



Udnyttelse af sårbare udenlandske arbejdstagere i restaurationsbranchen

Et empirisk indblik i processen for menneskeudnyttelse¹

Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

Melissa Kristensen, stud.soc. i kriminologi, Aalborg Universitet, Sara Anta Sow Pilehave, stud.soc. i kriminologi, Aalborg Universitet, Sarah Chichi Larsen, stud.soc. i kriminologi, Aalborg Universitet, Kasper Jørgensen, kriminolog, ph.d.-stipendiat, Aalborg Universitet

Abstract

In 2022, the protection of vulnerable migrant workers in Denmark was strengthened with the introduction of Section 262 b of the Criminal Code on human exploitation. This provision sought to address the long-standing challenges of prosecuting exploiters, as earlier legislation required proof of coercion, which was often impossible to meet. Yet data from the prosecution service indicates that human exploitation cases remain difficult to prosecute. This likely reflects the opaque, complex, and largely unknown nature of exploitation processes. Using crime script analysis as the methodological framework and drawing on interviews with nine professionals with extensive knowledge of the exploitation of vulnerable migrant workers in the Danish restaurant industry, this article provides an original empirical account of the process of labour exploitation, tracing the full trajectory from initial recruitment to the point at which exploitation ends or recurs. It shows how labour exploitation operates behind a facade of voluntariness and seemingly lawful employment conditions, demonstrating that it is driven by strategically crafted control mechanisms that become increasingly powerful as the process progresses. These mechanisms ultimately function as forms of entrapment that bind vulnerable migrant workers to exploitative employment relationships. In light of these findings, the article raises important questions about whether the newly introduced provision on human exploitation is designed in a way that can genuinely protect vulnerable migrant workers.

Keywords

human trafficking, human exploitation, labour exploitation, exploitation processes, vulnerable migrant workers

menneskehandel, menneskeudnyttelse, udnyttelse af arbejdskraft, udnyttelsesprocesser, sårbare migrantarbejdere

1. Title in English: Exploitation of Vulnerable Migrant Workers in the Restaurant Industry: An Empirical Insight into the Process of Human Exploitation. Vi vil gerne takke Center mod Menneskehandel for deres konstruktive bemærkninger til et tidligere udkast af artiklen.



1. Introduktion

Den 7. juli 2025 blev der for første gang afsagt dom om *menneskeudnyttelse* efter straffelovens § 262 b ved Odense Byret.² Sagen vedrørte en 17-årig pige, der var blevet udnyttet til prostitution.³ Retten lagde vægt på, at offeret havde kognitive vanskeligheder og befandt sig i et afhængighedsforhold til gerningspersonen, hvilket gjorde hende særligt sårbar. I overensstemmelse med forarbejderne fandt retten, at gerningspersonen havde udnyttet offerets underlegenhed, og at der var en tydelig årsagssammenhæng mellem denne sårbarhed og den fordel, gerningspersonen opnåede.⁴ Dommen illustrerer, hvordan den hidtil uprøvede bestemmelse kan anvendes i sager, hvor der ikke foreligger fysisk tvang.

I 2022 blev beskyttelsen af ofre i sager uden egentligt tvangselement styrket med indførelsen af straf felovens § 262 b.⁵ Tidligere var sådanne sager omfattet af § 262 a om *menneskehandel*, men retspraksis havde vist, at det var vanskeligt at strafforfølge, når tvang ikke kunne påvises.⁶ Et centralt element i definitionen af menneskehandel i FN's Palermo-protokol, artikel 3, er "*misbrug af magt eller udnyttelse af en sårbar stilling*".⁷ I den forbindelse er det uden betydning, om et offer for menneskehandel har givet samtykke til den udnyttelse, vedkommende udsættes for. En undersøgelse af retspraksis, foretaget af Schoultz et al. (2024, s. 273), viser dog, at en hyppig begrundelse for frifindelser i danske sager om menneskehandel til tvangsarbejde er domstolens vurdering af ofrenes bevægelsesfrihed sammenholdt med spørgsmålet om, hvorvidt de frivilligt havde samtykket til at arbejde. Domstolene lagde eksempelvis vægt på, om den pågældende forlod sit hjemland og indgik i arbejdsforholdet frivilligt, eller om vedkommende blev tvunget, idet tvang og kontrol forstås som noget, der forudsætter fysiske handlinger (Schoultz et al., 2024, s. 272-273). Det bemærkes generelt, at Danmark i praksis har anlagt en snæver fortolkning af hele menneskehandelsområdet, både i sager om tvangsarbejde og seksuel udnyttelse, hvilket kan have medført, at der ikke har været flere domfældelser herfor (se Institut for Menneskerettigheder, 2022).

På den baggrund var lovgivers begrundelse for indførelsen af § 262 b at imødegå de udfordringer, der hidtil havde vanskeliggjort strafforfølgning i sager om menneskehandel til tvangsarbejde.⁸ Ifølge forarbejderne foreligger der udnyttelse, når gerningspersonen drager fordel af offerets underlegenhed.⁹ Bestemmelsen bygger således videre på § 262 a om menneskehandel og kriminaliserer det at udnytte en persons betydelige økonomiske eller personlige

2. Retten i Odense, dom af 7. juli 2025, sagsnr. 3-688/2025.

3. Der er siden faldet endnu en dom om menneskeudnyttelse til prostitution ved Retten i Hjørring den 19. maj 2026.

4. LFF nr. 111 af 27 januar 2022, pkt. 1.

5. L nr. 696 af 25 maj 2022.

6. LFF nr. 111 af 27 januar 2022, pkt. 1.

7. BKl nr 11 af 29 april 2004

8. LFF nr. 111 af 27 januar 2022, pkt. 2.1.2.

9. *Ibid.*, pkt. 1.



Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

vanskeligheder, manglende indsigt, letsindighed eller afhængighedsforhold ved at rekruttere, transportere, overføre, huse eller modtage vedkommende til arbejde under åbenlyst urimelige forhold.¹⁰ I modsætning til § 262 a stilles der ikke krav om anvendelse af tvangsmidler.¹¹ Alligevel understreger lovgiver, at bestemmelsen omfatter de samme gerningsmomenter som menneskehandel. Strafferammen for menneskeudnyttelse er op til seks års fængsel.

I 2021 nedsatte regeringen en tværministeriel arbejdsgruppe, som skulle sikre ordentlige løn- og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked (Beskæftigelsesministeriet, 2021, s. 8). Forud for vedtagelsen af § 262 b om menneskeudnyttelse konkluderede arbejdsgruppen, at sager om tvangsarbejde er komplekse og ressourcekrævende, navnlig fordi der er tale om en arbejdsmæssig aktivitet, der som udgangspunkt er lovlig (Beskæftigelsesministeriet, 2021, s. 48). På trods af, at Center mod Menneskehandel i perioden 2009-2023 vurderede 165 personer som ofre for menneskehandel til tvangsarbejde (Center mod Menneskehandel, 2024, s. 10), er der aldrig blevet afsagt dom i sådanne sager (Beskæftigelsesministeriet, 2021, s. 48). Data fra Anklagemyndigheden viser imidlertid, at der siden indførelsen af § 262 b er rejst sigtelse mod 17 personer, tiltale mod fire personer og afsagt dom i én sag om menneskeudnyttelse. Derudover viser data, at påtale er opgivet mod syv personer efter retsplejelovens § 721, stk. 2, fordi det blev vurderet, at der ikke var tilstrækkeligt grundlag for at forvente domfældelse.¹² Dette kan således tyde på, at det fortsat er vanskeligt at strafforfølge bagmænd i sager om menneskeudnyttelse, formentlig fordi de ofte er komplekse, udnyttelsesprocesserne mangeartede og uigennemsigtige, og fordi vores viden om processen for menneskeudnyttelse fortsat er begrænset (Overgård & Høgedahl, 2024). I Danmark er arbejdsrelateret udnyttelse blevet adresseret på forskellige måder, herunder social dumping, menneskehandel til tvangsarbejde og for nylig menneskeudnyttelse (Ollus et al., 2025, s. 100). Denne begrebsliggørelse kan have betydning for, hvordan problemet forstås, hvilke myndigheder der reagerer, og om sager identificeres som arbejdsmarkedsforhold, social dumping eller egentlig strafferetlig udnyttelse.

De få danske studier på området viser, at udnyttelse til arbejde under urimelige forhold typisk vedrører arbejdsmigranter ansat i midlertidige og ufaglærte stillinger inden for brancher som gartneri, landbrug, byggeri, rengøring og restauration (Lisborg, 2011; Overgaard et al., 2023; Korsby, 2011; Spanger & Hvalkof, 2020b; Refslund, 2014; Hvid & Buch, 2020). Mens Spanger og Hvalkof (2020a) har dokumenteret udnyttelse af EU-migranter i byggebranchen, har forholdene i restaurationsbranchen hidtil været vanskeligere at få indsigt i (s. 15). Ikke desto mindre vurderer fagforbundet 3F, at udnyttelse af arbejdsmigranter også finder sted i servicebranchen, herunder restaurationsbranchen, og at denne udnyttelse i stigende grad antager grovere former end tidligere (Spanger & Hvalkof,

10. *Ibid.*, specielle bemærkninger til nr. 1.

11. *Ibid.*, pkt. 1.

12. Anklagemyndigheden, afgørelse om aktindsigt, modtaget den 18. juli 2025, sagsnr. RA-2025-3200101-195.



2020a, s. 11, 15). Dette peger på et presserende behov for at undersøge området nærmere. På den baggrund undersøger denne artikel, hvordan udnyttelse udfolder sig i restaurationsbranchen¹³, og belyser de strategier, der anvendes for at muliggøre, opretholde og usynliggøre udnyttelsen af sårbare udenlandske arbejdstagere i Danmark. For at kortlægge udnyttelsesprocessen anvender artiklen crime script som metodisk ramme og bygger på interviews med syv fagpersoner med indgående kendskab til området. Den bidrager dermed med et unikt empirisk indblik i processerne for menneskeudnyttelse.

Artiklen er struktureret som følger: Afsnit 2 præsenterer danske og internationale studier samt rapporter om menneskeudnyttelse. Afsnit 3 udfolder artiklens metodiske tilgang og beskriver de interviews med fagpersoner, som danner grundlaget for analysen. Afsnit 4 præsenterer en model for arbejdsudnyttelse, der udgør artiklens teoretiske fundament. Afsnit 5 indeholder analysen og belyser processen for udnyttelsen af sårbare udenlandske arbejdstagere i restaurationsbranchen. I afsnit 6 diskuteres resultaterne i lyset af indførelsen af straffelovens § 262 b om menneskeudnyttelse, mens afsnit 7 afslutter med konkluderende bemærkninger.

2. Litteraturreview

Nordiske studier viser, at særligt personer fra ikke-EU-lande, hvor opholdstilladelsen er betinget af ansættelse hos en specifik arbejdsgiver, er i risiko for at blive udsat for udnyttelse til arbejde under urimelige forhold (Spanger & Hvalkof, 2020b, s. 114; Ollus & Jokinen, 2014, s. 144-145). Gennem ordninger som positivlisterne¹⁴, beløbsordningen¹⁵ og Fast-track¹⁶ kan ikke-EU-borgere opnå opholdstilladelse med henblik på arbejde i Danmark, men flere af disse ordninger forudsætter en konkret ansættelsesmulighed. Opholdsgrundlaget er dermed direkte knyttet til ansættelsen, og et jobskifte medfører som udgangspunkt, at tilladelsen inddrages og en ny skal søges (Styrelsen for International Rekruttering og Integration, 2025e). Denne afhængighedsrelation øger risikoen for udnyttelse, idet migrantens opholdsgrundlag kan være truet, hvis vedkommende forlader arbejdspladsen. Truslen om hjemsendelse kan dermed skabe rum for udnyttelse i form af tilbageholdelse af løn, ekstrem arbejdsmængde, dårlige boligforhold og nedværdigende behandling (Spanger & Hvalkof, 2020b). Imidlertid er EU-borgere i mindre grad underlagt denne type strukturel afhængighed, da de frit kan

13. I litteraturen anvendes betegnelsen "restaurant industry", som i denne artikel anvendes synonymt med restaurationsbranchen, forstået som restauranter og caféer

14. Listerne over erhverv, hvor der er mangel på faglært eller højt kvalificeret arbejdskraft i Danmark (Styrelsen for International Rekruttering og Integration, 2025a).

15. Gives ved jobtilbud med løn, der minimum svarer til beløbsgrænsen for beløbsordningen eller den supplerende beløbsordning, 514.000 og 415.000 kroner årligt. (Styrelsen for International Rekruttering og Integration, 2025b, 2025c).

16. Giver mulighed for hurtig rekruttering af udenlandsk arbejdskraft gennem certificerede virksomheder (Styrelsen for International Rekruttering og Integration, 2025d).



Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

indrejse og arbejde i Danmark. Det giver større handlefrihed og mulighed for at forlade urimelige ansættelsesforhold (Spanger & Hvalkof, 2020b, s. 121). Dog er det ikke kun skellet mellem EU- og ikke-EU-status, der former migranternes arbejdsvilkår. Studier dokumenterer en udtalt forskelsbehandling og hierarkisering mellem migrantarbejdere og danske arbejdstagere, hvor migranter placeres nederst i hierarkiet, hvor de udover at få mindre løn og færre pauser generelt bliver behandlet dårligere sammenlignet med danske medarbejdere, som passer det samme arbejde (Spanger & Hvalkof, 2020b, s. 127-128). Samtidig bevirker migranternes perifere tilknytning til det danske arbejdsmarked, at de ofte placeres i en position, hvor adgangen til beskæftigelse forudsætter accept af vilkår som danske arbejdstagere typisk afviser (Hvid & Buch, 2020, s. 16-17).

Spanger og Hvalkof (2020b) beskriver, hvordan mange migranter befinder sig i en prekær situation præget af manglende jobsikkerhed, ustabil indkomst og usikkerhed ved afskedigelse (s. 105). Deres sårbarhed forstærkes yderligere af begrænset adgang til viden om rettigheder og risiko for social isolation (s. 109). Et særligt træk ved udnyttelsen i lavtlønsbrancher er samspillet mellem formelle og uformelle arbejdsforhold. Ifølge Spanger og Hvalkof ses tilfælde, hvor formelt ansatte med kontrakt deler deres løn med andre, der arbejder sort, hvilket muliggør at arbejdsgiver kan være mere konkurrencedygtig og opnå højere fortjeneste. På den måde opretholdes et lovligt ydre, mens praksis reelt bryder med reglerne (s. 110-114).

Overgård og Høgedahl (2024) belyser, at der blandt migrantarbejdere i bygge- og anlægsbranchen forekommer *løntyveri*. De definerer løntyveri som en bevidst unddragelse af løn, hvilket placerer det i en strafferetlig kontekst, snarere end blot overenskomstmæssig. Det understreges, at løntyveri ikke skal forveksles med social dumping, som Beskæftigelsesministeriet (2012, s. 12) definerer som tilfælde, hvor udenlandske arbejdere har løn- og arbejdsvilkår under det normale danske niveau. Overgård og Høgedahl finder helt konkret 23 former for løntyveri, for eksempel "*mindre løn end aftalt*", "*udnyttelse af forvirring omkring valutaregning*" og "*ekstraarbejde uden løn*" (s. 3-5). Selvom løntyveri er velkendt og dokumenteret, er der stadig begrænset empirisk forskning om fænomenet i en dansk kontekst (Overgård & Høgedahl, 2024, s. 7). Flere internationale studier viser imidlertid, at især ikke-EU-borgere, accepterer løntyveri og dårlige forhold, da frygten for udvisning afholder dem fra at søge hjælp (García et al., 2023; Doyle et al., 2019; Schoultz et al., 2024; Ollus & Jokinen, 2014). Det dokumenteres at opholdsstatus spiller en central rolle i hvordan en udenlandsk arbejder fastholdes i udnyttelsen (García et al., 2023; Doyle et al., 2019). García (2023) og Doyle (2019) finder begge, at mange udnyttede arbejdstagere, var ikke-EU-borgere, hvis sårbarhed blev udnyttet gennem trusler om deportation, manipulation med løn, psykisk pres og social isolation. Andre udbredte såkaldte *kontrolmekanismer* omfatter gældsstiftelse, stigmatisering, manipulation via myndigheder samt kontrol over bolig (Cole et al., 2024; Fletcher & Trautrim, 2024; Lingaas, 2022). Lingaas (2022) viser desuden, hvordan østeuropæiske migrantarbejdere primært i



Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

bygge- og anlægsbranchen, fastholdes gennem løntræk og frygt for tab af ære ved hjemkomst uden økonomisk udbytte. Studiet demonstrerer, hvordan en i udgangspunktet frivillig ansættelse gradvist udviklede sig til ufrivillighed, da arbejdet ikke kunne forlades uden alvorlige konsekvenser.

Som dette litteraturreview viser, er der fortsat begrænset viden om menneskeudnyttelse i en dansk kontekst, hvilket også problematiseres af Overgård og Høgedahl (2024). Den eksisterende forskning er desuden præget af varierende begrebsbrug og branchefokus og har hovedsageligt koncentreret sig om, hvem der er særligt udsatte for menneskeudnyttelse, hvad der muliggør den, og hvad der fastholder arbejdstagere i et udnyttelsesforhold. Derimod har selve processen bag menneskeudnyttelse fået overraskende lidt opmærksomhed. Denne artikel søger at udfylde dette videnshul ved at undersøge processen for menneskeudnyttelse i den danske restaurationsbranche.

3. Metode og datagrundlag

I dette afsnit præsenteres artiklens metode og datagrundlag. Indledningsvis er det dog vigtigt at afgrænse artiklens målgruppe og dermed fastslå, hvornår arbejdsforhold kan karakteriseres som udnyttende. Beskæftigelsesministeriet har i samarbejde med Center mod Menneskehandel udarbejdet et arbejdsvilkårskontinuum, der spænder fra frie arbejdstagere med ordnede forhold til situationer, der kan karakteriseres som tvangsarbejde (Beskæftigelsesministeriet, 2021, s. 2-3). Med afsæt i denne typologi defineres målgruppen i denne artikel som *sårbare* udenlandske arbejdstagere, der enten (1) kender arbejdets karakter og vilkår, men mangler information eller indsigt til at forudse urimelige løn- og arbejdsforhold, eller (2) rekrutteres gennem vildfarelse og udsættes for trusler, kritiske arbejds- og levevilkår og er potentielt menneskehandlet (Beskæftigelsesministeriet, 2021, s. 2-3). Med denne begrebsafklaring in mente udfoldes i det følgende *crime script*-tilgangen, der i denne undersøgelse anvendes som metodisk ramme til at kortlægge processen for menneskeudnyttelse af *sårbare* udenlandske arbejdstagere i restaurationsbranchen. Herefter præsenteres interviewmaterialet med de syv fagpersoner, og undersøgelsens udfordringer og begrænsninger diskuteres.

Crime script

Crime scripts kan beskrives som en måde at betragte kriminalitet som en dynamisk proces, hvor forbrydelsen opdeles i faser og handlinger. Det unikke ved *crime script*-tilgangen i dette studie er, at den anskuer menneskeudnyttelse som en sammenhængende proces, hvor de enkelte faser er indbyrdes forbundne. Denne tilgang muliggør et helhedsorienteret blik på, hvordan udnyttelsen gradvist udvikler sig og opretholdes gennem forskellige strategier. Tilgangen har vist sig særligt velegnet til analyser af interpersonelle former for kriminalitet, hvor illegitime handlinger finder sted i tilsyneladende legitime



Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

rammer (Leclerc et al., 2011, s. 211). Dette gør sig også gældende i arbejdsrelationer, der på overfladen kan se helt legitime ud.

For at kortlægge processen for udnyttelse af sårbare udenlandske arbejdstagere i restaurationsbranchen udarbejdes der i denne undersøgelse et crime script baseret på Tompson og Chainey's (2011) foreslåede fire faser: *preparation*, *pre-activity*, *activity* og *post-activity*. Disse dækker over: den første fase, hvor gerningspersonen etablerer de nødvendige betingelser (s. 188); den anden fase, indeholder de logistiske handlinger, der er nødvendige for gennemførelsen af aktivitetsfasen (s. 189); den tredje fase, som omfatter selve forbrydelsen; og den fjerde fase, hvor gerningspersonen foretager handlinger med henblik på at afslutte eller skjule aktiviteten (s. 189).

Ifølge Derek Cornish (1994, s. 160) kan crime scripts konstrueres med afsæt i både subjektive fortællinger og mere objektive kilder. I denne undersøgelse anvendes interviews med fagpersoner, som er en del af både den finansielle, myndighedsmæssige og fagbevægelsens indsats mod menneskeudnyttelse. I flere eksisterende crime script-analyser har domsmateriale været anvendt som datakilde (Chiu et al., 2011; O'Malley et al., 2023; Loggen & Leukfeldt, 2022). Det bør dog fremhæves, at domme som udgangspunkt kun indeholder de oplysninger, der har været afgørende for domsafsigelsen, og derfor ikke nødvendigvis rummer beskrivelser af de mere subtile og ofte usynlige strukturer, der kendetegner menneskeudnyttelse. Der kan således være forhold, som ikke fremgår af domsmaterialet, men som kan belyses gennem personer med praksiserfaring og specialiseret viden om udnyttelse af udenlandsk arbejdskraft. Hertil kommer, at der i Danmark indtil nu kun er afsagt én dom om menneskeudnyttelse i forbindelse med prostitution, hvorfor domsmaterialet er begrænset og ikke afspejler menneskeudnyttelse på arbejdsmarkedet.

Interviews med fagpersoner

Valget af interviews med fagpersoner er motiveret af undersøgelsens formål om at kortlægge og opnå indsigt i de processer, der karakteriserer menneskeudnyttelse, snarere end i individuelle oplevelser heraf. Bogner et al. (2018) skelner i forhold til ekspertinterviews mellem *teknisk viden*, tilegnet gennem formel uddannelse, og *procesviden*, baseret på praktisk erfaring. Syv fagpersoner blev strategisk udvalgt og rekrutteret for at kombinere disse vidensformer: tre senior compliance officers fra Danske Bank med indsigt i finansielle netværk (teknisk viden), en faglig sekretær samt en ledelseskonsulent fra 3F's enhed *Privat Service, Hotel og Restauration* med erfaring fra sager om tvangslignende arbejdsvilkår (procesviden), en fagkonsulent i Skattestyrelsens indsats mod menneskehandel samt fungerende vicepolititiinspektør ved Udlændingekontrolafdeling Vest med ansvar for den nationale monitorering af menneskehandel og menneskeudnyttelse, tilsammen bidrog med både teknisk og procesmæssig viden om juridiske og operative udfordringer ved identifikation og opklaring af sager om menneskeudnyttelse. Interviews med disse fagpersoner udgør vores primære datagrundlag. Endelig indgår to baggrundsinterviews med undersøgende



Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

journalister, der har opnået dyb procesviden gennem afsløringer af udnyttelse til arbejde under urimelige vilkår af sårbare udenlandske arbejdstagere i restaurationsbranchen.¹⁷ Deres dokumentation af konkrete sager og netværk bidrager samtidig til den tekniske viden om udnyttelsens strukturer. Otte interviews af en til to timers varighed blev gennemført i perioden april til maj 2025. Interviewguiden fulgte crime scriptets fire faser og dannede rammen for de semistrukturerede interviews med henblik på at kortlægge processen for udnyttelse til arbejde under urimelige vilkår kronologisk. Det empiriske datamateriale blev efterfølgende kodet deduktivt med udgangspunkt i den valgte teoretiske ramme, som præsenteres nærmere i afsnit 3.

Selvom vi har bestræbt os på at rekruttere fagpersoner, der dækker flest mulige perspektiver på menneskeudnyttelse af sårbare udenlandske arbejdstagere i restaurationsbranchen, har denne undersøgelse fortsat nogle begrænsninger. Fagpersoner fra Center mod Menneskehandel blev forsøgt rekrutteret, men havde ikke mulighed for at deltage i undersøgelsen, hvilket ville have styrket datagrundlaget. Samtidig falder bekæmpelsen af menneskeudnyttelse inden for et myndighedsområde, hvor flere aktører har ansvar og specialiseret viden. Den fælles myndighedsindsats består af Skattestyrelsen, politiet og Arbejdstilsynet, som gennemfører landsdækkende aktioner i miljøer med risiko for grov udnyttelse af arbejdskraft (Transportministeriet, 2022, s. 8). Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) deltager desuden i aktioner, hvor der er beskæftiget flest tredjelandsborgere (Arbejdstilsynet, 2025). Herudover fremhæver den nationale handlingsplan mod menneskehandel i alt 17 statslige aktører med ansvar for indsatsen, herunder også Beskæftigelsesministeriet i relation til tvangsarbejde (Transportministeriet, 2022, s. 21-22). I denne undersøgelse har vi inddraget politiet og Skattestyrelsen som myndighedsaktører. Det anbefales, at fremtidige studier også inddrager Arbejdstilsynet, SIRI, Beskæftigelsesministeriet samt Center mod Menneskehandel, som hver især besidder viden, der kan styrke forståelsen af processen for menneskeudnyttelse.

Vi anerkender, at det ville være nyttig viden at inddrage perspektiver fra udnyttede arbejdstagere, omend det ville udgøre en anden form for crime script. Det anbefales derfor, at fremtidig forskning inddrager et offerperspektiv. Som et af de første studier, der undersøger menneskeudnyttelse i en dansk arbejdskontekst, er det forsat vores forhåbning, at undersøgelsen af udnyttelsesprocessen i restaurationsbranchen kan danne grundlag for videre forskning på området.

17. Se f.eks. Junker, et al. (2019). Mistanke om menneskehandel: Kinesiske kokke bliver udnyttet på danske restauranter. Fagbladet 3F. Tilgængelig på: <https://fagbladet3f.dk/kinesiske-kokke-bliver-udnyttet-paa-danske-restauranter>.



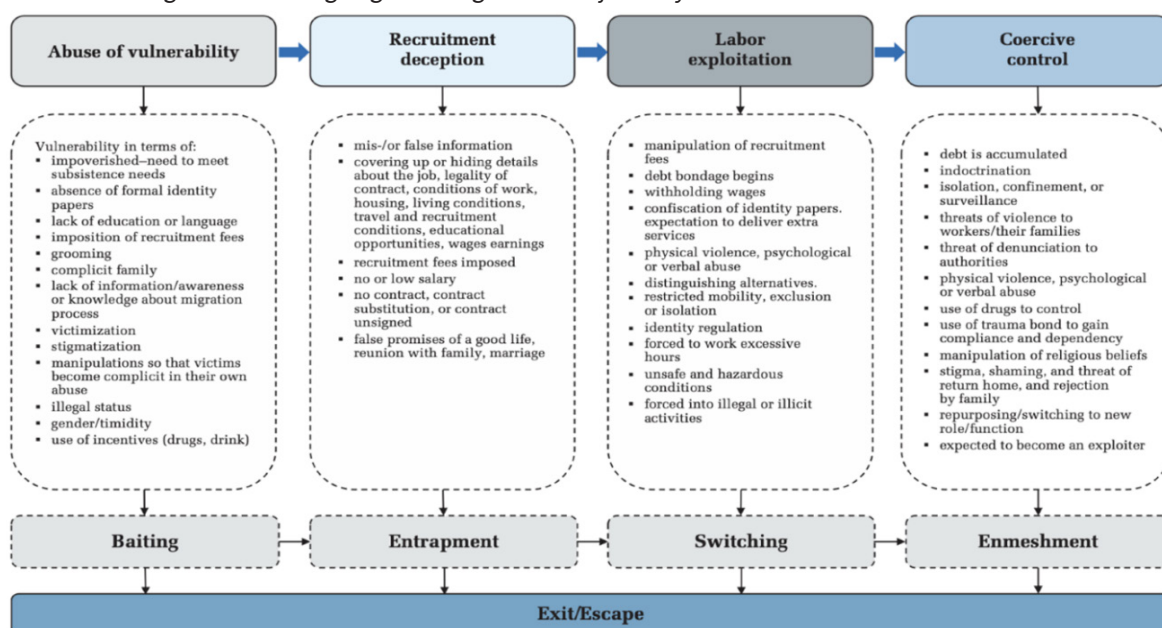
Denne artikel er tildelt en CC-By 4.0 licens

4. Teori

I denne artikel anvendes Fletcher og Trautrim's (2024) empirisk funderede model for organisering af arbejdsudnyttelse som teoretisk ramme. Dette afsnit udfolder modellen samt den deduktive kodning af datamaterialet baseret herpå.

Fletcher og Trautrim's (2024) tydeliggør med deres model for organisering af arbejdsudnyttelse ikke blot de kontekster, betingelser og ressourcer, der muliggør rekruttering til udnyttelse, men også de aktører og strategier, der indgår og anvendes i processen (s. 46). De giver ikke en entydig definition af arbejdsudnyttelse, men betragter det som arbejdsforhold, hvor arbejdstagere befinder sig i uregulerede eller prekære ansættelser, der begrænser rettigheder, jobsikkerhed og adgang til social beskyttelse (s. 44). Modellen tilbyder et analytisk redskab til at forstå, hvordan afhængighed og begrænsede handlemuligheder etableres og udnyttes. Modellen er empirisk funderet og bygger på et metastudie af 109 artikler om arbejdsudnyttelse, tvangsarbejde og menneskehandel på tværs af landegrænser og sektorer som sexarbejde, husholdningsarbejde, byggeri, fiskeri, fødevarerproduktion og landbrug, tekstilproduktion, elektronik, skovbrug, minedrift og sikkerhedsarbejde. Disse sektorer er kendetegnet ved generelt at anvende lavt uddannet, midlertidig, udokumenteret og ureguleret arbejdskraft (s. 61). Det bemærkes, at ingen af artiklerne i metastudiet omhandler danske forhold (s. 54). Modellen består af fire trin, der i sin struktur minder om et crime script, og tilbyder en kronologisk og lineær procesforståelse af udnyttelse, hvor mekanismer gradvist begrænser arbejdstagerens handlemuligheder og autonomi, således at muligheden for exit typisk mindskes, desto længere ofret befinder sig i forløbet (s. 60-62). Fletcher og Trautrim's (2024) model for organisering af arbejdsudnyttelse er illustreret i figur 1.

Figur 1: Rekrutteringsvildfarelse og organiseringen af arbejdsudnyttelse.



Fletcher og Trautrim's (2024, s. 62)



Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

Modellens fire trin består af: 1. *Udnyttelse af sårbarhed og lokkemidler*. Dette første trin omfatter en målrettet udnyttelse af arbejdstagerens eksisterende sårbarheder, herunder økonomisk desperation, manglende opholdstilladelse, lavt uddannelsesniveau eller begrænset kendskab til rettigheder. Gennem lokkende tilbud om hjælp til bolig, dokumenter eller arbejde etableres et afhængighedsforhold, som udgør begyndelsen på udnyttelsesprocessen. 2. *Rekrutteringsvildfarelse og fastlåsning*. I dette trin intensiveres kontrollen gennem misinformation og fortielser om arbejdets karakter, lønforhold, boligmuligheder og rekrutteringsomkostninger. Løfter om økonomisk fremgang, familiesammenføring eller uddannelsesmuligheder forstærker afhængigheden og leder til en fastlåsning, hvor arbejdstageren forpligter sig gennem rejse, underskrivelse af kontrakt eller andre bindinger, der gør det vanskeligt at forlade situationen uden betydelige økonomiske, psykologiske eller relationelle tab. 3. *Arbejdsudnyttelse og skift*. I dette trin materialiseres udnyttelsen gennem konkrete brud på aftaler, såsom lavere løn end lovet, ændrede arbejdsopgaver eller manglende betaling. Gennem et skift eller en ændring af allerede aftalte vilkår udnytter arbejdsgiver systematisk det afhængighedsforhold, der tidligere er blevet etableret. 4. *Kontrollerende tvang og sammenfiltrering*. I det fjerde og sidste trin fastholdes arbejdstageren gennem kontrolmekanismer som gæld, dokumentinddragelse, isolation og trusler om vold. Samtidig udviskes grænserne mellem arbejde og privatliv gennem sammenfiltrering, idet arbejdsgiver tager kontrol over centrale aspekter som bolig, økonomi og kontakt til myndigheder (Fletcher & Trautrim, 2024, s. 62-63).

Mens vores analyse er struktureret efter crime scriptets fire faser, udgør Fletcher og Trautrim's (2024) model for organisering af arbejdsudnyttelse den teoretiske ramme for at identificere og analysere indholdet i de forskellige faser af processen for menneskeudnyttelse. Modellen har således været styrende for kodningen af de konkrete udnyttelseshandlinger, der fremgår af empirien, og har skærpet fokus på de mekanismer, der både muliggør, opretholder og usynliggør udnyttelsen. Konkret er der anvendt fire overordnede koder: *lokkemiddel*, *fastlåsning*, *skift* og *sammenfiltrering*. Disse er blevet operationaliseret gennem en række underkoder, der afspejler de mekanismer og handlinger, som fremgik af figur 1. I det følgende afsnit præsenteres analysen, hvor indholdet af disse koder udfoldes, og processen for menneskeudnyttelse af sårbare udenlandske arbejdstagere i restaurationsbranchen belyses.



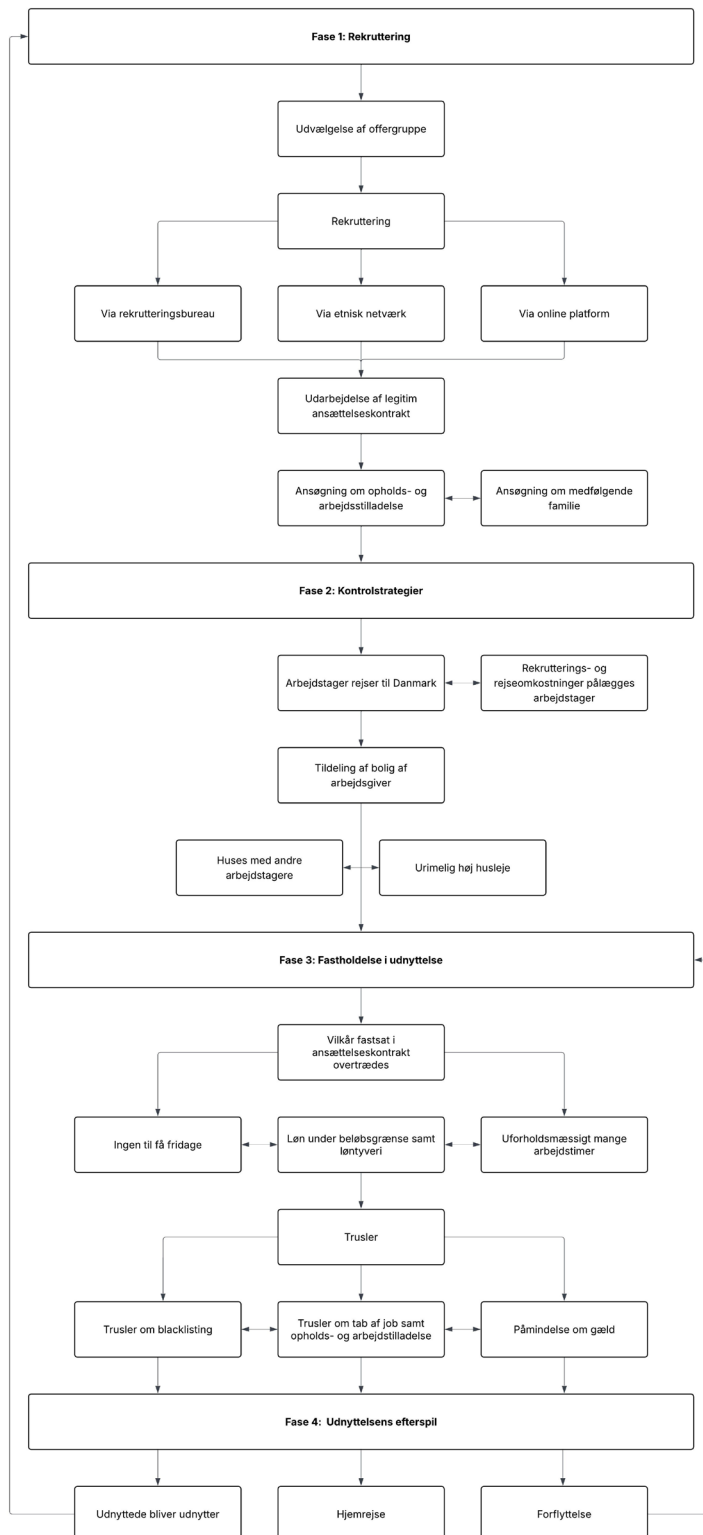
5. Analyse

For at forstå processen for menneskeudnyttelse af sårbare udenlandske arbejdstagere i restaurationsbranchen er det indledningsvis nødvendigt at belyse de strukturelle og kontekstuelle forhold, der muliggør og former gerningspersonens og dennes medgerningspersons adfærd. Vores empiri peger på, at udnyttelse i restaurationsbranchen er systematisk og organiseret, og at fremgangsmåden i vidt omfang er den samme på tværs af sager. Ofte fungerer arbejdsgiver som mellemlid i en transnational udnyttelseskæde. Dette beskriver en senior compliance officer i Danske Bank, der beskæftiger sig med netværksanalyser af udnyttelse i danske restauranter: *“Som ofte vil vi jo ikke mistænke, at de [restaurantejerne] er deciderede bagmænd, for der vil være et andet led. (...) Vi finder som regel ikke ‘bagmænd bagmænd’. De er jo ikke her.”* Det er derfor vanskeligt at tegne et helhedsbillede af netværket, da dele af det trækker tråde til udlandet. Organiseringen af menneskeudnyttelse som et større netværk indebærer, at der med stor sandsynlighed kan være flere end én gerningsperson. I undersøgelsen rettes fokus dog mod arbejdsgiver som gerningsperson, idet denne indtager den fremtrædende rolle i udnyttelsesforholdet. Analysen er dermed afgrænset til at undersøge, hvordan udnyttelse til arbejde under urimelige forhold af sårbare udenlandske arbejdstagere i restaurationsbranchen udfolder sig i Danmark, men det anerkendes, at processerne bag menneskeudnyttelse er mere komplekse og vidtrækkende end det, der præsenteres her. Analysen er struktureret efter udnyttelsesprocessens fire faser i restaurationsbranchen: *rekruttering, etablering af kontrolmekanismer, fastholdelse i udnyttelse og udnyttelsen efterspil*. For overblikkets skyld præsenteres først en illustration af den samlede proces for udnyttelse i restaurationsbranchen, hvorefter indholdet af de fire faser analyseres enkeltvis.



Figur 2: Proces for udnyttelse i restaurationsbranchen.

Denne artikel er tildelt en CC-By 4.0 licens





Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

Fase 1: Rekruttering

I udnyttelsesprocessens første fase udnyttes den udenlandske arbejdstagers sårbarhed gennem lokkende tilbud om opholds- og arbejdstilladelse, højt-lønnet arbejde og mulighed for familiesammenføring (Fletcher & Trautrim, 2024). På dette tidspunkt etableres et afhængighedsforhold til arbejdsgiver gennem forskellige rekrutteringskanaler og rekrutteringsstrategier, hvorved grundlaget for den senere udnyttelse skabes.

Rekrutteringskanaler

I vores empiri findes der tydelige etniske mønstre i fordelingen af ofre på tværs af brancher. I bygge- og anlægsbranchen fremhæves især mænd fra Østeuropa, der udnyttes, mens prostitutionsmiljøet i højere grad omfatter kvinder fra Thailand, Nigeria og Østeuropa. Denne tendens dokumenteres også af Spanger og Hvalkof (2020b, s. 127-128). I restaurationsbranchen fremhæves derimod især mænd og kvinder fra Asien, særligt fra Kina, Filipinerne og Thailand, som de typiske ofre for udnyttelse til arbejde under urimelige vilkår. Fordi de kommer fra lande uden for EU, klassificeres de som tredjelandsborgere, hvilket har væsentlig betydning for deres udsathed allerede ved rekruttering. De kan for eksempel ikke frit rejse ind i Danmark og påbegynde arbejde uden forudgående opholdstilladelse. Sårbare udenlandske arbejdstagere afgrænses her analytisk til tredjelandsborgere, og begrebet anvendes fremadrettet i analysen. På baggrund af empirien har vi identificeret to overordnede rekrutteringskanaler: de *formelle* og de *uformelle* kanaler.

De formelle kanaler

De formelle kanaler består af udenlandske rekrutteringsbureauer, der fungerer som legitime jobformidlere med etablerede hjemmesider og fysiske kontorer, hvilket gør processen let tilgængelig og gennemsigtig for arbejdstagere, der ellers oplever sproglige barrierer og begrænset kendskab til rettigheder på det danske arbejdsmarked. Bureauerne beskrives som selskaber, der udelukkende bemander restauranterne uden selv at eje dem, og selve jobformidlingen fremstår umiddelbart som en ordnet og legitim rekrutteringsform. Vores empiri viser imidlertid eksempler på udnyttede arbejdstagere, der er blevet rekrutteret gennem sådanne bureauer, hvilket peger på, at formelt legitime rekrutteringskanaler kan fungere i et grænsefelt, hvor de risikerer at formidle arbejdskraft til arbejdsgivere med udnyttende hensigter. Det fremgår dog ikke af empirien, i hvilket omfang bureauerne er klar over deres mulige medvirken til udnyttelse eller den risiko, deres formidling indebærer.

De uformelle kanaler

De uformelle kanaler består derimod af rekruttering gennem etniske netværk og digitale platforme og anvendes ofte med en vildledende hensigt. Når en landsmand eller et familiemedlem formidler kontakt til en restaurant i Danmark og lover både job og opholdstilladelse, fremstår tilbuddet for arbejdstageren



Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

som trygt og pålideligt. Fordi relationen bygger på sociale bånd, opleves rekrutteringen som et udtryk for hjælp snarere end kontrol. I udnyttelsessituationer udgør denne form for tillidsopbygning imidlertid ofte det første skridt i et afhængighedsforhold, hvor hjælpen gradvist omdannes til kontrol. Særligt i relation til kinesiske arbejdstagere i restaurationsbranchen viser empirien, at rekrutteringen ofte udspringer af stærkt forankrede etniske netværk, hvilket er et mønster, som flere fagpersoner fremhæver, og som også er dokumenteret af de undersøgende journalister. Denne brug af etniske netværk til rekruttering dokumenteres ligeledes i et finsk studie af menneskehandel- og udnyttelse i restaurationsbranchen (Ollus & Jokinen, 2014, s. 98). Rekruttering gennem de uformelle kanaler foregår desuden ofte via digitale platforme såsom Facebook, WeChat og krypterede beskædtjenester, hvor jobannoncer cirkulerer, der er systematisk konstrueret til at udnytte tredjelandsborgere i udsatte situationer gennem løfter om høj løn, ordnede boligforhold og mulighed for familiesammenføring. Rekruttering til tvangsarbejde bygger ofte på sådanne falske og misvisende løfter, der appellerer direkte til migranternes presserende behov og håb (Fletcher & Trautrim, 2024). Flere af vores fagpersoner fremhæver en såkaldt 'to-for-en'-model, hvor udsigten til at få et familiemedlem med til Danmark anvendes som incitament i rekrutteringen. Gennem løftet om familiesammenføring får arbejdsgiver adgang til yderligere arbejdskraft og kan samtidig øge sin økonomiske gevinst ved at tilbageholde en større del af indtjeningen, hvilket uddybes i fase 3. Selvom den medfølgende partner ifølge udlændingelovens § 9 m forsat skal ansøge om opholdstilladelse separat, og ifølge stk. 2 ikke uden særlig tilladelse må arbejde i samme virksomhed som hovedansøger, viser vores empiri, at metoden fortsat anvendes systematisk. Dette sker på trods af, at bestemmelsen oprindeligt blev indført for at begrænse denne praksis efter offentlige afsløringer af sådanne forhold (Junker et al., 2019).

Rekrutteringsstrategier

Når arbejdstageren først er rekrutteret, består næste skridt i at etablere et formelt grundlag for ophold og beskæftigelse i Danmark, typisk gennem strategier, der udnytter mulighederne i beløbsordningerne til at sikre opholds- og arbejdstilladelse.

Beløbsordning

For tredjelandsborgere udgør ansættelseskontrakten ikke blot en aftale om ansættelse, men selve grundlaget for deres opholds- og arbejdstilladelse i Danmark (Styrelsen for International Rekruttering og Integration, 2025e). Empirien peger på, at tredjelandsborgere ofte får tildelt opholds- og arbejdstilladelse gennem den fulde beløbsordning eller den supplerende beløbsordning, som kræver en årlig løn på henholdsvis 514.000 og 415.000 kroner (Styrelsen for International Rekruttering og Integration, 2025b, 2025c). Arbejdsgiver tager typisk kontakt til SIRI, udarbejder kontrakten på et af de to beløb og håndterer sagsbehandlingen. Der pålægges desuden et



Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

sagsbehandlingsgebyr på 6.055 kr., som arbejdsgiver tilbyder at betale, hvilket allerede her sætter tredjelandsborgeren i en situation, hvor hjælpsomheden maskerer en kalkuleret handling, og en gældsætning begynder. Disse ordninger fungerer som adgangsveje til det danske arbejdsmarked for tredjelandsborgere og har til hensigt at sikre ansættelser under regulerede vilkår. I praksis anvendes de imidlertid som rekrutteringsstrategi af arbejdsgiver, der muliggør misbrug af beløbsordningen. Ordningerne er tiltænkt højt kvalificerede stillinger, men ved kontroller foretaget af den fælles myndighedsindsats observeres tilfælde af tredjelandsborgere på beløbsordning, der i praksis udfører opgaver, der sjældent kan kvalificere sig til en månedlig løn på op til 42.833 danske kroner. Fagkonsulent ved Skattestyrelsens indsats mod menneskehandel beretter blandt andet om tredjelandsborgere på beløbsordning fungerende i stillinger som opvasker.

Opholdstilladelse

Samtidig adskiller vilkårene for en tredjelandsborger sig markant fra EU-borgers vilkår, der frit kan rejse ind og påbegynde arbejde i Danmark uden forudgående opholdstilladelser (Styrelsen for International Rekruttering og Integration, 2025f). For tredjelandsborgere gælder det at deres ret til ophold i Danmark bortfalder, hvis ansættelsesforholdet ophører. Deres opholdsgrundlag er dermed bundet til en specifik ansættelse. Spanger og Hvalkof (2020b) fremhæver hvordan denne 'bundethed' til arbejdsgiver begrænser tredjelandsborgernes handlemuligheder. I praksis er tredjelandsborgere mere udsatte for at blive udnyttet til arbejde under urimelige forhold, da der i deres opholdsgrundlag skabes et rum for udnyttelse gennem lovlige, men prekære ansættelser på grund af frygten for hjemsendelse ved ophør af ansættelsesforholdet (s. 113, 110-114). Flere fagpersoner oplever, at den opholds- og arbejdstilladelse, der gives gennem beløbsordningerne, medvirker til at skabe et udtalt afhængighedsforhold til arbejdsgiver. Denne afhængighed udnyttes bevidst af arbejdsgiver, der anvender opholdstilladelsen først som led i en rekrutteringsstrategi og senere som en fastholdelsesmekanisme til at binde tredjelandsborgeren til arbejdsgiveren, hvilket uddybes i fase 3.

Sammenfattende viser analysen af udnyttelsesprocessens første fase, *rekruttering*, hvordan forskellige rekrutteringskanaler skaber kontakt mellem arbejdstager og arbejdsgiver, samt hvordan ordninger som beløbsordningen, der formelt skal sikre ordnede vilkår for udenlandske arbejdstagere, i praksis fungerer som rekrutteringsstrategier, der både muliggør og senere fastholder tredjelandsborgeren i udnyttelse.

Fase 2: Etablering af kontrolmekanismer

I udnyttelsesprocessens anden fase træder de handlinger og kontrolmekanismer i kraft, der følger efter rekrutteringen af arbejdstageren, men før den egentlige udnyttelse finder sted. Det er på dette tidspunkt, at grundlaget for udnyttelsen etableres. Fasen er præget af misinformation og vildledning



om blandt andet boligforhold, rejse- og rekrutteringsomkostninger samt lønvilkår (Fletcher & Trautrim, 2024).

Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

Kontrolmekanismer

Vores empiri viser, at arbejdsgiver her forsøger at få yderligere kontrol over arbejdstager gennem gældsætning og tildeling af bolig hos arbejdsgiver. Ved at lave indgreb i tredjelandsborgerens autonomi skabes et afhængighedsforhold, der muliggør og senere fastholder arbejdstager i udnyttelse i restaurationsbranchen.

Gældsætning

Efter opnåelse af en gyldig opholds- og arbejdstilladelse, venter der er en rejse for tredjelandsborgeren. En gennemgående fortælling blandt fagpersonerne er, at rejsen til Danmark ofte betales af arbejdsgiver hvorefter der indgås en aftale om afbetaling. Arbejdsgiver er sjældent gennemsigtig om de reelle omkostninger forbundet med rejsen. Ifølge flere fagpersoner, der har haft direkte kontakt med arbejdstagere, fortæller mange, at de det første år kun får udbetalt en begrænset løn, fordi en stor del går til at afbetale gælden. Der berettes om rejseomkostninger i en størrelsesorden af alt fra 50.000 til 300.000 danske kroner inden en eventuel rente tillægges beløbet. Dette beløb samt fravær af gældsbrief efterlader arbejdstager i en langvarig og uoverskuelig gældsrelation. Den fiktivt høje gæld fra rekrutterings- og rejseomkostninger anvendes ifølge flere fagpersoner som et middel til at binde arbejdstager til arbejdsgiver og fungerer som en effektiv kontrolmekanisme. Denne praksis med gældsstiftelse fremgår ligeledes af en række internationale studier om udnyttelse på tværs af brancher og landegrænser (Cole et al., 2024; Doyle et al., 2019; Fletcher & Trautrim, 2024; García et al., 2023; Lingaas, 2022). Lignende metoder er for nylig dokumenteret i sager fra Island og Finland, hvor betaling i højere grad sker forud for ansættelsen. I disse sager knytter omkostningerne sig ikke til selve rejsen, men fungerer snarere som betaling for at opnå ansættelse - et form for ansættelsesgebyr (Indriðason, 2025; Teittinen, 2019). Det viser, at gældsbinding ikke er en unik kontrolmekanisme i den danske restaurationsbranche, men derimod en gennemgående strategi for menneskeudnyttelse.

Tildeling af bolig

Efter ankomsten til Danmark får tredjelandsborgeren som regel tildelt en bolig. Vores fagpersoner tegner samlet et billede af trange og uhumske boligforhold. Fortællingerne omfatter alt fra tilfælde, hvor arbejdstager indlogeres hos arbejdsgiver selv, i baglokaler på restauranten eller på adresser, hvor ti til femten personer bor sammen. Dette er vilkår, som danske arbejdstageres sjældent ville acceptere. Vores empiri viser, at boligen i første omgang præsenteres som en praktisk fordel, men i realiteten knytter arbejdstager tættere til arbejdsgiver og udvikler sig til endnu en kontrolmekanisme. Tildelingen af bolig fungerer som en forøgelse af arbejdsgivers autoritet over



arbejdstagers liv, der nu har kontrol med flere aspekter af deres tilværelse i Danmark, hvilket yderligere begrænser arbejdstagers evne til at bryde ud af udnyttelsen (Fletcher & Trautrim, 2024).

Sammenfattende viser analysen af udnyttelsesprocessens anden fase, *etablering af kontrolmekanismer*, at fundamentet for udnyttelse etableres længe før arbejdet påbegyndes, i spændingsfeltet mellem en facade af hjælp og reel kontrol. Gennem forskellige kontrolmekanismer, der præsenteres som hjælpeforanstaltninger, mister tredjelandsborgeren gradvist kontrollen over væsentlige livsområder, hvilket allerede i denne fase gør det vanskeligt at træde ud af afhængighedsforholdet til arbejdsgiver.

Fase 3: Fastholdelse i udnyttelse

I den tredje fase forstærkes udnyttelsens karakter og udnyttelsen udfolder sig konkret. Fasen kendetegnes ved systematiske brud på ansættelseskontrakten såsom lavere eller ingen løn, ændrede arbejdsopgaver og manglende kompensation for overarbejde (Fletcher & Trautrim, 2024). De forudgående kontrolmekanismer er nu så stærke, at arbejdstageren er fastlåst i relationen, og de antager i denne fase form af reelle fastholdelsesmekanismer. Herved kan udnyttelsen finde sted uden brug af fysisk tvang.

Udnyttelsens former

Det fremgår af forarbejderne til straffelovens § 262 b om menneskeudnyttelse at udnyttelse defineres som at drage fordel af en arbejdstagers underlegenhed til arbejde under åbenlyst urimelige forhold.¹⁸ Vores empiri viser, at menneskeudnyttelse i restaurationsbranchen typisk tager form som løntyveri, der indebærer en kombination af økonomisk udbytning og misbrug af beløbsordningen, og ved en ekstrem arbejdsbyrde.

Løntyveri

Fagpersonerne beretter samstemmende om løntyveri, hvor arbejdstageren ikke modtager den løn, som vedkommende er blevet lovet, har aftalt eller i øvrigt har krav på. Dette sker ved, at lønnen reduceres gennem uretmæssige fradrag, tilbagebetalinger eller manglende honorering af overarbejde. De fortæller desuden, hvordan arbejdsgivere i nogle tilfælde bevidst udnytter arbejdstagerens manglende kendskab til det danske skattesystem og skaber en fejlagtig opfattelse af, at vedkommende selv skal betale skat, selvom beløbet allerede er fratrukket ved lønudbetalingen. Lignende former for løntyveri er dokumenteret i flere internationale studier (Cole et al., 2024; Doyle et al., 2019; García et al., 2023; Fletcher & Trautrim, 2024; Lingaas, 2022; Schoultz et al., 2024). Flere fagpersoner fremhæver desuden eksempler på løntyveri gennem misbrug af beløbsordningerne. Den høje løn, som er et krav for at få tilkendt opholds- og arbejdstilladelse via en af de to beløbsordninger, skaber et incitament for arbejdsgiver til at begå underslæb og derved opnå

18 LFF nr. 111 af 27 januar 2022, pkt. 1.



Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

uberettiget vinding. En udbredt fremgangsmåde er, at lønnen formelt overføres til arbejdstagers konto, men kort tid efter hæves kontant eller overføres helt eller delvist tilbage til arbejdsgiver. Det er i disse tilfælde tydeligt, at der er tale om decideret løntyveri, som beskrevet af Overgård og Høgedahl (2024), og ikke blot underbetaling.

Løntyveri kan også tage form, når medfølgende familiemedlemmer ansættes i samme virksomhed som hovedansøgeren under den tidligere beskrevne to-for-en-model. Dette giver arbejdsgiver adgang til yderligere arbejdskraft uden tilsvarende lønudgifter. På trods af udlændingelovens § 9 m, stk. 2, som har til formål at forhindre sådanne ansættelser, viser vores empiri, at praksissen fortsat forekommer, hvilket blandt andet bekræftes af en senior compliance officer i Danske Bank:

Så står der i opholdstilladelsen, at konen ofte ikke må arbejde samme sted som manden, og det er jo fordi, at de godt ved, hvad risikoen er. Og så kan vi jo ofte se, hov, jamen de får faktisk begge to løn derfra, eller kun én af dem. Men vi kan se, at det svarer til måske to lønninger, så går noget af den retur til ejer, og bliver hævet kontant, eller retur til Kina. Det er jo et rødt flag i sig selv, så det ser vi en del af.

Familiesammenføring fungerer ikke blot som et lokkemiddel, der giver tredjelandborgere udsigt til høj løn og etablering i Danmark. Den kan samtidig anvendes som et redskab til udnyttelse, hvor arbejdsgiver reelt tilegner sig den løn, arbejdstager har retmæssigt krav på. Dette sker alt sammen igen bag en facade af tilsyneladende lovlige arbejdstilladelser og lønforhold. Resultatet er imidlertid det samme i alle former for løntyveri, eftersom arbejdstager reelt fraskrives adgangen til sin løn eller ender med en løn, der er så lav, at den ikke dækker basale behov, og dermed fastholdes i et prekært og økonomisk udnyttelsesforhold.

Ekstrem arbejdsbyrde

Løntyveriet forekommer dog sjældent isoleret. Vores empiri viser entydigt, at en ekstrem arbejdsbyrde ofte indgår som en væsentlig del af udnyttelsen af tredjelandborgere i restaurationsbranchen. Arbejdstiderne overstiger langt, hvad der med rimelighed kan forventes og er aftalt. De ligger ofte mellem 12 og 16 timer dagligt, med få eller ingen fridage og uden kompensation for overarbejde. Ifølge en fagkonsulent ved Skattestyrelsens indsats mod menneskehandel bliver dette tydeligt under kontrolbesøg, hvor arbejdstagere i flere tilfælde insisterer på, at de arbejder 37 timer om ugen, men efter længere samtaler afslører, at de i realiteten har arbejdet hver dag i ugen. Det fremstår tydeligt, at arbejdstagerne er instrueret i at gengive de forhold, der er angivet i deres ansættelseskontrakt.

Udnyttelsen består således af en kombination af løntyveri, misbrug af beløbsordningerne og lange arbejdstider, der tilsammen skaber en situation, hvor arbejdstager reelt berøves sin indtjening og gennem en latent form for tvang presses til arbejde under urimelige forhold. Analysen af udnyttelsens



former viser imidlertid kun den ene side af udnyttelsen. En lige så central dimension er de mekanismer, der fastholder arbejdstager i disse forhold.

Fastholdelsesmekanismer

Selv når arbejdstager er bevidst om, at vilkårene er urimelige, viser vores empiri, at de potentielle konsekvenser ved at miste jobbet ofte er så vidtrækkende, at mange vælger at affinde sig med forholdene. Ingen af vores fagpersoner beretter om fysisk vold eller åbenlys tvang, derimod manifesterer udnyttelsen sig i stedet gennem arbejdsgivers trusler om tab af opholdstilladelse og fratagelse af bolig, påmindelse om gældsforpligtelser samt såkaldt *blacklisting*. Samtidig viser empirien, at nogle af de strategier, der i de tidligere faser blev anvendt til at opnå kontrol over arbejdstager, som gæld og bolig, nu er så stærke, at de fungerer som reelle fastholdelsesmekanismer. Dermed kan udnyttelsen opretholdes uden brug af fysisk tvang, alene gennem de strukturer af afhængighed, der allerede er etableret.

Tab af opholdstilladelse

Særligt fremhæves arbejdstagers afhængighed af ansættelsen som betingelse for lovligt ophold. Det beskrives blandt andet af en undersøgende journalist, hvordan specifikt tredjelandsborgere bliver mindet om, at deres opholdsgrundlag kan blive inddraget, hvis de brokker sig 'for meget'. Vicepolitiinspektøren i Syd- og Sønderjyllands Politi, fremhæver ligeledes, hvordan frygten for hjemsendelse i praksis afholder mange tredjelandsborgere fra at kontakte fagforeninger eller myndigheder: "Så ryger arbejdet, og så ryger opholdstilladelsen [...] der er en eller anden form for [...] usynlige lænker mellem arbejdsgiver og arbejdstager, som særligt arbejdstager lider under". Kontrollen med hele arbejdstagers tilværelse i Danmark fremstår total og anvendes strategisk af arbejdsgiver til at fastholde arbejdstager i udnyttelsen.

Truslen om hjemsendelse forstærkes yderligere, af at arbejdsgiver kan inddrage myndighederne, eksempelvis ved at true med anmeldelse for manglende skattebetaling. Vores empiri viser, hvordan manglende kendskab til systemet udnyttes, så arbejdstager uforvarende kan komme til at begå skatte-svig. En ledelseskonsulent i 3F beskriver det således: "Så anmelder jeg dig bare - at du ikke har betalt skat i et år. For du må ikke skylde penge i Danmark, så bliver du sendt hjem (...) Arbejdsgiveren får en bøde, men arbejderen bliver sendt hjem.". Som problematiseret i fase 2 narres arbejdstager til at tro, at arbejdsgiver håndterer skattebetalingen, men i virkeligheden tilbageholdes pengene, hvilket skaber en vildfarelse, der senere kan anvendes som trussel. Selv hvis arbejdsgiver risikerer en bøde, vil det typisk være arbejdstager, der betaler den højeste pris i form af tab af opholdstilladelse og dermed hjemsendelse.

Blacklisting

Ud over de direkte trusler om hjemsendelse fungerer blacklisting som en mere subtil, men ikke desto mindre effektiv fastholdelsesmekanisme, der gennem



Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

social sanktionering forstærker tredjelandsborgeres frygt for at sige fra eller forlade deres ansættelse. Blacklisting beskrives som et udbredt system i restaurationsbranchen, hvor 'dårlige' arbejdere noteres på en fælles liste. Der berettes blandt andet om eksempler på, at arbejdstagere, der har søgt hjælp hos fagforeninger, skrives på denne liste og efterfølgende ikke kan få arbejde, så de bliver afskåret fra resten af restaurationsbranchen, hvilket også er en måde at indskrænke deres autonomi på. Truslen om hjemsendelse og blacklisting fungerer ikke kun som en fastholdelse på grund af økonomisk usikkerhed, da konsekvenserne også opleves som en personlig og social fallit. En ledelseskonsulent ved 3F forklarer truslerne som psykisk tvang:

Så er der den psykiske tvang. (...) Tvangsformer i forhold til familien. I forhold til netværket, i vennenetværk. I forhold til de etniske netværk i Danmark. I forhold til landsbyerne, du kommer fra. Det er den typiske tvang. En total tvang handler om overlevelse af familiens velfærd. Altså det at hvis du forlader et arbejde, så er det ikke bare dig, der mister en indtægt. Der er andre, der er afhængige af dig. Det er også med til at understøtte, at de bliver i de her forfærdelige forhold.

Ved at påvirke, hvordan arbejdstager forstår sig selv og sine handlemuligheder, for eksempel ved at minde dem om, at en opsigelse vil betyde fiasko over for familien, eller ved at true med blacklisting i etniske netværk i restaurationsbranchen, bliver arbejdstager fastholdt i udnyttelsen. Valget reduceres således til to onder: at forblive i et udnyttende ansættelsesforhold eller at vende hjem i vanære. Sådanne "valg" bør forstås som udtryk for strukturel tvang snarere end fri vilje (Fletcher & Trautrim, 2024), hvor begrænsede alternativer og sociale sanktioner får udnyttelsen til at fremstå som det mindst dårlige valg (se også Lingaas, 2022).

Sammenfattende viser analysen af udnyttelsesprocessens tredje fase, *udnyttelse og fastholdelse*, at selve udnyttelsen udfolder sig gennem løntyveri og ekstreme arbejdsbyrder. Arbejdstageren fratages sin indtjening og tvinges til at arbejde under forhold, der langt overskrider almindelige krav og standarder. Gennem forskellige fastholdelsesmekanismer holdes arbejdstageren fast i udnyttelse i restaurationsbranchen.

Fase 4: Udnyttelsen efterspil

I udnyttelsesprocessens fjerde og sidste fase ophører udnyttelsen eller ændrer karakter. Efterspillet er dog vanskeligt at opnå indsigt i, da myndigheder og fagforeninger oftest først møder arbejdstagerne, mens udnyttelsen stadig står på, eller umiddelbart efter den er ophørt. På trods af dette har vores fagpersoner stadig en klar formodning om, hvordan vejen ud af udnyttelse i restaurationsbranchen typisk udfolder sig.

Veje ud af udnyttelse

På baggrund af vores empiri har vi identificeret tre typiske veje ud af udnyttelse for tredjelandsborgere: *hjemsendelse, forflyttelse* til en ny arbejdsplads eller



overgang til selv at blive udnyttet. Disse veje er ikke udtømmende, men de kan bidrage til at forstå udnyttelsens efterspil.

Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

Hjemrejse

Den første udvej er hjemrejse. Det kan ske frivilligt, hvis arbejdstager selv siger op; ufrivilligt gennem en firing; eller institutionelt, hvis myndigheder griber ind. Kontrolmyndighedernes rolle fremstår dog tvetydig. På den ene side kan myndighederne fungere som en beskyttende instans, der frigør arbejdstager fra udnyttelsen. På den anden side kan indgrebet udløse en kædereaktion af negative konsekvenser, fordi arbejdstager mister sit opholdsgrundlag. Flere bekræfter hjemsendelse som et hyppigt udfald. Frygten for hjemsendelse afholder derfor mange fra at gå til myndighederne erfarer fagkonsulenten fra Skattestyrelsens indsats mod menneskehandel: *“Hvad er der i det for mig, hvis jeg fortæller dig noget? Fordi det er min bagdel, der bliver ristet, hvis jeg kommer til at sige noget”*. Fagkonsulenten beretter desuden om situationer, hvor arbejdstagere selv opsøger myndighederne for at søge hjælp, men hvor den lange ventetid betyder, at de fordufter, inden en aktion iværksættes. Fraværet af den forurettede medfører, at sagen ikke fører til sigtelse og derfor ikke efterforskes af politiet.

Forflyttelse

En anden udvej er, at arbejdstageren forflyttes til en anden restaurant. Flere fagpersoner peger på, at organiseringen af arbejdskraft i restaurationsbranchen sker gennem omfattende etniske netværk, som forbinder restauranter på tværs af landet. En senior compliance officer fra Danske Bank bekræfter, at der i større netværk, hvor der mistænkes udnyttelse, ofte er arbejdstagere, der flyttes fra restaurant til restaurant mellem landsdele. Forflyttelsen til andre restauranter viser, at udnyttelsen af tredjelandsborgere i restaurationsbranchen indgår som en del af en organiseret struktur. Relationerne mellem restauranterne gør det muligt at flytte arbejdstagere rundt i netværket efter behov. Det betyder, at udnyttelsen ikke nødvendigvis ophører i denne fase, men kan fortsætte i nye rammer, formentlig under tilsvarende vilkår. I sådanne tilfælde genoptages udnyttelsen i nye omgivelser, og arbejdstageren bevæger sig tilbage til den foregående fase, hvorved udnyttelse i restaurationsbranchen fremstår som en dynamisk og selvopretholdende proces.

Overgang til udnyttet

En tredje udvej er, at arbejdstageren bryder ud af udnyttelsen ved selv at blive udnyttet. Denne mulighed ses især i det kinesiske miljø, hvor tidligere udnyttede arbejdstagere åbner egne restauranter og rekrutterer nye arbejdere fra hjemlandet. Dermed sker et rolleskift, hvor arbejdstageren bliver en aktiv del af det system, som vedkommende tidligere var offer for. I denne overgang ses igen, hvordan tilliden til personer med samme etniske baggrund spiller en afgørende rolle i både rekrutteringen og videreformidlingen. På den måde reproduceres udnyttelsen af tredjelandsborgere i restaurationsbranchen, og



Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

systemet videreføres, idet tidligere udnyttede arbejdstagere ofte selv påtager sig rollen som udnyttende arbejdsgivere eller rekruttører (Fletcher & Trautrim, 2024, s. 63). Dette understøtter, hvordan udnyttelse i restaurationsbranchen i nogle tilfælde fungerer som et selvopretholdende og selvproducerende system, hvor processen gentages med en ny rollebesætning.

Sammenfattende viser analysen af udnyttelsesprocessens fjerde og sidste fase, *udnyttelsen efterspil*, at udnyttelsens ophør ikke nødvendigvis markerer en reel afslutning. Tværtimod ender flere arbejdstagere i nye udsatte positioner, hvor de enten sendes hjem, flyttes rundt i netværket eller selv træder ind i rollen som udnyttet. Analysen viser dermed, at processen for udnyttelse i restaurationsbranchen både er selvopretholdende og selvproducerende, og at udnyttelsens efterspil ofte er kendetegnet ved, at processen gentages frem for at afsluttes.

Diskussion

Formålet med indførelsen af straffelovens § 262 b om menneskeudnyttelse i 2022 var at kriminalisere udnyttelse af andre til arbejde under åbenlyst urimelige forhold og derved styrke det strafferetlige værn mod udnyttelse af både udenlandske og danske sårbare arbejdstagere.¹⁹ Bestemmelsen havde samtidig til hensigt at lukke det juridiske hul, som kravet om et tvangselement i § 262 a om menneskehandel havde efterladt, og dermed gøre det muligt at strafforfølge flere bagmænd for menneskeudnyttelse (Transportministeriet, 2022, s. 18). Selvom bestemmelsen kun har få år på bagen, kan der imidlertid rejses tvivl om dens praktiske anvendelighed, og SF's retsordfører, Karina Lorentzen, har da også måtte konstatere, at "*loven om menneskeudnyttelse ikke har levet op til forventningerne*" (Junker, 2024).

Forventningen om, at indførelsen af § 262 b i sig selv kunne løse de udfordringer, der hidtil har vanskeliggjort strafforfølgningen af bagmænd, vidner om en tydelig *retsoptimisme* (Dalberg-Larsen, 2005): en tro på, at menneskeudnyttelse effektivt kan bekæmpes gennem lovændringer. Denne tro hviler på en opfattelse af retten som et system, der kan løse samfundsmæssige problemer gennem interne justeringer. Selvom retten i praksis ofte hæmmes af strukturelle barrierer, og love sjældent virker automatisk efter hensigten, fastholdes forestillingen om, at nye love og justeringer af eksisterende regler kan løse stort set ethvert samfundsproblem, det handler blot om at udforme lovgivningen på den rette måde (Dalberg-Larsen, 2005, s. 81). Dette rejser spørgsmålet, om § 262 b faktisk blev udformet på den såkaldt *rette måde*, for meget tyder på, at de grundlæggende udfordringer med at identificere menneskeudnyttelse og retsforfølge bagmænd fortsat består. Vores empiriske indblik i processen bag menneskeudnyttelse viser, at lovgivningen i høj grad overser, hvordan udnyttelse af tredjelandsborgere i praksis ofte antager form af tilsyneladende legitime ansættelsesforhold og ordnede vilkår. I virkeligheden udspiller udnyttelsen sig gennem subtile og komplekse kontrol- og

19. LFF nr. 111 af 27 januar 2022, pkt. 1.



Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

fastholdelsesmekanismer, hvor arbejdstagerens autonomi gradvist nedbrydes gennem latente trusler, afhængighedsforhold og sociale bindinger, som fastholder vedkommende i udnyttelse, der hverken er synlig eller let at bryde. Snarere end at fremstå som åbenlys tvang udspiller udnyttelsen sig i gråzoner mellem frivillighed og afhængighed, hvor den er relationel, gradvis og ofte socialt legitimeret. Dette betyder samtidig, at udnyttelsen ofte finder sted i et juridisk usynligt felt, hvor ulovlige forhold kamoufleres som lovlige og derved undslipper den gængse forståelse af, hvad der kan udgøre et strafbart forhold, og hvordan sådanne handlinger kan dokumenteres.

Meget tyder desuden på, at lovgivningen mangler en mere grundlæggende forståelse af de strukturelt betingede sårbarheder, der gør især tredjelandsborgere udsatte for udnyttelse. En sådan forståelse forudsætter samtidig opmærksomhed på, hvordan de udnyttede arbejdstagere selv forstår og oplever deres situation. For mange kan det være vanskeligt at erkende sig selv som ofre for menneskeudnyttelse, hvilket ikke nødvendigvis skyldes mangel på bevidsthed om, at deres ansættelsesforhold er urimelige, men fordi en sådan erkendelse indebærer et personligt opgør, som ofte er forbundet med skam og frygt for hjemsendelse. Ifølge vicepolitiinspektøren i Syd og Sønderjyllands Politi har denne erkendelsesbarriere direkte konsekvenser for politiets mulighed for at strafforfølge bagmænd: *“Hvis ikke vi kan få ofrene til at fortælle os om deres oplevelser, så er det jo sådan set ligegyldigt, om det er menneskeudnyttelse eller menneskehandel. Så er det i hvert fald super, super vanskeligt at få løftet en sag.”* At mange udnyttede arbejdstagere ikke opfatter sig selv som ofre for menneskeudnyttelse fritager imidlertid ikke myndighederne for ansvar. Netop fordi de urimelige arbejdsvilkår ofte normaliseres eller accepteres af de udnyttede arbejdstagere, er det afgørende, at identificeringen af ofre for menneskeudnyttelse ikke hviler på ofrenes egne initiativer. I dag er der ingen aktør med et klart ansvar for at identificere personer, der er udsat for menneskeudnyttelse, hvilket både Skattestyrelsen, politiet og fagforbundet 3F efterlyser. Vicepolitiinspektøren i Syd- og Sønderjyllands Politi peger derfor på behovet for en specialiseret enhed til at opspore og identificere personer udsat for menneskeudnyttelse, som det allerede findes for ofre for menneskehandel: *“Det er Center mod Menneskehandel, det er desværre ikke Center mod Menneskehandel- og udnyttelse, som vi måske godt kunne håbe, det kunne blive på sigt. Fordi det følges altså lidt hånd i hånd, det her udnyttelse og handel.”* Selvom der eksisterer en fælles myndighedsindsats for bekæmpelse af menneskeudnyttelse, tyder meget på, at indsatsen mangler en reel operativ forankring. Når bestemmelsen forudsætter, at udnyttelsen har en forurettet, og at vedkommendes situation kan dokumenteres, men ingen aktør har et klart ansvar for denne identificering og dokumentering, udfordres bestemmelsens praktiske anvendelighed, hvilket data fra Anklagemyndigheden netop vidner om. Dette forstærkes af, at arbejdsrelateret udnyttelse ofte udspiller sig i komplekse sagsforhold, hvor udnyttelsen er vævet sammen med andre former for lovbrud, herunder skattesvig, transnationale aktiviteter



Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

samt brud på regler om opholds- og arbejdstilladelse. Sager om arbejdsrelateret udnyttelse lader sig ikke afgrænse som ét entydigt strafbart forhold, hvilket gør disse særligt vanskelige at identificere, kategorisere og forfølge strafferetligt. Denne kompleksitet er ikke enestående for en dansk kontekst, men genfindes også i nordiske analyser af arbejdsrelateret udnyttelse (se Johansson, 2024).

Der kan derfor rejses tvivl om, hvorvidt indførelsen af straffelovens § 262 b reelt vil styrke beskyttelsen af ofre for arbejdsrelateret menneskeudnyttelse. Bestemmelsen synes til en vis grad at reproducere de samme udfordringer som § 262 a om menneskehandel til tvangsarbejde, fordi de grundlæggende barrierer ikke alene er juridiske, men også praktiske, institutionelle og erkendelsesmæssige. Dette må også ses i lyset af, at menneskeudnyttelse ikke nødvendigvis lader sig forstå som et empirisk klart adskilt fænomen fra menneskehandel, men snarere som en retlig kategori, der søger at indfange udnyttelsessituationer, hvor arbejdstagerens handlemuligheder er stærkt begrænsede, men hvor tvangsmidler kan være vanskelige at påvise. Det er derfor ikke overraskende, at flere af de forhold, som analysen identificerer, ligger tæt op ad gerningsmomenter, der almindeligvis forbindes med menneskehandel til tvangsarbejde. Ikke desto mindre viser analysen, at flere af betingelserne for menneskeudnyttelse synes at være opfyldt. Dette peger på, at bestemmelsen, trods sin ambition om netop at indfange udnyttelseforhold, der ikke kan subsumeres under menneskehandel, i praksis kan have vanskeligt ved at omfatte mere subtile former for menneskeudnyttelse. Analysen viser derfor, at der kan være behov for at revidere bestemmelsens rækkevidde, hvis den skal kunne indfange de udnyttelsessituationer, som artiklen har identificeret.

Konklusion

I den danske restaurationsbranche udfoldes menneskeudnyttelse i vidt omfang gennem kontrol snarere end fysisk tvang. Fundamentet for udnyttelsen skabes allerede ved rekrutteringen af arbejdstageren, og gennem kontrolmekanismer som gældsætning, arbejdsgiverstyret bolig, misbrug af beløbsordningerne, misinformation om løn- og skatteforhold samt trusler om tab af opholdstilladelse etableres et betydeligt afhængighedsforhold til arbejdsgiveren. Gradvist mister den udnyttede arbejdstager herved sin autonomi, og de etablerede kontrolmekanismer intensiveres og udvikler sig til egentlige fastholdelsesmekanismer, som gør fysisk tvang overflødig for at opretholde udnyttelsesforholdet. Menneskeudnyttelse i restaurationsbranchen udspiller sig således i det skjulte bag en facade af frivillighed og et tilsyneladende lovligt ansættelsesforhold og rammer særligt tredjelandsborgere, hvis opholds- og arbejdstilladelse er bundet til én arbejdsgiver. Fastholdelsen i udnyttelsesforholdet må samtidig forstås i et kulturelt perspektiv, hvor normer om loyalitet, pligt og skam medvirker til, at arbejdstagere accepterer urimelige vilkår og undlader at søge hjælp. Mens udnyttelsesforholdet ophører for



nogle, gentages det for andre i et nyt udnyttelsesforhold, eller den udnyttede arbejdstager ender med selv at blive den udnyttende arbejdsgiver.

Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

Kontaktoplysninger

Melissa Kristensen: melissa.kristensen@hotmail.com

Sara Anta Sow Pilehave: spilehave@gmail.com

Sarah Chichi Larsen: sarah_chichi@outlook.com

Kasper Jørgensen: Kajo@law.aau.dk

Litteraturliste

- Arbejdstilsynet. (2025). *Den fælles myndighedsindsats mod social dumping*. <https://at.dk/tilsyn/indsats-mod-social-dumping/faelles-myndighedsindsats-mod-social-dumping/>
- Beskæftigelsesministeriet. (2021). *Afrapportering fra de tværministerielle arbejdsgrupper om sårbare udenlandske arbejdstagere og bekæmpelse af menneskehandel*, 1-3. Beskæftigelsesministeriet. <https://bm.dk/media/18480/afrapportering-fra-de-tvaerministerielle-arbejdsgrupper-om-saarbare-udenlandske-arbejdstagere-og-bekaempelse-af-menneskehandel.pdf>
- Beskæftigelsesministeriet. (2012) *Rapport fra Udvalget om modvirkning af social dumping*, 12. Beskæftigelsesministeriet. https://bm.dk/media/6983/social_dumping_rapport.pdf
- Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (2018). Generating Qualitative Data with Experts and Elites. I U. Flick, *The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection*, 652-665. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781526416070.n41>
- Borrior, Hervé. (2013). Quality assurance in crime scripting. *Crime Science* 2013 2:6, 1-12. doi:10.1186/2193-7680-2-6
- Chiu, Y.-N., Leclerc, B., & Townsley, M. (2011). Crime Script Analysis of Drug Manufacturing In Clandestine Laboratories: Implications for Prevention. *British Journal of Criminology*, 51(2), 355-374. <https://doi.org/10.1093/bjc/azr005>
- Cole, M., Stuart, M., Hardy, K., & Spencer, D. A. (2024). Wage theft and the struggle over the working day in hospitality work: A typology of unpaid labour time. *Work, Employment and Society*, 38(1), 103-121. <https://doi.org/10.1177/09500170221111719>
- Cornish, Derek (1994). The procedural analysis of offending and its relevance for situational prevention, 151-196. https://popcenter.asu.edu/sites/default/files/problems/stolen_goods/PDFs/Cornish1994.pdf
- Dalberg-Larsen, Jørgen. (2005). *Lovene og livet-En retssociologisk grundbog*, 80-81. (5. udg.). Jurist- og Økonomforbundet.
- Doyle, D. M., Murphy, C., Murphy, M., Rojas Coppari, P., & Wechsler, R. J. (2019). 'I felt like she owns me': Exploitation and uncertainty in the lives of labour trafficking victims in Ireland. *The British Journal of Criminology*, 59(1), 231-246. <https://doi.org/10.1093/bjc/azy033>
- Fletcher, Denise & Trautrim, Alexander. (2024). Recruitment Deception and the Organization of Labor for Exploitation: A Policy-Theory Synthesis. *Academy of Management Perspectives*, 38(1), 43-76. <https://doi.org/10.5465/amp.2022.0043>
- García, M. F., Molinero-Gerbeau, Y., & Sajir, Z. (2023). 'They think you belong to them': Migrant workers' perspectives on labour exploitation in Spain. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(15), 3976-3992. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2023.2235896>
- Hvid, Helge & Buch, Anders (2020). *Migrantarbejderes arbejdsmiljø og metoder til overvågning og regulering heraf: Et litteraturstudium*. Arbejdstilsynet, 2-43. <https://at.dk/media/6899/migrantarbejderes-arbejdsmiljoe.pdf>



Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens

- Institut for Menneskerettigheder (2022): Høring over udkast til forslag til lov om ændring af straffeloven, retsplejeloven og udlændingeloven (styrket indsats mod menneskeudnyttelse).
- Indriðason, H. (2025, september 25). The case that opened Iceland's eyes to the scale of workplace crime (L. Bevanger, Overs.). *Nordic Labour Journal*. <https://www.nordiclabourjournal.org/the-case-that-opened-icelands-eyes-to-the-scale-of-workplace-crime/>
- Johansson, M. (2024). Människohandel och människoexploatering på den svenska arbetsmarknaden. En uppföljning. (s. 1-37). Council of the Baltic Sea States. <https://cbss.org/publications/manniskohandel-och-manniskoexploatering-pa-den-svenska-arbetsmarknaden-en-uppfoljning/>
- Junker, S. (2024, juni 4). Ny lov virker ikke: Nul bagmænd er dømt for menneskeudnyttelse. *Fagbladet3f*. <https://fagbladet3f.dk/ny-lov-virker-ikke-nul-bagmaend-er-doemt-for-menneskeudnyttelse/>
- Junker, S., Østergaard, K., & Quvang Hansen, K. (2019, december 10). To ansatte for éns pris: Kinesisk kok og hustru måtte arbejde syv dage om ugen på jysk restaurant. *Fagbladet 3F*. <https://fagbladet3f.dk/kinesisk-kok-og-hustru-maatte-arbejde-syv-dage-om-ugen-paa-jysk-restaurant/>
- Korsby, T. M. (2011). Menneskehandel i rengøringsbranchen? (s. 1-84). Center Mod Menneskehandel. <https://www.ft.dk/samling/2011/almdel/LIU/bilag/20/1058492.pdf>
- Leclerc, B., Wortley, R. & Smallbone, S. (2011). Getting into the Script of Adult Child Sex Offenders and Mapping out Situational Prevention Measures. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 48(2), 209-237. <https://doi.org/10.1177/0022427810391540>
- Lingaas, Carola. (2022). Directing the Legal Radar at Forced Labour-Under Special Consideration of Male Victims in Norway. *Laws*, 11(3), 1-22. <https://doi.org/10.3390/laws11030039>
- Lisborg, A. (2011). Menneskehandel i den grønne sektor? (s. 1-100). Center Mod Menneskehandel. <https://www.ft.dk/samling/2011/almdel/BEU/bilag/58/1058484.pdf>
- Loggen, J., & Leukfeldt, R. (2022). Unraveling the crime scripts of phishing networks: An analysis of 45 court cases in the Netherlands. *Trends in Organized Crime*, 25(2), 205-225. <https://doi.org/10.1007/s12117-022-09448-z>
- O'Malley, R. L., Holt, K., Holt, T. J., & Rodriguez, J. (2023). Minor-focused sextortion by adult strangers: A crime script analysis of newspaper and court cases. *Criminology & Public Policy*, 22(4), 779-801. <https://doi.org/10.1111/1745-9133.12634>
- Ollus, N., & Jokinen, A. (2014). We've got people lined up behind the door (s. 1-170). https://heuni.fi/documents/47074104/49491250/HEUNI_We_ve_got_people_lined_up_behind_the_door_ENG-WEB.pdf/995eb9-b4f3-9de5-e926-e76074ab38f9?t=1710330828371
- Overgård, Charlotte. Hooper. & Høgedahl, Laust. (2024). Hvad er løntyveri? Fakta om migrantarbejdere i bygge- og anlægsbranchen, notat 3, 1-7. <https://vbn.aau.dk/da/publications/hvad-er-l%C3%B8ntyveri-fakta-om-migrantarbejdere-i-bygge-og-anl%C3%A6gsbran>
- Overgaard, C., Jespersen, M., Høgedahl, L., & Thomsen, T. L. (2023). Migrants' Work Environment in the Danish Construction Sector: A Scoping Study. *Nordic Journal of Working Life Studies*. <https://doi.org/10.18291/njwls.135435>
- Refslund, Bjarke (2014). Intra-European labour migration and deteriorating employment relations in Danish cleaning and agriculture: Industrial relations under pressure from EU8/2 labour inflows? *Economic and Industrial Democracy*, 37(4), 597-617. <https://doi.org/10.1177/0143831X14550421>
- Schoultz, I., Spanger, M., Jokinen, A., Økland Jahnsen, S., Muhire, H., & Pekkarinen, A.-G. (2024). Constructions of migrant victims of labor exploitation in Nordic court cases. *International Review of Victimology*, 30(2), 261-278. <https://doi.org/10.1177/02697580231174912>
- Spanger, Marlene & Hvalkof, Sophia Dörffer (2020a). Kapitel 1 Indledning i *Migranters mobilitet: Mellem kriminalisering, menneskehandel og udnyttelse på det danske arbejdsmarked*, 7-17. Aalborg Universitet



- Spanger, Marlene & Hvalkof, Sophia Dörffer (2020b). Del IV Prekære arbejdsforhold i Danmark i *Migranternes mobilitet: Mellem kriminalisering, menneskehandel og udnyttelse på det danske arbejdsmarked*, 103-136. Aalborg Universitet
- Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI). (2025a, juli 30). *Positivlisterne*. Ny i Danmark. <https://nyidanmark.dk/da/Du-vil-ans%C3%B8ge/Arbejde/Positivlisterne>
- Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI). (2025b, maj 7). *Beløbsordningen*. Ny i Danmark, 1-17. <https://nyidanmark.dk/da/Du-vil-ansøge/Arbejde/Beløbsordningen>
- Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI). (2025c, maj 7). *Den Supplerende Beløbsordning*. Ny i Danmark, 1-17. <https://nyidanmark.dk/da/Du-vil-ansøge/Arbejde/Beløbsordningerne/Supplementary-Pay-Limit-scheme>
- Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI). (2025d, juli 30). *Fast track-ordningen*. Ny i Danmark. <https://nyidanmark.dk/da/Du-vil-ans%C3%B8ge/Arbejde/Fast-track-ordningen>
- Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI). (2025e, juli 30). *Ændret ansættelse hos samme arbejdsgiver*. Ny i Danmark. Ny i Da <https://nyidanmark.dk/da/Din-situation-%C3%A6ndrer-sig/Arbejde/%C3%86ndret-ans%C3%A6ttelse/Aendret-ansættelse-samme-arbejdsgivermark>
- Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI). (2025f, juli 30). *EU-ophold som arbejdstager*. Ny i Danmark. Ny i Danm <https://nyidanmark.dk/da/Du-vil-ans%C3%B8ge/Ophold-som-nordisk,-EU,-E%C3%98S-eller-schweizisk-statsborger/EU-arbejdstagerark>
- Teittinen, P. (2019, april 17). The long shift. Helsingin Sanomat. <https://www.hs.fi/talous/art-2000006075594.html>
- Tompson, Lisa & Chainey, Spencer (2011). Profiling illegal waste activity: Using crime scripts as a data collection and analytical strategy. *European Journal on Criminal Policy and Research*, 17(2), 79-201. <https://doi:10.1007/s10610-011-9146-y>
- Transportministeriet (2022). *Handlingsplan til bekæmpelse af menneskehandel 2022-2025*, 24. <https://www2.mim.dk/Udgiv/Ligestilling%202022/handlingsplan-til-bekaempelse-af-menneskehandel-2022-2025.pdf>

Denne artikel er tildelt
en CC-By 4.0 licens