

Sammanfattning och rekommendationer

I år reser mer än 20 000 personer till Dubai med någon av de tre största svenska charterarrangörerna Apollo, Fritidsresor och Ving – en siffra som kommer att tredubblas de kommande två åren. Dubai marknadsförs som ett säkert, soligt resmål där några av världens mest ikoniska byggnader sträcker sig mot himlen. Eller, som ett av charterbolagen uttrycker sig, platsen där drömmar uppfylls.

Dubais lyx hade inte varit möjlig utan miljoner gästarbetare, vilka utgör mer än 80 procent av befolkningen och kommer från världens alla hörn. De bygger inte bara hotellen, utan arbetar även i hotellkök och som städare eller portvakter när hotellen står färdiga. Pengarna de tjänar skickas till hemlandet och är där i många fall en viktig del av ekonomi. Men migrantarbetare i Dubai är samtidigt en utsatt och sårbar grupp som saknar många grundläggande rättigheter.

De migrantarbetare som arbetar på tre hotell som Swedwatch granskat, och som marknadsförs till svenska konsumenter av Apollo, Fritidsresor och Ving, utgör inga undantag. Det är vanligt med tolv timmar långa arbetsdagar med liten eller ingen övertidsersättning. På två av hotellen uppger arbetarna att de betalat för att få sin anställning, trots att det är olagligt i Dubai. Samtliga hotell begränsar arbetarnas frihet genom att kvarhålla deras pass, vilket International Labour Organization (ILO) anser är ett tecken på tvångsarbete.

De migrantarbetare som arbetar på hotellen men som är anställda av bemanningsföretag ger en ännu mörkare bild av verkligheten. De beskriver hur de lurats till Dubai av rekryterare med falska dokument och tomma löften. De har sålt egendom för att betala för resa och rekrytering, men när de anlant har de tvingats skriva på nya kontrakt med mycket lägre lön än överenskommet. Eftersom de försörjer sina familjer i hemlandet har de inget annat val än att härda ut – med hotet om deportation från Dubai ständigt hängande över sig.

Roten till problematiken är ett system som kallas kafala och som används för att hantera det enorma flödet av migrantarbetare till Dubai. Grundprincipen är att varje migrantarbetare behöver en lokal sponsor som tar fullt ansvar för arbetaren. För de minst kvalificerade arbetarna är det omöjligt att byta sponsor och denna har då inget annat val än att stanna hos sin arbetsgivare under hela kontraktstiden – oavsett arbetsförhållanden.

Sveriges regering lanserade nyligen en [Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter](#) med den uttalade förväntningen att alla svenska företag ska respektera mänskliga rättigheter – så som de specificeras i FN:s ramverk [United nations guiding principles on business and human rights](#) (UNGP). Enligt UNGP har företag ett ansvar att använda sitt inflytande för att förbättra arbetsförhållanden och förebygga rättighetsbrott som de orsakar, bidrar till såväl som är länkade till.

I teorin förbinder sig de svenska charterbolagen Ving, Apollo och Fritidsresor till dessa principer. Men verkligheten ser annorlunda ut. Det faktum att de granskade företagen inte känner till brotten mot mänskliga rättigheter på de aktuella hotellen visar att den obligatoriska due diligence-processen är bristfällig.

Rapporten innehåller flera rekommendationer. Vissa är omedelbara åtgärder för att förmå hotellen att följa lokal lag, medan andra rör långsiktigt arbete i frågor som rör fackliga rättigheter.

Några av Swedwatches rekommendationer till de svenska charterbolagen:

- Säkerställ att alla anlitade hotell följer nationell lagstiftning i frågor som rör övertid, övertidsersättning, rekrytering och beslagtagna pass. Detta ska även omfatta de som är anställda via en underleverantör och eller ett bemanningsföretag.

- Genomför due diligence för att identifiera och motverka de allvarigaste riskerna gällande mänskliga rättigheter. Arbetet bör följa UNGP:s ramverk så som det beskrivs i regeringens Handlingsplan för företagande och mänskliga rättigheter.
- Inför rutiner för att säkerställa att anlitade hotell lever upp till åtagandena om mänskliga rättigheter, i enlighet med ingångna kontrakt. Utan sådana rutiner är hållbarhetsklausulerna i kontrakten bara tomma ord.
- Stärk arbetarnas möjlighet till inflytande. I en miljö utan fackförbund kan det till exempel göras genom företagssamarbeten, genom olika branschinitiativ och internationella fackförbund - direkt eller via moderbolagen.
- Belöna hotell som lyckas bättre i arbetet för mänskliga rättigheter, till exempel genom att öka antalet resenärer till hotellet eller genom att förlänga kontrakten med dessa hotell.