



## SLUTLIG VERSION

Godkändes den 17 september 2014 av den branschvisa sociala dialogkommittén för kommunala och regionala förvaltningar. Uppdaterad den 5 december 2016 av SSDC LRG.

## GEMENSAMMA RIKTLINJER

### MIGRATION: STÄRKA ÅTGÄRDER MOT DISKRIMINERING I KOMMUNALA OCH REGIONALA FÖRVALTNINGAR

I dessa riktlinjer görs ingen skillnad mellan rörliga EU arbetstagare eller medborgare från tredje land. Syftet med riktlinjerna är främst att säkerställa att invandrare<sup>1</sup> och migrantarbetstagare integreras rättvist på kommunala och regionala förvaltningars arbetsplatser. I det aktuella dokumentet hänvisar ordet migrant både till invandrare, dvs. personer med uppehållstillstånd, visum-, asylsökande och icke dokumenterade arbetstagare, samt till flyktingar, enligt definitionen i 1951 års flyktingkonvention<sup>2</sup>.

CEMR och EPSU uppskattar att delaktighet i arbetsmarknaden är en central faktor vad gäller integrering i samhället. Likabehandling är vår ledande princip i denna verksamhet. Det är därför nödvändigt att påskynda förfarandet med att erkänna asylsökanden och minska tiden det tar från ankomst till arbete. En av de mest betydande strategierna för kommunala myndigheter är integrering på arbetsmarknaden. När migranter kan tjäna sitt levebröd och börja betala skatt kan de bidra till samhället och ekonomin. Integrering av migranter på arbetsmarknaden bör emellertid ske utan att sänka löner och arbetsvillkor får någon annan.

1. Migration kan erbjuda kommunala och regionala myndigheter och städer stora fördelar, inte bara vad de ekonomiska och demografiska effekterna beträffar, utan också genom att berika dem kulturellt och öppna upp världen för dem. Ökad

---

<sup>1</sup> I dessa riktlinjer används detta uttryck för att beteckna nya invandrare och deras avkomma. Det är dock viktigt att förstå att beteckningen på denna grupp varierar i Europa och har förändrats under årens lopp. Utlänningar, migranter, personer av migranthärkomst, invandrare och etniska minoriteter är termer som används. Det är inte bara språkbruket som varierar, utan också tankegångarna som speglas i orden är inte desamma över hela Europa. Den brittiska metoden att klassificera enligt etnicitet, med vita, asiatiska, svarta, blandade och kinesiska grupper förkastas av många i Frankrike. Denna beteckning har också använts av den gemensamma CEMR-EPSU rapporten om tema nr. 5 "providing high quality, modern and sustainable jobs within local and regional government [att erbjuda moderna, hållbara arbetstillfällen av hög kvalitet i kommunala och regionala förvaltningar]", Migration and Mobility within local and regional government [Migration och rörlighet i kommunala och regional förvaltningar], 2013.

<sup>2</sup> Se UNHCR, 1951 Refugee Convention (Flyktingkonvention), <http://www.unhcr.org/1951-refugee-convention.html>.

migration gör att kommuner, regioner och städer blir alltmer varierande. Mångfalden kan kännetecknas av nationalitet, etniskt ursprung, religiös övertygelse och kultur.

2. Kommunala och regionala myndigheter uppmärksammar invandring för att kunna utvecklas och skapa sysselsättning, ekonomisk och social innovation. De mest dynamiska kommunala och regionala myndigheterna är ofta de som lockar flest invandrare och integrerar dem väl. Att inte anpassa sig till denna utveckling, och integrera invandrarna i samhället och på arbetsplatser leder till allvarliga problem och risken att kommuner och regioner stagnerar.
3. Det är på det lokala planet som integration äger rum i praktiken, och därför spelar kommunala och regionala förvaltningar i nära samarbete med fackliga organisationer en central roll som myndigheter och arbetsgivare: att skapa integrering på arbetsmarknaden och göra invandrare medvetna om sina rättigheter beträffande offentliga tjänster och rättigheter på arbetet.
4. Kommunala förvaltningar har i sin roll som arbetsgivare i den offentliga sektorn att i samarbete med fackliga organisationer säkra att tillgängliga, allmänna, överkomliga migrationstjänster för flyktingar och migranter är i centrum för en framgångsrik integrationspolitik. Samtidigt har kommunala förvaltningar tillsammans med fackliga organisationer ansvar att säkerställa en mångfaldig personal som bättre återspeglar samhällets mångfald och bättre tjänar både medborgares och migranternas behov.
5. Väl hanterad integrering av migranter är en investering som snabbt ger avkastning i form av tillväxt, innovation och bättre offentliga tjänster. Att inte investera i delaktighet kan utgöra en fara mot social samhörighet och integration, skapa mer ojämlikhet och kan utsätta migranter för diskriminering och rasism, och skapa segregation. Kommunal och regionala förvaltningar har därför ett starkt intresse av att garantera reglerade arbetsvillkor, att kämpa mot osäkra löner som utnyttjar människor samt odeklarerat arbete.
6. Det är dock viktigt att påpeka att kommunala och regionala förvaltningar gjort betydande framsteg inom vissa områden vad gäller att rekrytera och understödja invandrare, samt att erbjuda praktikplatser. Vi har sammanställt en bilaga med intressanta exempel som bifogas dessa gemensamma riktlinjer.
7. Migranter ska ha tillgång till information om sina sociala rättigheter, och därför ska man säkerställa att migrantarbetstagare får de upplysningar som krävs om tillgång till rättsligt skydd, sysselsättningsrättigheter och socialförsäkringar, samtidigt som man säkerställer att de omfattas av nationell arbetslagstiftning, kollektivavtal och tillämplig sociallagstiftning.
8. Arbetsmarknadens parter i kommunala och regionala förvaltningar yrkar därför på en bredare politik om social integration och mångfald, men med särskild betoning på att stärka invandrades inklusion på arbetsplatsen. Vi vill, som arbetsmarknadens parter, ta ansvar på europeisk nivå för att stärka integrering av invandrare på arbetsplatsen genom att utarbeta riktlinjer som ska hjälpa att främja arbetsplatsstrategier och

sysselsättning migrantarbetstagare i syfte att bekämpa rasism, diskriminering och främlingsfientlighet mot migrantarbetstagare.

## **De europeiska arbetsmarknadsparternas riktlinjer om att främja arbetsplatser utan diskriminering i kommunala och regionala förvaltningar**

### **EU:**

1. Arbeta med att säkerställa att existerande EU-lagstiftning och internationella avtal om migrantarbetstagares rättigheter tillämpas och respekteras i alla EU-länder.
2. Rekommendera att strukturfondernas aktuella operativa program – och i synnerhet Europeiska socialfonden – anpassas därefter för att tillåta regionala och kommunala förvaltningar att finansiera förknippade åtgärder om att på medel- och lång sikt integrera migranter i arbetsmarknaden.
3. Verka för att frågan om att inkludera migrantarbetstagare på arbetsplatsen kommer upp på den sociala dialogens agenda, kommunalt, nationellt och på europeiskt plan.
4. Fortsätta att identifiera god praxis genom att stimulera informationsutbyten mellan arbetsmarknadens parter i länder både inom Europa och utanför.
5. Enas om att ständigt övervaka de följande nationella och lokala riktlinjerna, genom att organisera diskussioner på våra möten med sociala dialogkommittén.
6. Social dialog, inklusive trepartsdialog, är det bästa sättet att ta itu med migrationsperspektiv och integrering av migranter på arbetsmarknaden och i samhället. En omfattande social dialog som omfattar avtalsförhandlingar och information och samråd skall också stödja lämplig utbildning av anställda i kommunala och regionala förvaltningar och hållbart arbete.

### **Nationellt och kommunalt:**

*Ett effektivt genomförande kräver att man bygger upp och förbättrar de kommunala och regionala anställdas förmåga, då de har det grundläggande ansvaret i frontlinjen att utföra dessa uppgifter*

1. Visa ledarskap och säkerställa att alla avdelningar arbetar konsekvent - kommunala förvaltningar bör på högsta nivå, t.ex. politiker och chefer, granska sina mål vad gäller att anställa invandrare (genom målinriktad utbildning för dem).
2. Lägga mer märke till vilka arbetsvillkor offentliganställda som handskas med invandrare har: arbetsbörda, kvalifikationer, rekrytering av kompetent personal som krävs, utbildning (se nedan), samt bristande språk- och interkulturellt stöd/förlikning för arbetstagare i frontlinjen.
3. Utveckla ett samarbete mellan kommunala, regionala och statliga förvaltningar om att integrera flyktingar och invandrare i arbetsmarknaden och det lokala samhället. Vår ledande princip för denna verksamhet är likabehandling. I all lokal, kommunal och regionpolitik främja principen om mångfald och jämlikhet, samt främja en miljö som är fri från rasism, främlingsfientlighet och diskriminering.
4. Ta fram data i linje med nationella lagar och utan att bryta mot EU-direktiv, där det är tillåtet, och effektivt kontrollera data om personer födda utomlands eller från etniska

minoritetsgrupper, i syfte att identifiera hinder och utmaningar mot att integrera invandrare på våra arbetsplatser.

5. Granska rekryteringsförfaranden och förfarandemässiga hinder mot anställning - i somliga fall kan kraven gå längre än nödvändigt för att säkerställa att en person faktiskt är välutrustad att göra ett jobb; säkerställa att erkännande av yrkes- och utbildningskvalifikationer bevakas ordentligt.
6. Säkerställa en arbetsmiljö, som välkomnar och bejakar migrantsarbetstagare, t.ex. genom att investera i utbildning för offentliganställda som har direkt kontakt med migrantarbetstagare, med hjälp av språk- och kulturella medlare, osv.
7. Bredda utbildningen om hur man handskas med mångfald och jämställdhet, för att få ut det mesta av en kulturellt mångfaldig arbetsstyrka. Könaspekter av migration borde särskilt uppmärksammas.
8. Utforska alternativ och möjligheter att öka mångfalds- och jämställdhetsnormer vid kontakter med externa leverantörer (offentlig upphandling) så att de följer bästa praxis vad gäller att motverka diskriminering och ge lika möjligheter åt deras medarbetare genom att granska bästa praxis inom området i många länder.
9. Säkra att målsättningar för jämställdhet och mångfald återspeglas i partnerskapsavtal med andra kommuner, som ett sätt att dela med sig god praxis.
10. Bredda samråd till invandrare och med deras medverkan - som metod att informera om migrationspolitik på arbetsplatsen.
11. Utveckla en aktiv offentlig och intern kommunikationsstrategi, i syfte att motverka eventuella illasinnade känslor från allmänheten och att bygga upp kunskap om orsakerna för kommunens åtgärder.
12. Säkerställa tillgång till statliga medel så att regionala och kommunala förvaltningar kan finansiera berörda åtgärder för medel- och långsiktig integration av migranter på arbetsmarknaden.
13. Vidareutveckla kapacitetsuppbyggnad, ömsesidigt lärande och utbyte av bästa praxis mellan olika förvaltningsnivåer, i nära samarbete med civilsamhället och fackliga organisationer, i syfte att:
  - a) främja integration av migranter på arbetsmarknaden
  - b) öka kunskaper om migranters rättigheter
  - c) skapa villkor som gör det möjligt för medborgare från tredje länder att få tillgång till information och tjänster beträffande sysselsättning, utbildning, vård, bostäder, kultur och andra offentliga tjänster
  - d) förhindra social dumpning på arbetsmarknaden i Europa.

## **BILAGA 1: Exempel på god praxis från europeiska och nationella parter på arbetsmarknaden**

I mars 2010 gjorde EPSU en kartläggning av medlemsförbund (39 organisationer i 23 länder) inom nationella, regionala och kommunala förvaltningar, speciellt inom kommunala och regionala förvaltningar, om hur de bemött utmaningarna av migration i Europa. Den omfattar ett antal exempel på bästa praxis. Bl.a. nämns följande åtgärder:

- Rekrytera migrantarbetstagare
- Engagera migrantarbetstagare i facket
- Rådgivning och rättshjälp
- Utbildning för medlemmar som är invandrare
- Kampanjer
- Personal med ansvar för migrantarbetstagare
- Avtalsförhandlingar
- Handskas med invandrare som del av medlemmarnas arbete
- Problem med att handskas med invandrare

Den kan laddas ned här:

[http://www.epsu.org/IMG/pdf/Final\\_Report\\_Migration\\_March\\_2010\\_-\\_EN.pdf](http://www.epsu.org/IMG/pdf/Final_Report_Migration_March_2010_-_EN.pdf)

*CEMR och EPSU har givit ut en gemensam rapport inom ramen för ett gemensamt projekt om att "erbjuda moderna, hållbara arbetstillfällen av hög kvalitet i kommunala och regionala förvaltningar" under namnet "Migration and Mobility within local and regional government [Migration och rörlighet inom kommunala och regionala förvaltningar]"*

Kan laddas ned härifrån:

<http://www.epsu.org/a/9032>

Betydelsen av denna fråga erkändes av kommunala och regionala arbetsgivare under projektet CLIP, som inleddes 2006 av staden Stuttgart (Cities for Local Integration Policies for Migrants [Städer för kommunal integreringspolitik för invandrare])

Mer information finns här:

<http://www.stuttgart.de/en/citynetwork>

*EUROFOUND:s rapport "Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe [Jämställdhet och mångfald inom arbetstillfällen och tjänster: stadspolitik för invandrare i Europa]"*

Kan laddas ned härifrån:

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0871.htm>

### **(Finland, Helsingfors)**

**Webbaserad informationsbank som innehåller upplysningar om olika sidor av det offentliga livet i Finland, t.ex. uppehållstillstånd, skolsystemet, sjukvård och sociala frågor, bostäder, arbetsmarknaden.**

<http://www.infopankki.fi/>

### **(Storbritannien, Belfast)**

**Riktlinjer med god praxis om att anställa migrantarbetstagare.**

<http://www.migrantworkersni.com/media/903cc134947e42c080f43e4b5ab79f7aBest%20Practice%20Guidelines%20for%20Employing%20Migrant%20Workers%20in%20NI.pdf>

**(Tyskland, Berlin)**

**Interkulturell öppenhet på arbetsförmedlingen.**

[https://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration-migration/publikationen/willkommen/welcome\\_englisch\\_08.pdf](https://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration-migration/publikationen/willkommen/welcome_englisch_08.pdf)

**(Österrike, Wien)**

**Kompetenscenter för erkännande av yrkeskompetens och rådgivning om vidareutbildning för nya invandrare.**

[http://www.waff.at/html/en/index.aspx?page\\_url=F%C3%BCr\\_neu\\_Zugewanderte\\_-\\_Perspektive&mid=384](http://www.waff.at/html/en/index.aspx?page_url=F%C3%BCr_neu_Zugewanderte_-_Perspektive&mid=384)

**(Danmark, Köpenhamn)**

**Projekt mellan danska kommuner.**

<http://www.welcometo.dk/default.aspx>

**Webbsida för kommuner, företag och staten, med bra exempel på hur man får utlänningar/invandrare att arbeta i Danmark, hur invandrare integreras på arbetsplatsen.**

[www.expatviden.dk](http://www.expatviden.dk)

**(Skottland, Edinburgh)**

**COSLA:s strategiska migrationspartnerskaps politiska verktygslåda: ger vägledning åt kommuner om hur man utvecklar migrationsstrategier, bl.a. information om nationella lagstiftningsramar, arbetsgivares ansvar, råd om rättigheter i arbetet, att hjälpa invandrare att komma in på arbetsmarknaden, mm.**

[http://www.migrationscotland.org.uk/sites/smp/files/documents/csmp\\_policy\\_toolkit\\_v2.0\\_0.pdf](http://www.migrationscotland.org.uk/sites/smp/files/documents/csmp_policy_toolkit_v2.0_0.pdf)