilling til

Etikkrådet har vurdert om det føreligg ein uakseptabel risiko for at G4S medverkar til eller sjølv er ansvarleg for grove eller systematiske krenkingar av menneskerettane i strid med dei etiske retningslinjene.

I vurderinga av kva som ligg i kriteriet grove eller systematiske brot på menneskerettane, byggjer rådet på internasjonalt anerkjende konvensjonar og autoritative tolkingar av desse. I denne tilrådinga byggjer rådet i stor grad på standardar for arbeidstakarrettar frå Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (International Labour Organization/ILO). Rådet har også funne rettleiing i ILO sine Generelle prinsipp og operasjonelle retningslinjer for rettferdig rekruttering.⁷ Prinsippa er ikkje rettsleg bindande, men byggjer på ILO sine konvensjonar.

I denne saka legg rådet særleg vekt på bruken av rekrutteringsavgifter, villeiing om arbeidsvilkår og avgrensingar i rørslefridom.

Bruken av rekrutteringsavgifter, altså at arbeidssøklarar må betale for å komme i arbeid, er i strid med den grunnleggjande føresetnaden om at arbeid ikkje er ei handelsvare. Denne føresetnaden følgjer av konvensjonane som danner fundamentet for den Internasjonale

¹ Issuer ID: 9062336.

² Retningslinjer for observasjon og utelukkelse fra Statens pensjonsfond utland:

<https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2014-12-18-1793?q=retningslinjer+++pensjonsfond+++utland>.

³ G4S (2017), «Integrated Report», s.10, tilgjengelig på https://www.g4s.com/en-bh/-/media/g4s/global/files/annual-reports/integrated-report-extracts-2017/g4s_integrated_report_2017.ashx

⁴ G4S (14. januar 2019), møte med rådet.

⁵ G4S (2017).

⁶ G4S (14. februar 2019), brev til rådet.

⁷ ILO (2016), «General principles and operational guidelines for fair recruitment», tilgjengeleg på https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755/lang--en/index.htm (opna 7. mars 2019).

arbeidsorganisasjonen.⁸ Rekrutteringsavgifter er også i strid med ILO-konvensjon 181 om privat arbeidsformidling artikkel 7 og ILO sine prinsipp for rettferdig rekruttering nr. 7, som slår fast at ingen rekrutteringsavgifter eller relaterte kostnader skal betalast av arbeidarar eller jobbsøkarar. Migrantarbeidarar tek ofte opp lån for å dekke rekrutteringsavgiftene, og kan slik hamne i såkalla «*debt bondage*», altså at ein ikkje har reell mogelegheit til å avslutte arbeidstilhøvet på grunn av gjeld.

Når migrantarbeidarar vert gitt dårlegare lønns- og arbeidsvilkår enn avtalt i heimlandet, er dette i strid med ILO-konvensjon nr. 97 om arbeidsmigrasjon, anneks I, artikkel 5, som fastset at arbeidsvilkåra skal vere spesifisert i kontrakten. Kontrakten skal også verte gitt til arbeidaren før avreise frå heimlandet. Dette følgjer også av ILO sine prinsipp for rettferdig rekruttering nr. 8, 9 og 10 som også framhevar at kontrakten skal vere inngått frivillig og utan bedrag.

Retten til rørslefridom følgjer av Verdserklæringa om menneskerettane artikkel 13 og den Internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettar artikkel 12. I ILO sine prinsipp om rettferdig rekruttering vert forståinga av denne retten presisert med omsyn til arbeidarar sin situasjon. Prinsipp nr. 11 fastset at arbeidarar sin fridom til å reise og til å krysse landegrensar skal respekterast, og at arbeidarane sine identitetspapir og kontraktar ikkje skal konfiskerast. Vidare følgjer av prinsipp nr. 12 at arbeidarar skal kunne avslutte arbeidstilhøvet, og at migrantarbeidarar skal kunne reise tilbake til heimlandet utan samtykke frå arbeidsgivar. Migrantarbeidarar skal ikkje måtte ha arbeidsgivaren sitt samtykke for å endre arbeidsgivar.

I tillegg til at villeiing om arbeidsvilkår, avgrensingar i rørslefridom og «*debt bondage*» er i strid med fleire konvensjonar, har ILO identifisert desse elementa som indikatorar på tvangsarbeid.⁹ Andre indikatorar er tilbakehald av lønn og omfattande bruk av overtid. Rådet har ikkje vurdert om det føreligg tvangsarbeid i denne saka, men merkar seg at praksisen i dei grovaste tilfella kan sette arbeidarane i ein tvangssituasjon.

Sjølv om det er statar og ikkje selskap som er forplikta etter internasjonale menneskerettskonvensjonar, kan selskap medverke til brot på menneskerettane. Dette gjeld uavhengig av om den aktuelle staten der krenkinga finn stad, har ratifisert konvensjonane som tilhøva vert vurdert opp mot.

Når det gjeld selskap sin medverknad til menneskerettsbrot, legg Etikkrådet vekt på at det må vere ein konkret samanheng mellom selskapet si verksemd og krenkingane. Selskapet må enten aktivt ha medverka til normbrota eller hatt kunnskap om dei, men unnlate å søkje å hindre dei.

I denne saka har rådet vurdert om det er ein uakseptabel risiko for at selskapet medverkar til *systematiske* brot på menneskerettane. Rådet har i tidlegare tilrådingar lagt til grunn at menneskerettsbrot er systematiske når brota har et betydeleg omfang.¹⁰ Det at brota er systematiske kan innebære at normbrota er talrike, at det er ulike typar rettar som vert krenka, eller at dei føregår i fleire einingar i selskapet. Rådet legg til grunn at systematiske krenkingar

⁸ Versailles-traktaten (1919), artikkel 427 og Philadelphia-erklæringa (1949), artikkel 1. Sjå også ILO (November, 2018), “*Findings from the global comparative study on the definition of recruitment fees and related costs.*” Tilgjengeleg på https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_646693/lang--en/index.htm (opna 6. mars 2019).

⁹ ILO (2012) “*Indicators of Forced Labour.*” Tilgjengeleg på https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm (opna 19. mars 2019).

¹⁰ Etikkrådet (5. mai 2017), Tilråding om å ekskludere Hansae Yes24 Holdings Co. Ltd., s. 2. Tilgjengeleg på <https://etikkradet.no/files/2017/06/Tilr%C3%A5dning-Hansae-5.-mai-2017-2.pdf> (opna 7. mars 2019).

ikkje er isolerte brot, men utgjer eit handlingsmønster. Rådet har i tidlegare tilrådingar vektlagd om det har vore ein planlagd praksis frå selskapet si side å bevege seg på eller over grensa for det som er aksepterte normer.¹¹

I tråd med dei etiske retningslinjene må normbrota vere pågåande, eller det må vere ein uakseptabel risiko for at brot vil skje i framtida. I vurderinga av risikoen for nye menneskerettsbrot kan tidlegare normbrot gi ein indikasjon på framtidig handlingsmønster. Rådet legg vekt på korleis selskapet har respondert når normbrot har vorte avdekka, og kva selskapet har gjort for å hindre at normbrot skjer igjen. I denne vurderinga finn rådet rettleiing i FN sine prinsipp for næringsliv og menneskerettar, som inneber ein forventning om at selskap skal respekterer menneskerettane, førebyggje risiko for brot og handtere faktiske brot.¹²

Ifølgje desse prinsippa har selskapet ei plikt til å følge nasjonale lover og normer sjølv om desse ikkje vert handheva av styresmaktene. Det er forventa at eit selskap vurderer faktiske og potensielle negative effektar verksemda har for dei som er påverka av den, og viser at det har strategiar og prosedyrar på plass som bidrar til å forhindre menneskerettsbrot. Selskapet skal også vurdere om tiltaka som er gjennomført, har effekt, og eventuelt gjere endringar for å hindre at brot skjer igjen. Etikkrådet legg til grunn at det er selskapet som må godtgjere at det vert arbeida tilstrekkeleg med å førebyggje menneskerettsbrot.

1.3 Kjelder

I denne saka har Etikkrådet nytta offentleg tilgjengelege kjelder, mellom anna frå FN og ILO. Tilrådinga byggjer også på rådet sine egne studiar av situasjonen til migrantarbeidarar som arbeidar for G4S i Qatar og Emirata. Studiane blei gjennomført i 2016, 2017 og 2018. I tillegg har selskapet delt informasjon om retningslinjer og tiltak for å hindre brot på menneskerettane. Møter vart halde mellom rådet og selskapet i juni 2017 og januar 2019.

2 Bakgrunn

2.1 Migrantarbeidarar i Qatar og Emirata

I fleire år har omfattande kommersiell verksemd i Golfen ført til stor etterspurnad etter migrantarbeidarar. Både i Qatar og Emirata er arbeidsinnvandring regulert gjennom eit regelverk som knyt arbeidarane sine tilsettings- og opphaldsløyve til ein arbeidsgivar. Regelverket har vorte kritisert for å gjere arbeidarane avhengige av arbeidsgivaren og sårbare for utnytting.

Fleire FN-aktørar, inkludert ILO, har gitt uttrykk for alvorleg uro for situasjonen til migrantarbeidarar i Golf-statane. ILO estimerer at så mange som 600 000 immigrantar er

¹¹ Etikkrådet (15. november 2005), Tilråding om å ekskludere Wal-Mart Stores Inc., s. 21. Tilgjengeleg på <https://etikkradet.no/files/2017/02/Tilr%C3%A5dning-WalMart.pdf> (opna 7. mars 2019).

¹² FNs høgkommissær for menneskerettar (2011), FN sine rettleiande prinsipp for næringsliv og menneskerettar. Tilgjengeleg på https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_en.pdf (opna 29. mars 2019).

offer for tvangsarbeid i regionen.¹³ FN sin spesialrapportør for moderne slaveri beskriv situasjonen slik:

*«The fees charged by recruitment agencies for travel arrangements, labour contracts and other services trap migrant workers into bondage in their home countries. Consequently, migrant workers are often indebted upon arrival in the country of destination. Furthermore, practices such as the confiscation of passports, the non-payment, underpayment or delayed payment of wages, and contract substitution are considered to contribute to debt bondage.»*¹⁴

I juni 2014 vart Qatar klagt inn til ILO for ikkje å oppfylle forpliktingane sine etter konvensjonen om tvangsarbeid. Klagarane var representantar frå arbeidstakarorganisasjonar frå 12 land. I oppfølginga av klagen fekk Qatar i 2016 ein frist på eitt år til å reformere sitt nasjonale lovverk.¹⁵ I mellomtida hadde Qatar teke fleire steg for å styrke arbeidstakarrettane, og under løfte om vidare reformer og nært samarbeid med ILO blei saka lukka i 2017.¹⁶ Også i Emirata vart det i 2016 gjort endringar i det nasjonale regelverket for å betre arbeidarar sine rettar.¹⁷

I vurderinga av situasjonen for migrantarbeidarar i Golfen må det takast omsyn til deira særlege sårbarheit. Arbeidarane oppheld seg ofte i land der dei ikkje kjenner språket, og dei er langt vekk frå familie og nettverk. Arbeidarane er ofte fattige, og mange tek opp lån for å kunne finansiere rekrutteringsavgifta som rekrutteringsbyråa krev. I 2013 uttala FN sin spesialrapportør om migrasjon følgjande:

*«Migrants whose residence permit depends on the work contract are thus heavily dependent on their employer, and vulnerable to abuse. Those who are indebted due to recruitment fees are rendered even more vulnerable, as they will feel pressured to pay off their debt before they can return home.»*¹⁸

I tillegg til dei omlag 18 000 migrantarbeidarane som arbeidar for G4S i Qatar og Emirata, arbeidar om lag 11 100 migrantarbeidarar for selskapet i Saudi Arabia som har eit liknande regelverk som nabolanda Qatar og Emirata.¹⁹

¹³ ILO, nettside: “Labour Migration”. Tilgjengeleg på <https://www.ilo.org/beirut/areasofwork/labour-migration/lang--en/index.htm> (opna 6. mars 2019).

¹⁴ FN sin generalforsamling (4. juli 2016), Rapport frå FN sin spesialrapportør for moderne slaveri, A/HRC/33/46, avsnitt 29. Tilgjengeleg på <https://undocs.org/A/HRC/33/46> (opna 7. mars 2019).

¹⁵ ILO Governing Body (17. mars 2016), “Complaint concerning non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), made by delegates to the 103rd Session (2014) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution”. Tilgjengeleg på: https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB326/WCMS_459148/lang--en/index.htm (opna 7. mars 2019).

¹⁶ ILO Governing Body (31. oktober 2017), “Complaint concerning non-observance by Qatar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), made by delegates to the 103rd Session (2014) of the International Labour Conference under article 26 of the ILO Constitution”. Tilgjengeleg på: https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB331/ins/WCMS_586479/lang--en/index.htm (opna 6. mars 2019).

¹⁷ Human Rights Watch (2015), “UAE: A Move to Protect Migrant Workers”, tilgjengeleg på <https://www.hrw.org/news/2015/11/01/uae-move-protect-migrant-workers> (opna 28. mars 2019).

¹⁸ FN si Generalforsamling (3. april 2014), Rapport frå FN sin spesialrapportør for migrasjon, A/HRC/26/35, avsnitt 38. Tilgjengeleg på: <https://www.undocs.org/A/HRC/26/35> (opna 6. mars 2019).

¹⁹ G4S (14. februar 2019), brev til Etikkrådet.

2.2 Rekrutteringsprosessen

2.2.1 Rekrutteringsavgifter

Internasjonalt har dei seinaste åra vore eit aukande fokus på rekrutteringsavgifter som ein risikofaktor for såkalla «*debt bondage*». Dette fokuset har ført til fleire globale initiativ som tek til orde for at arbeidsgivar må bere kostnadene ved rekrutteringa. Døme på slike initiativ er «*the Leadership Group for Responsible Recruitment*»²⁰ og «*the Dhaka Principles for Migration with Dignity*»²¹ inkludert «*the Employer Pays Principle*». Bruken av rekrutteringsavgifter er også løfta fram av FNs *Global Compact*.²²

ILO definerer «*recruitment fees and any related costs*» som «*any fees or costs incurred in the recruitment process in order for workers to secure employment or placement, regardless of the manner, timing or location of their imposition or collection*».²³ Ulike aktørar, både offentlege og private, nyttar likevel ulike definisjonar av rekrutteringsavgifter og relaterte utgifter.²⁴ Ein meir detaljert definisjon vart vedteke av ILO i 2019.²⁵

Internasjonalt synast det å vere semje om at bruken av rekrutteringsavgifter set arbeidarane i ein situasjon der handlingsrommet deira vert avgrensa, slik at dei vert sårbare for utnytting. Praksisen med å krevje rekrutteringsavgifter frå arbeidarar er likevel utbreidd blant byråa som rekrutterer arbeidarar til Golfen. Både i Qatar og i Emirata er det ulovleg å pålegge arbeidstakaren å betale for rekrutteringa.²⁶ Dette lovverket gjeld likevel ikkje i heimlandet til migrantarbeidarane, og både Nepal, India og Pakistan tillét rekrutteringsavgifter i ei viss utstrekning.²⁷

2.2.2 Villeiing om lønns- og arbeidsvilkår

Villeiing eller bedrag knytt til lønns- og arbeidsvilkår vert ofte omtala som «*contract substitution*». Praksisen er utbreidd i Golf-statane og har vore kjend for det internasjonale samfunnet i mange år. Til dømes uttala ILO sin ekspertkomité i 1999:

«*Contract substitution is the practice whereby, despite having signed an authorized contract prior to departure, upon arrival in the country of employment, the worker is issued with a new*

²⁰ Institute for Human Rights and Business (2016), “*The Leadership Group for Responsible Recruitment*.” Tilgjengeleg på <https://www.ihrb.org/employerpays/leadership-group-for-responsible-recruitment> (opna 6. mars 2019).

²¹ Institute for Human Rights and Business (2012), “*The Dhaka Principles for Migration With Dignity*.” Tilgjengeleg på <https://www.ihrb.org/dhaka-principles/> (opna 6. mars 2019).

²² UN Global Compact (2015), “*Eliminating Recruitment Fees Charged to Migrant Workers*.” Tilgjengeleg på https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/labour/tools_guidance_materials/labour-recruitment-fees.pdf (opna 7. mars 2019).

²³ ILO (2016), “*General principles and operational guidelines for fair recruitment*”.

²⁴ ILO (November. 2018), “*Findings from the global comparative study on the definition of recruitment fees and related costs*.” Tilgjengeleg på: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/events-training/WCMS_646693/lang--en/index.htm (opna 6. mars 2019).

²⁵ ILO (2019), “*Second Supplementary Report: Report of the Meeting of Experts on Defining Recruitment Fees and Related Costs*.” Tilgjengeleg på https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_669783.pdf (opna 7. april 2019).

²⁶ Qatar, Lov nr. 14 av 2004 Arbeidslova, artikkel 33, tilgjengeleg på <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/67387/119186/F-1851656538/QAT67387%20Eng.pdf> (opna 6. mars 2019) og UAE, Arbeidslova av 1980, artikkel 18. Tilgjengeleg på https://www.moid.gov.ae/Laws/UAE_Labour_Law.pdf (opna 6. mars 2019).

²⁷ US State Department, Trafficking in Persons Report 2018, India - s. 225, Nepal – s. 319, Pakistan – s. 339. Tilgjengeleg på <https://www.state.gov/documents/organization/282803.pdf> (opna 5. mars 2019).

*contract specifying lower conditions of work, pay and so on. Such a practice has been known to occur particularly in the Gulf States.»*²⁸

Eit anna døme på villeiing er at dei reelle lønns- og arbeidsvilkåra ikkje stemmer med det som følgjer av kontrakten. Villeiinga kan gjelde lønnsnivå, arbeidstid, overtidsbetaling og høve til fråvær ved sjukdom. Migrantarbeidarar som har reist til eit anna land for å arbeide, og som har teke opp lån for å ha råd til rekrutteringsavgifta, er særleg sårbare for slike endringar fordi dei har lita eller inga reell mogelegheit til å forlate arbeidstilhøvet. Villeiinga gjer at det kan vere vanskelegare for arbeidaren å betale tilbake lånet til avtalt tid, og praksisen kan føre til at arbeidarar godtek arbeid som er i strid med deira rett til trygge og sunne arbeidsforhold.

2.3 Rørslefridom

Både i Emirata og i Qatar er det i strid med nasjonalt lovverk å inndra identitetspapira til arbeidarane utan deira samtykke.^{29, 30} Praksisen er likevel utbreidd og kan mellom anna hindre arbeidarar i å forlate landet.

Regelverket i Qatar og Emirata knyt arbeidarane til ein enkelt arbeidsgivar og gjer arbeidaren avhengig av samtykke frå arbeidsgivaren i ulike situasjonar. Fram til 2018 måtte migrantarbeidarar ha arbeidsgivaren sitt samtykke for å forlate Qatar og for å endre arbeidsgivar etter enda kontrakt. Qatar endra denne lovgivinga i 2018 og gjorde det lovleg for dei fleste arbeidarar å forlate landet utan samtykke frå arbeidsgivaren.³¹

Under det nye regelverket kan arbeidstakarar også endre arbeidsgivar utan samtykke når kontrakten går ut, eller etter maksimum fem år.³² Arbeidarane må likevel ha samtykke frå arbeidsgivaren for å endre arbeidsgivar i kontraktperioden. Liknande reglar gjeld i Emirata der arbeidstakaren kan endre arbeidsgivar på gitte vilkår.³³ Arbeidsgivar har også høve til å motsette seg ein arbeidar sitt ønske om å forlate landet.³⁴

²⁸ ILO (1999), *“Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations”*, paragraph 144. Tilgjengeleg på

<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b3.htm> (opna 12. mars 2019).

²⁹ Qatar, Lov nr. 21 av 2015, *«regulating the entry and exit of expatriates and their residence.»*, artikkel 8. Tilgjengeleg på

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/102231/123499/F-577602842/QAT102231%20Eng.pdf> (opna 6. mars 2019).

³⁰ UAE, Embassy of the UAE, Washington DC (2010), *“Labor Rights in the United Arab Emirates”* tilgjengeleg på http://uae-embassy.org/sites/default/files/pdf/LH-Labor-factsheet_2010-03.pdf (opna 28. mars 2019).

³¹ Qatar, Lov nr. 13 av 2018 som endrar føresegnene i lov nr. 21 av 2015. Tilgjengeleg på [https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/107340/132079/F620027197/QatarGB-Law%2013%20\(2018\)%20Ar%20Eng.revATfinal30Oct18.pdf](https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/107340/132079/F620027197/QatarGB-Law%2013%20(2018)%20Ar%20Eng.revATfinal30Oct18.pdf) (opna 6. mars 2019).

³² Qatar, Lov nr. 21 av 2015, artikkel 21.

³³ UAE, Minister-dekret nr. 766 av 2015 *“on Rules and Conditions for granting a permit to a worker for employment by a new employer”*. Tilgjengeleg på [https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101783/122810/F695573065/Ministerial%20Decree%20\(766\)%20of%202015%20on%20Rules%20and%20Con.pdf](https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/101783/122810/F695573065/Ministerial%20Decree%20(766)%20of%202015%20on%20Rules%20and%20Con.pdf) (opna 28. mars 2019) og Resolusjon nr. 1186 av 2010, *“Rules and Conditions of Granting a New Work Permit to an Employee after Termination of the Work Relationship in Order to Move from One Establishment to Another”*, artikkel 2. Tilgjengeleg på <http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/106019/129818/F685826394/ARE106019%20Eng.pdf> (opna 6. mars 2019).

³⁴ UAE, Resolusjon nr. 707 av 2006, *“regarding the rules and procedures for non-citizens conducting business in the State”*, artikkel 9. Tilgjengeleg på <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/106017/129816/F1478961465/ARE106017%20Eng.pdf> (opna 12. mars 2019).

3 Etikkrådet sine undersøkingar

På oppdrag frå Etikkrådet har ein konsulent gjort tre studiar i Qatar og Emirata. Studiane blei gjennomført i 2016, 2017 og 2018, og byggjer i stor grad på intervju med migrantarbeidarar frå Nepal, India og Pakistan som arbeida for G4S.

3.1 Etikkrådet sine studiar i Qatar

Undersøkinga frå 2016 omfatta 32 migrantarbeidarar frå Nepal og India som arbeida for G4S på ulike stader i Qatar. Undersøkinga frå 2018 byggjer på intervju med 25 migrantarbeidarar frå Nepal og India.

3.1.1 Rekrutteringsprosessen

Arbeidarane som blei intervjuet i 2016, fortalde at G4S Qatar hadde vore direkte involvert i rekrutteringsprosessen både i India og Nepal, og fleire av arbeidarane hadde møtt representantar for G4S Qatar på kontora til rekrutteringsbyrået i heimlandet. Også i 2018 fortalde arbeidarar at representantar frå selskapet deltok i rekrutteringsprosessen.

Rekrutteringsavgifter

Alle arbeidarane i studien frå 2016 fortalde at dei hadde betalt rekrutteringsavgifter til eit rekrutteringsbyrå for å få arbeide for G4S i Qatar. Arbeidarane hadde betalt mellom 600 USD og 1 800 USD og uttalte at dette var vanleg praksis for dei som arbeida for G4S i Qatar. Arbeidarane hadde teke opp lån i heimlandet for å kunne betale avgiftene. Nokre av arbeidarane frå Nepal fortalde at dei hadde blitt instruert om å ikkje opplyse om at dei hadde betalt meir enn 90 USD som er den øvre grensa i heimlandet. Studien frå 2018 fann at alle arbeidarane hadde betalt rekrutteringsavgifter, og dei fleste hadde betalt mellom 600 og 1 450 USD.

Villeiing om lønns- og arbeidsvilkår

I 2016 sa arbeidarane at dei hadde vorte villeia om lønn og arbeidstid. Arbeidarane opplevde at da dei kom til Qatar, var løna betydeleg lågare enn det som var avtalt i heimlandet. Arbeidarane var lova grunnløn frå om lag 300 USD til 440 USD. I staden fekk dei grunnløn på mellom 130 og 170 USD. Studien som blei gjort i 2018, fann også at mange arbeidarar fekk betalt mellom 15 og 30 prosent mindre enn det dei var lova.

I studien frå 2016 sa arbeidarane at dei var blitt fortalt at dei skulle arbeide seks dagar i veka med arbeidsdagar frå åtte til tolv timar. Mange av arbeidarane arbeida i staden sju dagar i veka, kvar veke. Nokre av arbeidarane fortalde at dei somme tider måtte arbeide mellom 12 og 16 timar per dag, men at overtidsbetalinga deira blei kutta. I undersøkinga frå 2018 sa fleire av arbeidarane at dei var blitt lova 8-timars dagar, men måtte arbeide 12 timar utan overtidstillegg.

I studien frå 2018 fortalde arbeidarane også at dei hadde vorte lova toårs-kontraktar i rekrutteringsprosessen, men då dei kom til Qatar blei dei bedne om å signere ein femårs-kontrakt. Nokre arbeidarar fortalte at dei følte seg pressa til å signere kontrakten, og vart trua med deportasjon om dei ikkje signerte kontrakten.

3.1.2 Rørslefridom

Konfiskering av identitetspapir

I studien frå 2016 hadde ingen av arbeidarane som vart intervjua, passa sine. Arbeidarane opplyste at den einaste gangen dei fekk tilbake passa, var om dei skulle reise tilbake til heimlandet. I 2018 synast denne praksisen å ha endra seg, ettersom alle som vart intervjua, hadde passa sine.

Samtykke frå arbeidsgivar

I studien frå 2016 fortalde nokre av arbeidarane at dei aldri hadde bedt om løyve frå arbeidsgivaren for å reise frå landet eller endre arbeidsgivar, fordi dei ikkje forventa at arbeidsgivaren ville samtykke. Basert på andre arbeidarar sine erfaringar, såg dei det som sannsynleg at dersom dei bad om eit slikt samtykke, ville dei verte sagt opp. I studien frå 2018 svara alle arbeidarane at arbeidsgivaren ikkje ville komme til å godkjenne ein førespurnad om å få endre arbeidsgivar i kontraktperioden.

3.1.3 Andre tilhøve

I studien frå 2016 beskreiv arbeidarar at dei vart pressa til å arbeide til tross for at dei var sjuke, og at dei vart straffa med lønnstrekk om dei var vekke frå jobb på grunn av sjukdom. Arbeidarane var ikkje gjort kjend med nokon klagemekanisme dei kunne nytte.

3.2 Etikkrådet sin studie i Emirata

Undersøkinga blei gjort i 2017 og byggjer på intervju med 16 migrantarbeidarar som arbeidar for G4S på ulike stader i Emirata. Arbeidarane kom frå India og Pakistan.

3.2.1 Rekrutteringsprosessen

Alle arbeidarane som vart intervjua, hadde betalt rekrutteringsavgifter for å arbeide i G4S i Emirata. Avgiftene varierte frå 750 til 1 100 USD for pakistanske arbeidarar og 600 til 1 800 USD for dei indiske arbeidarane. Arbeidarane sa at dei var blitt villeia med omsyn til minst eit av vilkåra for tilsetjing, til dømes kva gjaldt lønn, overtid eller butilhøve.

3.2.2 Rørslefridom

Ingen av arbeidarane hadde passa sine, og dei forklarte at passa vart inndregne av representantar for G4S når dei kom til landet. Passa blei gitt tilbake når arbeidarane skulle reise heim, til dømes for ferie som blei gitt annakvart år, eller i nødssituasjonar. Arbeidarane opplevde situasjonen slik at dei ikkje kunne be om å få tilbake passa utan å risikere sanksjonar og i verste fall å miste jobben.

3.2.3 Andre tilhøve

Alle arbeidarane sa at det var vanskeleg å få godkjenning frå selskapet for å ta fri ved alvorleg sjukdom eller død i familien i heimlandet. Ifølgje arbeidarane var vurderinga av om det skulle bli gitt løyve til å ta fri opp til leiinga, og det var ingen automatikk at det blei gitt fri i slike situasjonar.

Minst ti av arbeidarane fortalde at dei hadde opplevd trakassering frå andre tilsette i G4S, oftast frå personar i leiarstillingar. Trakasseringa innebar truslar om økonomiske sanksjonar inkludert trekk i lønn. Nokre av arbeidarane hadde også sett andre bli trakassert, og det var ikkje uvanleg med truslar om oppseiing og deportasjon.

Ingen av arbeidarane hadde høyrte om nokon klagemekanisme som dei kunne nytte seg av, og fleire sa at dei frykta å verte straffa om dei klaga til sine overordna.

4 Informasjon frå selskapet

Etikkrådet har hatt mykje skriftleg kommunikasjon med G4S frå 2016 til 2019. I 2017 blei det gjennomført eit telefonmøte med selskapet, og i 2019 blei det gjennomført eit nytt møte mellom selskapet og rådet. G4S har gitt sine kommentarar på to utkast til tilråding, og selskapet har delt ei rekke dokument om sitt arbeid for å overhalde menneskerettane.

4.1 Retningslinjer og implementering

G4S har delt sine retningslinjer for menneskerettar og for migrantarbeidarar, samt ei rekkje andre dokument som gjer greie for prosedyrar selskapet har etablert for å hindre brot på menneskerettane.³⁵ Frå selskapet sin *Slavery and Human Trafficking Statement* følger det:

«*The employment of migrant labour is necessary in a number of G4S businesses where the availability of local labour is scarce. We recognise that in seeking better work opportunities and livelihoods for their families, migrant workers are often outside the legal protection of their countries of national origin which can make them vulnerable to abuse and exploitation.*»³⁶

Selskapet måler etterleving av menneskerettane gjennom ein intern eigen-vurdering, såkalla *Control Self-Assessments*. Skjemaet som vert brukt i denne vurderinga, inneheld ikkje spørsmål om arbeidstakarrettar.³⁷

Rekrutteringsselskapa som samarbeider med G4S, er bundne av selskapet sin *Code of Conduct for Recruitment Agencies as Suppliers of Migrant Workers*. I Qatar er det G4S Qatar som gjer utval av rekrutteringsbyråa. Selskapet har forklart at det på sentralt hald ikkje har informasjon om etterleving av menneskerettane er ein del av denne prosessen.³⁸

G4S har identifisert Qatar og Emirata som land med høg risiko for menneskerettsbrot.³⁹ I 2017, etter at selskapet hadde motteke det første utkastet til tilråding frå Etikkrådet, gjennomførte selskapet ein internrevisjon i Qatar, og fann at dei måtte gjere nærare undersøkingar når det gjaldt kontraktar, rekrutteringsbyrå, arbeidstid, løn og losji for arbeidarane.⁴⁰ I UAE vurderer selskapet at lange arbeidsdagar for arbeidarane er ei utfordring.

4.2 Rekrutteringsprosessen

G4S har opplyst at dei er direkte involvert i rekrutteringsprosessen av migrantarbeidarar.⁴¹ Den første kontakten med arbeidssøkarane skjer gjennom rekrutteringsbyrået, men dei endelige intervju og avgjerda om tilsetting vert ofte gjort av selskapet sjølv.

³⁵ G4S (14. februar 2019), brev til rådet, "Group HR Policy - Migrant Workers".

³⁶ G4S (2017), "Slavery and Human Trafficking Statement." Tilgjengeleg på https://www.g4s.com/-/media/g4s/corporate/files/csr/slavery_and_human_trafficking_statement_2_pager_2017.ashx (opna 6. mars 2019).

³⁷ G4S (14. februar 2019), brev til rådet, *Human Rights Control Self-Assessment: 2018*.

³⁸ G4S (14. januar 2019), møte med rådet.

³⁹ G4S (14. februar 2019) brev til rådet, «*Human Rights Heatmap*».

⁴⁰ G4S (14. februar 2019).

⁴¹ G4S (25. januar 2017 og 24. juli 2018), brev til Etikkrådet.

4.2.1 Rekrutteringsavgifter

Det følger av G4S sin *Code of Conduct* at rekrutteringsbyråa ikkje kan pålegge arbeidarane urimelege avgifter for å få arbeide for G4S. Vidare skal arbeidarane bli bedne om å opplyse kor mykje dei har betalt når dei kjem til landet der dei skal arbeide. Av retningslinjene for migrantarbeidarar følgjer det også at kontrakten skal opplyse om alle utgifter arbeidaren har hatt i rekrutteringa.

I den første kommunikasjonen mellom Etikkrådet og selskapet uttalte G4S at dei ikkje visste om arbeidarar som betalte rekrutteringsavgifter, og at viss slik praksis vart oppdaga, ville samarbeidet med det aktuelle rekrutteringsbyrået verte avslutta.⁴²

I seinare kommunikasjon har selskapet endra sitt standpunkt. Selskapet har forklart at grunnen til at dei først informerte om at arbeidarane ikkje betalte rekrutteringsavgifter, var den uklare definisjon av «*recruitment fees*».⁴³ I nokre land betaler selskapet til dømes for flybillett, medan arbeidarane i andre land ber denne kostnaden.

G4S er no tydeleg på at arbeidarar betalar til rekrutteringsbyråa for å arbeide både i Qatar og i Emirata. I eit møte mellom rådet og selskapet i januar 2019 uttalte selskapet at det sjølv ikkje betalar rekrutteringsselskapa som rekrutterer arbeidarar for G4S i arbeidarane sine heimland. I mars 2019 informerte selskapet at G4S Qatar likevel betalar rekrutteringsbyråa, men at dei ikkje betaler i andre land.

Selskapet har oppgitt ulike tal på kor mykje arbeidarane må rekne med å betale. For Qatar opplyste selskapet i januar 2019 at arbeidarar frå Nepal, India og Pakistan betalte mellom 825 og 1 100 USD.⁴⁴ I februar 2019 opplyste selskapet at dei indiske arbeidarane betalte rundt 218 USD, medan dei nepalske betalte om lag 377 USD.⁴⁵ I mars 2019 opplyste selskapet at i alle høve er det ingen arbeidarar som betaler meir enn 1 000 USD.⁴⁶

For Emirata har selskapet opplyst at avgiftene arbeidarane må betale, ligg på om lag 1 030 - 1126 USD for dei indiske arbeidarane, 1 790 - 1 975 USD for dei pakistanske, og 1 049 - 1 166 USD for arbeidarane frå Nepal.⁴⁷ I Emirata er selskapet i ein prosess med å inngå nye avtalar med rekrutteringsbyrå og vil der sette den øvre grensa for avgifter som arbeidarane må betale, til 400 USD. Selskapet har også opplyst at arbeidarane betalar rekrutteringsavgifter i Kuwait og Saudi Arabia.

G4S har uttala at dei manglar oversikt over nivået på kostnader som arbeidaren må betale. Dette er ein av fleire grunnar til at selskapet har bestemt å opprette ei stilling som koordinator for migrantarbeidarar i selskapet.⁴⁸

G4S gav i møte med rådet i januar 2019 uttrykk for at dei har forståing for problematikken knytt til bruk av rekrutteringsavgifter, men at selskapet ikkje vil ha moglegheit til å konkurrere på marknaden i Golfen dersom selskapet skal dekke alle kostnadene ved rekrutteringa.

⁴² G4S (25. januar 2017).

⁴³ G4S (14. februar 2019).

⁴⁴ G4S (14. januar 2019).

⁴⁵ G4S (14. februar 2019). "The costs include medical fees, food and accommodation related to recruitment process and labour department insurance."

⁴⁶ G4S (8. mars 2019), epost til Etikkrådet.

⁴⁷ G4S (14. januar 2019). "The costs include Demand Letter, Document Attestation (PCC, Education Certificates etc), Flights, Immigration fee's and travel insurance, Projected costs for repatriation, Medical Assessment, Recruitment Fees, Advertising Costs, EMID – UAE"

⁴⁸ G4S (14. januar 2019).

4.2.2 Villeiing om lønns- og arbeidsvilkår

Av G4S sine retningslinjer om migrantarbeidarar for rekrutteringsbyråa følgjer det:

«Contracts of employment will be in such a format that applicants are able to fully understand the terms and conditions that will apply prior to signing. (...) Copies will be made available in both the employee's home country and then reviewed for consistency on arrival. Additions and changes to contracts of employment upon arrival which are less favourable to the employee are prohibited.»

Selskapet har opplyst at dei ikkje har oppfatta det slik at arbeidarar har fått andre kontraktar eller vilkår når dei har kome til Golfen, men at dette heller ikkje har vore noko dei har undersøkt.⁴⁹ Samsvaret mellom tilbodet dei får i heimlandet og dei reelle vilkåra er også noko som den nye koordinatoren for migrantarbeidarar skal sjå nærare på.

På spørsmål om kvifor nokre arbeidarar i 2018 hadde blitt bedt om å signere kontraktar for fem år heller enn toårskontraktar som avtalt i heimlandet, svara selskapet at kontrakten vert inngått i heimlandet, og ikkje når arbeidstakaren kjem til Golfen.⁵⁰ Selskapet meiner at i alle høve vil femårskontrakten vere betre for alle paratar, fordi i motsetnad til toårskontrakten vil den kunne seiast opp av både arbeidsgivar og arbeidstakar.

4.3 Rørslefridom

4.3.1 Oppbevaring av identitetspapir

Av G4S sine retningslinjer for migrantarbeidarar følgjer det at med mindre det er pålagt ved lov at arbeidsgivar oppbevarer pass, identitetspapir og arbeidsløyve, skal arbeidarar sjølv oppbevare slike dokument. Selskapet har opplyst at i 2017 vart arbeidarane sine pass ikkje lenger inndregne i Qatar.⁵¹ I Emirata vert passa framleis oppbevart av arbeidsgivar med samtykke frå arbeidarane. Frå mars 2019 vil selskapet endre praksis, og arbeidarane vil sjølv ha tilgang til passa sine også i Emirata.⁵²

4.3.2 Samtykke frå arbeidsgivar

I 2017 opplyste G4S at dei ikkje avgrensar rørslefridommen til sine tilsette, til dømes om arbeidaren ønskjer å reise til heimlandet eller dei ønskjer å endre arbeidsgivar.⁵³ I mars 2019 opplyste selskapet likevel at dei ikkje tillét arbeidarar i Qatar å endre arbeidsgivar i kontraktperioden.⁵⁴

Ifølgje selskapet sine retningslinjer for migrantarbeidarar kan arbeidarane avslutte kontrakten så lengje dei respekterer fristen for oppseiing.

4.4 Anna informasjon

G4S etablerte ei klageordning og eit varslingsystem kalla «*Speak Out*» i 2015. Arbeidarane har vorte opplyst om dette, og sidan 2017 har selskapet undersøkt to klager frå arbeidarar i Qatar som gjaldt tilsette som ikkje hadde fått naudsynte dokument frå selskapet. I UAE har

⁴⁹ G4S (14. januar 2019).

⁵⁰ G4S (14. januar 2019).

⁵¹ G4S (9. juni 2017), telefonmøte med rådet.

⁵² G4S (14. januar 2019).

⁵³ G4S (25. januar 2017), brev til rådet.

⁵⁴ G4S (8. mars 2019), epost til rådet.

selskapet undersøkt 16 klager som mellom anna gjaldt urettmessige lønnstrekk, fridagar og godar.⁵⁵

5 Etikkrådet si vurdering

Etikkrådet har vurdert om det er ein uakseptabel risiko for at G4S medverkar til systematiske menneskerettsbrot i Qatar og i Emirata som følgje av selskapet si handsaminga av migrantarbeidarar. I vurderinga har rådet lagt vekt på bruken av rekrutteringsavgifter, villeiing om kontraktvilkår og avgrensing i arbeidarane sin rørslefridom. Vurderinga byggjer på internasjonale standarar for arbeidstakarrettar.

Etikkrådet sine undersøkingar viser at migrantarbeidarane som vert tilsett i G4S i Qatar og Emirata, betalar rekrutteringsavgifter. I nokre tilfelle svarar rekrutteringsavgiftene til fleire månadsløner. Arbeidarane tek ofte opp lån for å betale avgifta. Rådet legg vekt på at selskapet også sjølv har bekrefta at arbeidarane betalar rekrutteringsavgifter, og at selskapet ikkje betaler noko for rekrutteringsbyrå sine tenester i Emirata. Rådet finner det også godgjort at arbeidarar vert villeia om kontraktvilkåra, mellom anna har arbeidarar fått mindre betalt enn det som var avtalt. Sjølv om arbeidsvilkåra er langt dårlegare enn det arbeidarane først trudde, har dei liten mogelegheit til å returnere til heimlandet på grunn av gjeldsforpliktingane dei har påteke seg.

Arbeidarane har heller ikkje høve til å bytte arbeidsgivar før kontrakten går ut fordi dette krev samtykke frå arbeidsgivaren. I denne samanheng har rådet merka seg ein praksis som blei observert i Qatar-studien frå 2018: Mange av arbeidarane hadde fått tilbod om toårskontraktar, men da dei kom til Golfen, blei dei pressa til å signere kontraktar på fem år. Selskapet har forklart at kontrakten på fem år er betre for både arbeidsgivar og arbeidstakar fordi den gir begge sider mogelegheit til å seie opp avtalen. Rådet meiner derimot at presset om å signere femårskontrakten i praksis førte til at arbeidarane vart bundne til G4S i fem år i staden for to år. Selskapet har sjølv bekrefta at dei ikkje godkjenner førespurnader om å endre arbeidsgivar undervegs i avtaleperioden. Dette betyr at arbeidarane kan seie opp, men ikkje endre arbeidsgivar i Qatar.

På same tid merkar rådet seg at situasjonen i 2019 synes å være noko betre enn den var i 2016 og 2017 kva gjeld arbeidarane sin rørslefridom, fordi styresmaktene i Qatar no tillèt dei fleste migrantarbeidarar å reise frå landet utan samtykke frå arbeidsgivar, og fordi tilsette får behalde passa sine i Qatar. Rådet legg likevel vekt på at selskapet i praksis avgrensar arbeidarane sitt handlingsrom, mellom anna gjennom villeiing om kontraktvilkår og ved å nekte arbeidarane å endre arbeidsgivar.

Etikkrådet meiner at den føreliggjande rekrutteringspraksisen og avgrensingane i arbeidarane sin rørslefridom, sett i lys av migrantarbeidarane sin særlege sårbarheit, er i strid med menneskerettane slik dei kjem til uttrykk i ILO sine konvensjonar for arbeidstakarrettar. Sjølv om rådet ikkje har teke stilling til om einskilte arbeidarar har vore utsett for tvangsarbeid i denne saka, merkar rådet seg at praksisen som har kome fram i undersøkingane, svarar til ILO sine indikatorar for tvangsarbeid. Rådet merkar seg også andre normbrot som kan være indikatorar på tvangsarbeid, inkludert lange arbeidsdagar, manglande overtidsbetaling og tilfelle av trakassering og truslar.

Etikkrådet finn at det i denne saka har skjedd systematiske brot på menneskerettane. Ulike typar normbrot blei funne til ulike tider i ulike delar av selskapet si verksemd. Rådet finn at

⁵⁵ G4S (14. februar 2019).

selskapet har opptreidd på ein måte som er på eller over grensa for det som er aksepterte normer, og at normbrota utgjer eit handlingsmønster. Rådet legg vekt på at dei ulike normbrota også har ein kumulativ effekt, til dømes ved at låna arbeidarane tek opp, vert vanskelegare å nedbetale fordi lønna er lågare enn det som blei avtalt i heimlandet, noko som ytterlegare innskrenkar handlingsrommet til arbeidarane.

Ein del av normbrota i denne saka vert ikkje gjort av G4S, men av rekrutteringsbyråa som selskapet nyttar seg av. Dette legg rådet ikkje vekt på. Arbeidarane er tilsette i selskapet, og selskapet er aktivt involvert i rekrutteringsprosessen. Det føreligg etter dette ein konkret samanheng mellom selskapet si verksemd og krenkingane, og rådet meiner selskapet sjølv medverkar til normbrota.

Etikkrådet meiner også at selskapet har vore klar over situasjonen, men unnlate å sette i verk effektive tiltak. Dei siste åra har det vore eit aukande fokus på situasjonen til migrantarbeidarar i Golfen, særleg med omsyn til tvangsarbeid. Internasjonalt har indikatorane for slik utnytting vore dei same som ligg føre i denne saka, til dømes i klagesaken mot Qatar i ILO som har ført til større reformer i landet. Særleg er problemet med bruk av rekrutteringsavgifter løfta fram av ei rekke internasjonale aktørar som FN og ILO. G4S har sjølv identifisert migrantarbeidarar som sårbare for utnytting og peika på Qatar og Emirata som land med høg risiko for menneskerettsbrot. I tillegg viste selskapet sin interne revisjon i Qatar manglar ved situasjonen til arbeidarane. I lys av dette forventar rådet at selskapet utviser særleg aktsemd med omsyn til situasjon til migrantarbeidarane.

I vurderinga av den framtidige risikoen for normbrot legg rådet vekt på at selskapet har vurdert risiko og sett i verk enkelte tiltak for å betre situasjonen til arbeidarane, til dømes ved at passa ikkje lenger vert inndregne i Qatar. Selskapet vil truleg også endre denne praksisen i Emirata frå mars 2019. Selskapet har også oppretta ei klagemekanisme som arbeidarane kan nytte seg av. Etikkrådet legg likevel meir vekt på at selskapet ikkje ser ut til å følgje opp eigne risikovurderingar og retningslinjer for å betre arbeidarane sin situasjon. Selskapet har dårleg oversikt over rekrutteringsavgiftene arbeidarane må betale, og selskapet har ikkje undersøkt i kva grad arbeidarane får lønns- og arbeidsvilkår som stemmer overeins med det dei er lova i heimlandet. Kva gjeld selskapet si klageordning, synast to klager i Qatar sidan 2017 å indikere at klageordninga i praksis ikkje er kjent eller tilgjengeleg for arbeidarane, særleg sett i lys av utfordringane som er identifisert i selskapet si verksemd. Internkontrollen ved bruk av eigenrapporteringsskjema er heller ikkje eigna til å avdekke brot på arbeidstakarrettar. Sjølv om selskapet har bestemt seg for å opprette ei midletidig stilling for ein koordinator for migrantarbeidarar, vil det neppe være tilstrekkelig til å adressere systematiske og djuptgåande utfordringar i selskapet si verksemd i Golfen.

G4S har om lag 18 000 migrantarbeidarar i Emirata og Qatar, og normbrota kan etter dette råke svært mange. Til dette kjem at 11 100 migrantarbeidarar arbeidar for G4S i Saudi Arabia, som også har eit liknande regelverk som i Qatar og Emirata. Etikkrådet finn etter dette at det framleis er stor risiko for normbrot som fører til betydelege avgrensingar i arbeidarane si mogelegheit til å endre eller forlate arbeidet. Rådet legg vekt på selskapet sin omfattande og aksepterte praksis med bruk av rekrutteringsavgifter og at selskapet ikkje ser ut til å ha et system som er eigna til å hindre menneskerettsbrot i rekrutteringa av migrantarbeidarar. Rådet konkluderer derfor med at det framleis er ein uakseptabel risiko for at selskapet vil medverke til systematiske brot på menneskerettane.

6 Tilråding

Etikkrådet tilrår at G4S PLC vert ekskludert frå Statens pensjonsfond utland på grunn av ein uakseptabel risiko for at selskapet medverkar til systematiske menneskerettsbrot.

Johan H. Andresen	Hans Chr. Bugge	Cecilie Hellestveit	Trude Myklebust	Brit K. S. Rugland
Leder				
(sign.)	(sign.)	(sign.)	(sign.)	(sign.)