

RIKTLINJER FÖR ATT
FÖRHINDRA ATT
MIGRANTARBETARE
UTSÄTTS FÖR UTNYTTJANDE
REKRYTERINGSMETODER,
EXPLOATERING OCH
MÄNNISKOHANDEL

———— ***I SAMMANFATTNING***

ADSTRINGO



With the financial support of the Prevention of and Fight against Crime Programme
European Commission – Directorate-General Home Affairs

This project has been funded with the support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the European Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Detta är en kort version av *Riktlinjer för att förhindra att migrantarbetare i Östersjöregionen utsätts för utnyttjande rekryteringsmetoder, exploatering och människohandel*, som är skriven av **Liliana Sorrentino** och **Anniina Jokinen** inom ramen för det EU-finansierade ADSTRINGO-projektet. Riktlinjerna finns tillgängliga på webbplatserna www.heuni.fi och www.cbss.org/tfthb

ADSTRINGO – projektet ("Addressing trafficking in human beings for labour exploitation through improved partnerships, enhanced diagnostics and intensified organisational approaches") är ett internationellt projekt som samordnas av the European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations (HEUNI). Under 2012–2014 genomfördes projektet i nio länder i Östersjöregionen och inkluderade forskning, nätverksbyggande och kapacitetssupplyggnad för att bättre kunna ta itu med människohandel för arbetskraftsexploatering. Projektets partner har varit Litauens inrikesministerium, universitetet i Tartu (Estland) och Östersjöstaternas Råds Aktionsgrupp mot Människohandel (Council of the Baltic Sea States Task Force against Trafficking in Human Beings – CBSS TF-THB) i Sverige. Östersjöstaternas Råds Aktionsgrupp mot Människohandel har också samordnat ett parallellt projekt i Polen och Ryssland.

RIKTLINJER FÖR ATT FÖRHINDRA ATT MIGRANTARBETARE UTSÄTTS FÖR UTNYTTJANDE REKRYTERINGSMETODER, EXPLOATERING OCH MÄNNISKOHANDEL – I SAMMANFATTNING

Riktlinjerna i Sammanfattning har tagits fram för att vara lätta att använda och hänvisa till, och för att tillhandahålla en snabb överblick och checklista över hur exploatering av migrantarbetare bäst förhindras. De riktar sig till stater, företag – särskilt rekryteringsbyråer och arbetsgivare – fackföreningar och frivilligorganisationer. Den här *sammanfattade versionen* inkluderar korta utdrag från de ursprungliga och längre riktlinjerna. För detaljerad information, referenser och källor hänvisar vi till den huvudsakliga publikationen med riktlinjer.

VARFÖR BEHÖVER VI RIKTLINJER FÖR ATT FÖRHINDRA EXPLOATERING AV MIGRANTARBETARE?

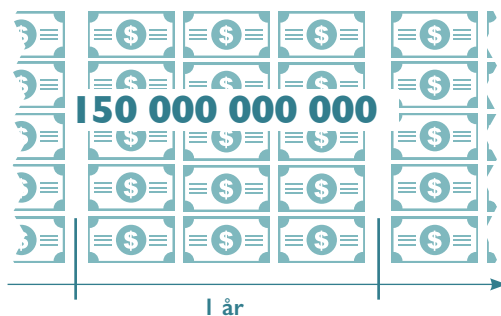
Under de senaste årtiondena har arbetsmarknaden förändrats i de flesta länder i världen, så även i Europa och Östersjöregionen. Ökad konkurrens och nya produktionsmönster har bl.a. lett till pressade priser både nationellt och internationellt och även resulterat i krav på billigare och rörligare arbetskraft. Sättet att organisera och kontraktera ut arbete har också förändrats. I dag utförs ofta lågkvalificerat och låglönat arbete av alltmer flexibel arbetskraft, som till stor del består av migrantarbetare som tar de jobb ingen annan vill ha. Dessa arbetstagare kan vara särskilt sårbara för diskriminering och olika former av exploatering, t.ex. människohandel för tvångsarbete.

Internationella källor uppger att människohandeln för tvångsarbete ökar globalt sett. Människor utnyttjas, exploateras eller tvingas av människohandlare att utföra oavlönat eller mycket låglönat arbete utan någon belöning och under förhållanden som inte är människovärdiga.

Internationella arbetsorganisationen (ILO) uppskattar att **21 miljoner** människor runtom i världen lever under slave-liknande förhållanden, utför tvångsarbete eller är offer för människohandel. Av dessa är **610 000** tvångsarbetare i EU.

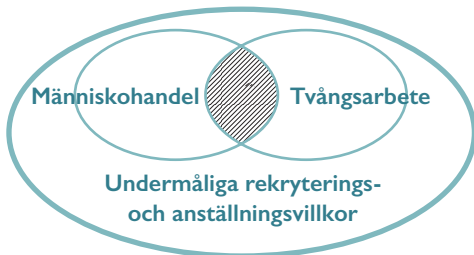


Enligt en rapport från 2014 från Internationella arbetsorganisationen (ILO) genererar tvångsarbete inom den privata ekonomin **150 miljarder** US-dollar per år i olagliga vinster.



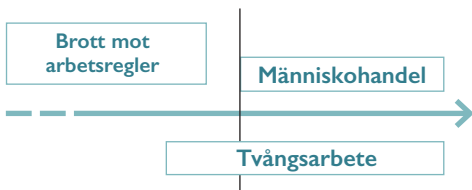
Runtom i världen kan man se ett starkt samband mellan undermåliga rekryterings- och anställningsvillkor och människohandel för tvångsarbete.

Människohandel, tvångsarbete och exploatering



Det inte är ovanligt att migrerande arbetstagare tvingas betala orimliga avgifter för rekrytering, resor och boende och får vilseledande information om arbetsförhållanden. Dessa människor, som i många fall anställs via bemanningsföretag, hamnar ofta i situationer där de utnyttjas, särskilt inom branscher med lågkvalificerade, lågavlönade säsong- eller deltidsjobb med undermåliga villkor (t.ex. inom städ, bygg-, restaurang- eller jordbruksbranschen). De utsätts ofta för många olika former av exploatering, allt i från dåliga bostäder till långa arbetsskift med mycket låg lön, eller faller offer för ännu allvarligare former av utnyttjande såsom människohandel.

Utnyttjandets kontinuum:



Exempel på utnyttjande och exploaterande rekrytering och anställning av migrantarbetare i Östersjöregionen

- Våld och hot
- Konfiskering av pass, identitetsdokument, bankkort, arbetstillstånd
- För låga löner eller uteblivna löner
- Skuldslateri
- Hemliga kontraktsklausuler; olagliga löneavdrag och lån med orimligt hög ränta
- Orimligt höga avgifter för boende, mat, transport och annat
- Kontroll av arbetstagarnas frihet och rörlighet
- Inkorrekt löneavdrag för verktyg, obligatoriska intyg etc.
- Överdrivet långa arbetstider utan övertidsättning och obligatoriska tillägg för arbete kvällar; nätter och helger
- Nekande av rätt till semester och semesterersättning
- Isolering, nekad kontakt med andra och med familj
- Nekad tillgång till språkkurser
- Hot om avskedande, om rapportering av arbetstagaren till myndigheterna eller om återsändande av arbetstagaren till ursprungslandet
- Hot om för få arbetsdagar för att säkra den minimiinkomst som krävs för förnyelse av arbetstillstånd
- Uttag av olagliga rekryteringsavgifter
- Felaktig information om arbetets innehåll, kontrakt, anställningsvillkor och arbetstillstånd
- Nekad rätt att gå med i fackföreningar
- Osäker och osund arbets- och levnadsmiljö
- Nekad tillgång till medicinsk vård

För att förebyggande åtgärder ska vara effektiva måste de inriktas på de många olika lagbrott som är lättare att upptäcka och ofta utgör förstadier till människohandel. Att främja jämlikhet och grundläggande rättigheter för alla arbetstagare är det bästa sättet att förbättra de allmänna arbetsvillkoren, vilket också gör situationen bättre för de mest sårbara arbetstagarna.

SYFTET MED RIKTLINJERNA ÄR ATT:

- främja arbete med anständiga villkor och skydda arbetstagares grundläggande rättigheter;
- förbättra tillämpningen av befintliga arbetsregler särskilt i branscher där exploatering och anställning av migrantarbetare är särskilt vanligt förekommande;
- skapa en plattform för etiska rekryterare och arbetsgivare;
- främja strategiska partnerskap mellan offentliga myndigheter; företag, fackföreningar och frivilligorganisationer i avsikt att förhindra utnyttjande och exploatering på nationell, regional och internationell nivå.

MÅLGRUPP:

- Politiker, beslutsfattare, myndigheter samt relevanta departement som t.ex. arbetsmarknads-, justitie-, social-, inrikes- och utrikesdepartement i Östersjöregionen.
- Ledningen för privata arbetsförmedlingar och för deras branschorganisationer.
- Ledningen för företag inom städ-, jordbruks- och restaurangbranscherna samt för deras branschorganisationer.
- Representanter för fackföreningar, särskilt de som är verksamma inom städ-, jordbruks-, restaurang- och bemanningsbranscherna.
- Representanter för frivilligorganisationer; särskilt föreningar som arbetar för migranternas rättigheter; tillhandahåller tjänster för migranter eller bekämpar människohandel.

TERMINOLOGI

Människohandel/tvångsarbete (internationell definition) - Att rekrytera, transportera, överföra, hysa eller ta emot personer genom hot om eller bruk av våld, bortförande, bedrägeri, vilseledande, maktmissbruk eller missbruk av en persons utsatta belägenhet, givande eller mottagande av betalning eller förmåner för att erhålla samtycke från en person som har kontroll över en annan person, i syfte att utnyttja denna person. Utnyttjande ska inkludera [...] tvångsarbete eller tvångstjänster, slaveri eller med slaveri jämförbara metoder, trälldom [...]

Migrerande arbetstagare - Personer som är, kommer att eller har arbetat eller utfört annan avlönad verksamhet i en stat där han eller hon inte är medborgare.

Tvångsarbete - Allt arbete och alla tjänster som avkrävs någon person under hot om påföljd och vilka nämnda person inte frivilligt erbjudit sig att utföra.

HUVUDPRINCIPER OCH STANDARDER:

1. Ett synsätt grundat på mänskliga rättigheter bör alltid tillämpas.
2. Stater ska slå vakt om att respektera, skydda och uppfylla de mänskliga rättigheterna. Stater har också ett särskilt ansvar för att förhindra människohandel, att utreda dessa brott och åtala människohandlare samt att hjälpa och skydda dem som fallit offer för människohandel.
3. Alla arbetstagare ska behandlas lika och utan diskriminering.
4. Alla migrantar betalare ska skyddas genom arbetsrättslagstiftning.
5. Företag, inbegripet privata arbetsförmedlingar; ska utföra konsekvensanalyser gällande mänskliga rättigheter:



RIKTLINJERNAS FYRA DELAR:

Riktlinjer för stater:

att förebygga utnyttjande och exploatering
vid rekrytering och anställning

Riktlinjer för företag: konsekvensanalys
(due diligence) för att förhindra
missförhållanden och utnyttjande

**Vägledning för stater, företag,
fackföreningar och det civila samhället:**
gemensamma ansträngningar för att
skydda migrantarbetares rättigheter

**Tvärsektoriellt samarbete och
samordning på internationell nivå**

RIKTLINJER FÖR STATER: ATT FÖREBYGGA UTNYTTJANDE OCH EXPLOATERING VID REKRYTERING OCH ANSTÄLLNING

STATER BÖR GÖRA FÖLJANDE:

→ Reglera privata/rekryteringsföretag

Införa lagstiftning som reglerar privata arbetsförmedlingars och informella arbetskraftsförmedlares verksamhet genom upprättande av ett tillstånds- eller registreringsystem och utse en ansvarig institution för detta.

→ Förbjuda rekryteringsavgifter

Införa ett förbud mot att ta ut direkta eller indirekta avgifter för rekrytering och utplacering av migrerande arbetstagare.

→ Införa effektiva och proportionerliga sanktioner mot anställningsmetoder som främjar exploatering

Inrätta ett system med varningar och påföljder för privata arbetsförmedlingar som exploaterar arbetstagare eller på andra sätt bryter mot tillstånds-/registreringskrav och arbetsnormer. Beroende på hur allvarligt regelbrottet är kan påföljderna variera mellan:

- återkallande av tillstånd/registrering,
- tillfälligt indragande av arbetsförmedlingens tillstånd/registrering,
- publicering av namn och adress till de arbetsförmedlingar som bryter mot reglerna,
- tillfälligt eller permanent näringsverksamhetsförbud,
- böter,
- förbud mot att delta i offentliga upphandlingar och/eller mot att motta statliga lån eller statligt stöd.

→ Göra bedräglig rekrytering olaglig

→ Säkra företagsansvar för människohandelsbrott

→ Övervaka och genomdriva rekryterings- och anställningsstandarder för att bekämpa utnyttjande och exploatering

- Prioritera skydd av migrerande arbetstagares rättigheter framför invandringskontroll.
- Införa åtgärder före avresa och efter ankomst för att upptäcka exploatering.
- Ge yrkesinspektionsmyndigheter en viktigare roll och utökat mandat och investera i aktiviteter som ökar kapaciteten och medvetenheten bland relevanta tjänstemän och yrkesgrupper.

→ Utforma specialinriktade inspektions- och genomdrivandeinsatser inom sektorer där utnyttjande är vanligt förekommande

→ Kräva att företag tar sitt ansvar för de mänskliga rättigheterna.

Stärka incitamenten för företagens självreglering när det gäller etisk rekrytering i enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

→ Främja öppenhet: tydliga ansvarsregler för rekryterare och arbetsgivare i hela leverantörskedjan.

Anta lagstiftning som kräver att företag som är verksamma i branscher där exploatering är vanligt förekommande lämnar ut information om varifrån de får sin arbetskraft och att de respekterar ILO:s grundläggande arbetsregler.

Stärkt reglering av företagens ansvar att respektera kollektivavtal och/eller minimilöner och arbetsregler inom leverantörskedjor för tjänster och varor.

→ Införa tillsyn över revisionsföretag

Öka insynen i och ansvarsylidigheten hos revisionssektorn, även när det gäller deras arbete med att granska försörjningskedjan. Införa mekanismer för att revisionsföretagen ska anmäla indikationer och misstankar om utnyttjande och tvångsarbete för brottsbekämpande myndigheter.

Det fastställs i **det nya EU-direktivet om offentlig upphandling** att upphandlande myndigheter har rätt att inkludera sociala klausuler för att säkerställa efterlevnad av de nationella, europeiska och internationella miljö-, social- och arbetsrättsliga bestämmelser. Dessa nya kriterier gäller hela upphandlingsprocessen, inbegripet tilldelning av kontrakt och avslutning av aktörer som inte uppfyller kraven. Direktivets kriterier för uteslutande inkluderar också alla ekonomiska aktörer som har dömts för bamarbete och människohandel. Det nya direktivet anger också att offentliga myndigheter kan utesluta onormalt låga anbud enligt följande: "Anbud som förefaller vara onormalt låga i förhållande till byggentreprenaderna, varorna eller tjänsterna kan vara baserade på antaganden eller praxis som är tekniskt, ekonomiskt eller rättsligt osunda." Genom direktivet uppmantras myndigheter att noggrant övervaka efterlevnaden av social- och arbetsrättsbestämmelser. Dessutom innehåller direktivet **strängare regler för anlitande av underleverantörer, för att säkra viss insyn i underleverantörskedjan genom att lägga större ansvar på den huvudsakliga entreprenören.**

ETISKA OFFENTLIGA UPPHANDLINGAR FÖR ATT HINDRA EXPLOATERING OCH MÄNNISKOHANDEL

I de flesta länder är den offentliga sektorn den största köparen och konsumenten av varor och tjänster. Därför har denna sektor också ett stort ansvar. Offentliga myndigheter och organisationer på central och lokal nivå bör se till att de inte bidrar till exploatering och utnyttjande. Dessa aktörer bör föregå med gott exempel och gå i täten för etiskt ansvarstagande och kräva att deras partner tar sitt ansvar. **Stränga sociala och etiska krav bör därför införas och spela en viktig roll vid tilldelningen av offentliga kontrakt. Aktörer ska inte väljas endast utifrån sin prissättning.**

STATER BÖR:

→ när organisationer inom den offentliga sektorn, inbegripet statligt ägda, kontrollerade eller stödda företag, köper in varor, arbete och tjänster se till att det finns **lämpliga processer för konsekvensanalys**, så att de mänskliga rättigheterna respekteras överallt där organisationerna bedriver verksamhet,

→ överväga att utveckla etiska riktlinjer för organisationer inom den offentliga sektorn som kan användas vid offentliga upphandlingar på internationell, nationell och lokal nivå.

De upphandlande myndigheterna skulle kunna kräva följande av entreprenörerna:

- Att de respekterar de mänskliga rättigheterna och efterlever inhemska och internationella krav i arbetsrätts-, social-, jämlikhets- och diskrimineringslagstiftning.
- Att de har en uttalad policy och en process för förbud mot exploatering, tvångsarbete och människohandel.
- Att de tillhandahåller bevis för att de regelbundet betalar ut arbetarnas löner i enlighet med kollektivavtal eller andra standarder för minimilön samt att de uppfyller krav på hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och socialförsäkringsbestämmelser.
- Att de respekterar etiska standarder för rekrytering av migrerande arbetstagare (t.ex. Dhaka-principerna för migration med värdighet).
- Att de i kontrakt med underleverantörer om varor och tjänster inkluderar en klausul om att underle-

verantörerna i kedjan ska respektera den nationella minimilönen eller kollektivavtalet för sektorn i fråga när det gäller anställningsvillkoren.

- Att de gör en konsekvensanalys av sin verksamhet, inbegripet för sina partner i hela leverantörskedjan, för att identifiera, förebygga och minska riskerna för och inverkan av brott mot de mänskliga rättigheterna och exploatering. Att företagen vid konsekvensanalysen ser till att de och deras partner inte använder metoder såsom att kvarhålla arbetares identitetsdokument eller andra arbetstgardokument eller tar ut rekryteringsavgifter eller orimligt höga avgifter för mat, logi eller transport av arbetstagarna.
- Att de då utnyttjandesituationer upptäcks i deras verksamhet eller hos deras underleverantörer dokumenterar att alla rimliga åtgärder har vidtagits för att förhindra ytterligare överträdelser i hela leverantörskedjan, säkrar tillgång till rättsmedel i fall av regelbrott och hänvisar fall till myndigheterna där så är lämpligt.
- Att de rapporterar om sina åtgärder mot exploatering och människohandel i sin verksamhet och i sin leverantörskedja.
- Att de låter genomföra en oberoende social revision för att bevisa sin efterlevnad av standarder för mänskliga rättigheter och social-, arbetsrätts- och jämlikhetslagstiftning.

Staters regler för offentliga upphandlingar bör innehålla följande uteslutningskriterier:

- Uteslutning från offentliga upphandlingar av ekonomiska aktörer som har deltagit i en brottslig organisation eller har befunnits skyldiga i fall av barnarbete, tvångsarbete, människohandel, korruption, bedrägeri, bedräglig rekrytering, kvarhållande av identitetsdokument eller andra dokument samt underlåtenhet att betala skatt eller sociala avgifter.
- Uteslutning av onormalt låga anbud som kommer sig av underlåtenhet att följa social- eller arbetsrättslagstiftning eller av utnyttjande av arbetskraft.

Eftersom det bevisligen finns allvarliga risker för exploatering, särskilt inom vissa sektorer, och med tanke på att människohandel är ett mycket allvarligt brott föreligger mycket starka skäl för stater att kräva att företag rapporterar om sina åtgärder för att förhindra exploatering och människohandel.

RIKTLINJER FÖR FÖRETAG: KONSEKVENSPANALYS (DUE DILIGENCE) FÖR ATT FÖRHINDRA MISSFÖRHÅLLANDEN OCH UTNYTTJANDE VID REKRYTERING OCH ANSTÄLLANDE AV MIGRANTARBETARE

Företag ska visa att de tillämpar en konsekvensanalys (due diligence) för att identifiera, förhindra, begränsa och redogöra för sin inverkan på de mänskliga rättigheterna. Närmare bestämt uppmannas privata arbetsförmedlingar och andra företag som rekryterar, hyr ut eller anställer migrantarbetare, särskilt inom sektorer där utnyttjande är vanligt förekommande, t.ex. städ-, jordbruks- och restaurangsektorn, i Östersjöregionen att göra följande:

- Skaffa sig kunskap om migrantarbetare **risker att falla offer för missförhållanden, utnyttjande och människohandel för tvångsarbete.**
- Åta sig att **förhindra människohandel för tvångsarbete, missförhållanden och utnyttjande i hela deras affärsverksamhet, inbegripet i distributionsskedjan.**
- Införa **klagomålsmekanismer på operativ nivå** för att vidta åtgärder mot arbetskraftsutnyttjande av migrerande arbetstagare och se till att migrantarbetare kan få tillgång till dessa på ett enkelt, säkert och förtroligt sätt så att de kan få kunskap om processen, vågar klaga och känner sig säkra på att verksamma och snabba åtgärder vidtas.
- **Införa oberoende övervaknings-, kontroll- och certifieringsmekanismer** för att dokumentera förenlighet och tillämpning av **uppförandekoder eller egna etiska standarder** och åta sig att förse brottsbekämpande organ med uppgifter om misstänkt exploatering.

“Företag förväntas inte bara uttala sitt stöd för de mänskliga rättigheterna, utan de ska också veta och kunna visa hur de respekterar rättigheterna i praktiken på alla platser där de är verksamma.”

SJÄLVREGLERING I FRÅGA OM ETISKA STANDARDER FÖR REKRYTERING OCH ANSTÄLLANDE AV MIGRANTARBETARE

→ Införa tydliga rekryteringspolicyer och se till att **vare sig den privata arbetsförmedlingen eller dess underagenter eller kunden tar ut en avgift eller kostnad för arbetsökande för rekrytering och anställande av dessa**. Sådana kostnader eller avgifter ska bäras av den framtida arbetsgivaren.

→ Införa **system för att kontrollera, visa och dokumentera** att arbetstagarna, vare sig direkt eller indirekt, får stå för rekryteringskostnader genom löneavdrag, avdrag på andra förmåner eller andra slags avgifter eller förändrade arbetsvillkor.

→ Garanterar **respekt för de arbetsökandes och arbetstagarnas privatliv** vid hantering av deras personuppgifter.

→ Införa förbud mot att privata arbetsförmedlingar och/eller deras agenter och/eller kunden **håller inne en arbetstagares pass eller andra identitetshandlingar eller körkort eller bankkort**.

→ **Kontrollera kundföretagets** anseende och förmåga att betala ut lön.

→ Se till att arbetstagaren får **anställningsavtalet i skriftlig form**, på ett språk som personen ifråga förstår. Vidare ska arbetstagaren få en kopia av kontraktet innan utplaceringen.

→ Se till att **avtalet innehåller** information om lönenivå, betalningsvillkor, arbetstider, övertid, ledighet, skadeersättning och bonusar, om sådana finns, säkerheten i arbetet, arbetsmiljöansvar, försäkring samt förekomsten av och tillgången till besvärsmekanismer.

→ Säkerställa att en arbetstagare kan säga upp ett kontrakt när som helst med **rimligt varsel och utan straffåtgärder**, t.ex. innehållande av lön eller krav på att arbetstagaren ska betala en avgift för att ha slutat i förtid.

→ Garanterar att rekryteringsprocessen och migrerande arbetstagares anställningsavtal inte kringgår principen om **likabehandling och lika möjligheter**, oavsett om det rör sig om lagliga eller olagliga migranter.

→ Se till att arbetstagare som rekryteras och/eller anställs av privata arbetsförmedlingar bibehåller sin

föreningsfrihet och rätt till **kollektivförhandlingar**.

→ Utbilda mellanchefer och personalhandledare så att de kan upptäcka tecken på dold exploatering och människohandel från tredje parts sida.

→ Gör **slumpvisa platsbesök hos kunderna** efter att arbetstagarna utplaceras för att kontrollera att utnyttjande inte förekommer.

FRÄMJANDE AV SJÄLVREGLERING BLAND FÖRETAGEN FÖR ATT FÖRHINDRA MISSFÖRHÅLLANDEN OCH UTNYTTJANDE PÅ ARBETSPLATSEN OCH I LEVERANTÖRSKEDJAN

FÖRETAG BÖR GÖRA FÖLJANDE:

→ Åta sig att **noggrant granska** sina **underleverantörer och partner** när det gäller rekrytering av migrerande arbetstagare. Syftet med granskningen är att se till att partnerna inte använder sig av oegentliga och olagliga metoder eller tar ut rekryteringsavgifter för arbetsökande.

→ Åta sig att **respektera arbetsregler** och att inte begränsa arbetstagarens valfrihet och frihet att gå med i en fackförening.

→ Införa **aktiva policyer för att kartlägga riskerna för människohandel i sin försörjningskedja**. För att minska riskerna för arbetskraftsutnyttjande bör företagen överväga att begränsa antalet underleverantörer till ett minimum och till partner som är auktoriserade och som man har förtroende för.

→ Överväga att i sina avtal med företag i försörjningskedjan införa klausuler om att **avtalet hävs vid upptäckt av oegentliga och utnyttjande metoder gentemot arbetstagarna**.

GEMENSAMMA ANSTRÄNGNINGAR FÖR ATT SKYDDA MIGRANTARBETARES RÄTTIGHETER: VÄGLEDNING FÖR STATER, FÖRETAG, FACKFÖRENINGAR OCH DET CIVILA SAMHÄLLET

DHAKA-PRINCIPERNA FÖR MIGRATION MED VÄRDIGHET:

Dhaka-principerna för migration med värdighet ("Dhaka Principles for migration with dignity") ger en mycket god standard för etisk rekrytering av migrantarbetare. Principerna bör respekteras av ansvariga rekryterare och arbetsgivare till migrerande arbetstagare. De togs fram av the Institute for Human Rights and Business efter en rad samråd med olika intressenter:

I Dhaka-principerna fastställs två principer om icke-diskriminering och lika skydd enligt arbetsrätten och följande tio regler föreskrivs:

1. Inga avgifter för migrantarbetare.
2. Klara och tydliga anställningsavtal.
3. Inkluderande policyer och förfaranden.
4. Förbud mot innehållande av pass eller id-handlingar.
5. Regelbunden löneutbetalning direkt till arbetstagarna i rätt tid.
6. Rätt till arbetstagarrepresentanter.
7. Säkra och skäliga arbetsvillkor.
8. Säkert och skäligt boende.
9. Möjlighet till prövning.
10. Rätt att byta arbete och återvända i trygghet.

→ Skydd och främjande av rätten till information

Stater ska införa rättsliga bestämmelser och praktiska mekanismer för att ge migrerande arbetstagare fullständig, avgiftsfri och begriplig information om deras rättigheter och skyldigheter samt villkor för deras inresa, vistelse och eventuell sysselsättning.

→ Vägledning och information om säker och legal migration i ursprungs- och destinationsländer

Ursprungs- och destinationsländer bör i samarbete med fackföreningar, frivilligorganisationer och företag utforma förslag för att sprida information om säker och legal migration, t.ex. via tv, radio och sociala medier eller genom uppsökande verksamhet vid avrese- och ankomstställen.

Aktörerna bör gemensamt försöka öka graden av information före utplacering och utbildning efter ankomst för migrerande arbetstagare.

→ Garantera rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden, rättsligt bindande anställningserbjudanden och skriftliga anställningsavtal

I arbetsrättsliga lagar och/eller regler bör det krävas att anställningserbjudandet för rekrytering och anställning av migrerande arbetstagare specificerar viktiga uppgifter såsom bransch, arbetsplats och arbetets art, anställningens varaktighet, arbetsvillkor, särskilt ersättning, arbetstid och längden på den eventuella betalda semestern.

→ Upprätta ett nätverk av arbetsmarknadsattachéer i viktiga destinationsländer

Staterna i ursprungsländerna bör överväga att utnämna arbetsmarknadsattachéer på konsulatet i de viktigaste destinationsländerna, så att de egna medborgare som arbetar utomlands garanteras skydd och välbefinnande.

→ Värna och främja migrantarbetare rätt till föreningsfrihet och till kollektiva avtalsförhandlingar

Staterna bör se till att migrerande arbetstagare har rätt till föreningsfrihet (rätt att gå med i och bilda en fackförening) och till kollektiva förhandlingar, utan hinder och utan diskriminering, oavsett deras ställning och oavsett huruvida de hyrs ut av bemanningsföretag eller är direkt anställda.

Staterna bör stödja migrantarbetare självorganisering för övervakning av arbetsförhållanden.

→ Utvidga fackföreningskyddet till migrerande arbetstagare i en irreguljär situation

- Fackföreningarna bör diskutera och enas om huvudkriterier för att utvidga det fackliga skyddet till migrerande arbetstagare som befinner sig i en irreguljär situation, men som inte är fackligt anslutna.

- Staterna bör **främja och stödja det uppsökande arbetet för att förhindra exploatering och människohandel samt värna arbetstagarnas rättigheter** genom partnerskap mellan statliga organ, arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer, trossamfund och icke-statliga organisationer.

- Stater bör se till att det **civila samhällets organisationer** som hjälper irreguljära migranter **inte blir bestraffade**.

- Göra det möjligt för utnyttjade arbetstagare att byta arbetsgivare utan att förlora sitt uppehållstillstånd

- Vidta särskilda skyddsåtgärder och stödåtgärder för arbetstagare som har utsatts för exploatering och människohandel

- Stater bör tillhandahålla **uppehållstillstånd för migrerande arbetstagare som har utsatts för exploatering och människohandel**.

- Staterna bör låta migrerande **arbetstagare som har utsatts för exploatering och människohandel stanna kvar i landet lagligen och föra talan om ersättning vid tvistemåls-, arbets- eller brottmålsdomstol**.

- Stater bör garantera **rätten för arbetstagare som har utsatts för människohandel att inte bestraffas** för lagöverträdelse som de begick när de utsattes för människohandel eller som en följd av att ha utsatts för människohandel.

VÄRNA OCH FRÄMJA RÄTTEN TILL RÄTTSMEDEL

Om migrantarbetare rättigheter och friheter kränks bör staterna, i linje med sina skyldigheter att skydda, se till att dessa arbetstagare genom civilrättsliga, administrativa, lagliga eller andra rättsliga åtgärder och oavsett ställning har lika **tillgång till rättslig prövning och rättsmedel för liden skada**.

→ Införa mekanismer för konfidentiell rapportering av utnyttjande och för inlämnande av anonyma klagomål

Staterna bör införa mekanismer som gör att migrerande arbetstagare som utsätts för eller bevitnar utnyttjande och/eller brott kan inge konfidentiella klagomål, företrädesvis till ett oberoende organ (exempelvis en ombudsman), utan att behöva frukta repressalier såsom uppsägning, överlämnande till utlänningsmyndighet, frihetsberövande och utvisning.

→ Erbjudna rättshjälp och stödjänster för tillgång till rättsmedel, särskilt ersättning

Staterna bör se till att migrerande arbetstagare som har utsatts för exploatering och människohandel **ges gratis juridisk rådgivning och rättshjälp på ett språk som de förstår**.

Staterna bör **anslå medel till frivilligorganisationer och fackföreningar för inrättande av stödjänster för migrantarbetare** som har utsatts för exploatering och människohandel, så att de kan söka rättslig prövning.

TVÄRSEKTORIELLT SAMARBETE OCH SAMORDNING PÅ INTERNATIONELL NIVÅ

Åtgärder mot människohandel kräver ändamålsenliga mekanismer och rutiner för bilateralt och internationellt samarbete mellan och bland alla intressenter:

Inrätta eller förstärka nationella samordningsmekanismer som främjar offentligt-privat partnerskap

→ Staterna bör se till att de befintliga sektorsövergripande samordningsmekanismer för människohandel omfattar företrädare för yrkesinspektioner, fackföreningar och organisationer för migranternas rättigheter samt företrädare för privata arbetsförmedlingar och arbetsgivarorganisationer och deras företrädare inom sektorer där exploatering förekommer, exempelvis inom jordbruks-, städ- och restaurangsektorerna.

Stärka det gränsöverskridande samarbetet mellan fackföreningar och frivilligorganisationer

→ Fackföreningar, frivilligorganisationer för migranternas rättigheter i Östersjöregionen bör stärka det gränsöverskridande samarbetet mellan ursprungs- och destinationsländerna, särskilt inom sektorer med lågkvalificerad migrerande arbetskraft.

Stärka det regionala gränsöverskridande samarbetet mellan arbetsgivarorganisationer, privata arbetsförmedlingar och företag

→ Arbetsgivarorganisationerna, de privata arbetsförmedlingarna och företagen bör stärka det regionala samarbetet för att utbyta och sprida information för att förhindra exploateringen av och handeln med migrerande arbetstagare.

Inrätta tvärsektorieella samarbetsmekanismer mellan ursprungs- och destinationsländer

→ Ursprungs- och destinationsländer bör ingå bilaterala avtal för att främja och säkerställa gränsöverskridande samarbete mellan yrkesinspektioner, tillståndsgivande myndigheter, polis, åklagare och domstolar, för att på ett ändamålsenligare sätt ta itu med utnyttjandet och exploateringen av migrerande arbetstagare.

Den 11 juni 2014 antog ILO ett nytt protokoll för att hantera moderna former av tvångsarbete. Det nya rättsligt bindande ILO-protokollet om tvångsarbete syftar till att stärka åtgärder för förebyggande, skydd och ersättning, samt till att intensifiera insatserna för att undanröja nutida former av slaveri.

Protokollet, som stöds av en rekommendation, antogs av företrädare för regeringar, arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer vid Internationella arbetskonferensen (ILC). Genom Protokollet har en modernisering av **ILO:S** befintliga **Konvention 29** om tvångsarbete genomförts så att mer nutida former av tvångsarbete också innefattas.

ANTECKNINGAR: _____



**NATIONELLT METODSTÖDSTEAM MOT
PROSTITUTION OCH MÄNNISKOHANDEL
(NMT).**

NMT leds av Länsstyrelsen i Stockholms län och består av specialiserade personer/enheter inom myndigheter som Polisen, Åklagarmyndigheten och Migrationsverket, Socialtjänst med flera. NMTs arbete fokuserar på alla former av människohandel. Har du frågor eller är i behov av operativt stöd i ett ärende rörande människohandel, kontakta NMT-teamet.

På www.nmtsverige.se finner du utbildningsmaterial och annat relevant material kopplat till problematiken.

Kontakta NMT:
Telefonnummer: +46-10 223 11 40
Mail: nmt.stockholm@lansstyrelsen.se
www.nmtsverige.se

Detta är en kort version av *Riktlinjer för att förhindra att migrantarbetare i Östersjöregionen utsätts för utnyttjande rekryteringsmetoder, exploatering och människohandel*, som är skriven av **Liliana Sorrentino** och **Anniina Jokinen** inom ramen för det EU-finansierade ADSTRINGO-projektet. Riktlinjerna finns tillgängliga på webbplatserna **www.heuni.fi** och **www.cbss.org/tfthb**

Riktlinjerna i Sammanfattning har tagits fram för att vara lätta att använda och hänvisa till, och för att tillhandahålla en snabb överblick och checklista över hur exploatering av migrantarbetare bäst förhindras. De riktar sig till stater; företag – särskilt rekryteringsbyråer och arbetsgivare – fackföreningar och frivilligorganisationer. Den sammanfattade versionen inkluderar korta utdrag från de ursprungliga och längre riktlinjerna. För detaljerad information, referenser och källor hänvisar vi till den huvudsakliga publikationen med riktlinjer.

ISBN 978-91-981553-5-8



MINISTRY OF THE INTERIOR



UNIVERSITY OF TARTU

h e u n i

