

# Social rättvisa från gård till gaffel

## Bekämpa prekär sysselsättning!

### EFFATFÖRDRAG

### Mot prekära anställningar



**European Federation of Food,  
Agriculture and Tourism  
Trade Union**



# Social rättvisa från gård till gaffel

## Bekämpa prekär sysselsättning

### EFFAT FÖRDRAG

#### Mot prekära anställningar

antaget av EFFAT:s 3:e kongress den 20-21 oktober 2009 i Berlin

År 2000 fastställde EU:s medlemsstater det strategiska målet för Europa ”att bli världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi, med möjlighet till hållbar ekonomisk tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen och en högre grad av social sammanhållning“.

Nästan 10 år senare kan vi konstatera: målen uppnåddes inte.

Vad värre är: EU är på grund av en dramatisk förändring av arbetsmarknaderna i dag längre bort från detta mål än någonsin. Arbetsgivarnas investeringar i arbetstagarnas utbildning och fortbildning har minskat, antalet dåliga och osäkra jobb med låga löner har ökat dramatiskt.

I stället för att öka företagets konkurrenskraft genom omfattande utbildning av anställda, genom bättre kvalitet och mer innovation, läggs alltmer ut, avregleras och ”prekäreras”.

I stället för att belöna arbetstagarnas och fackföreningarnas vilja till större flexibilitet med större säkerhet, handlar det hos många arbetsgivare bara om en sak – extremt billig och extremt flexibel arbetskraft.

Resultatet är social dumpning, låga löner och ökade sociala klyftor: uthyrda arbetstagare och säsongarbetare, arbetstagare med tillfälliga anställningsavtal och deltidsanställda, migrerande arbetstagare och falska egenföretagare, kontraktsanställda och oregistrerad arbetskraft - de har alla blivit andra eller snarare tredje klassens arbetstagare, däribland i synnerhet kvinnor. Många arbetstagare inom jordbruks-, turism- och livsmedelssektorn är i dag på grund av svärtlöner, inte längre i stånd att själva genom sitt arbete tjäna sitt livsuppehälle. De är hänvisade till socialbidrag och statligt stöd för att överleva. Förvärvsarbete skyddar färre än någonsin mot fattigdom. Situationen för dessa arbetstagare förvärras ytterligare av privatiseringen av den offentliga infrastrukturen och stigande avgifter. Den gemensamma välfärden som grundpelare i den europeiska sociala modellen för att säkerställa public service kan inte längre överallt garanteras. Därför har vi i dag i EU, inte större utan mindre social sammanhållning.

Härtill kommer att existerande kollektivavtalsbestämda regler och lagbestämmelser som regel undermineras genom outsourcing och utläggande av uppdrag på underleverantörer. Försvagningen eller snarare nedmonteringen och förstörandet av fungerande strukturer för den sociala dialogen och kollektivförhandlingar i många EU-länder - såsom nu också genom domar från EG-domstolen - underminerar den sociala demokratin och den europeiska sociala modellen.

Jordbruks-, livsmedels- och turismsektorerna är särskilt drabbade av denna utveckling.

Förtjänsten i turismsektorn är i genomsnitt 20 procent lägre än i andra sektorer, och ett remarkabelt antal "arbetande fattiga" är anställda i hotell- och restaurangbranschen. En hög andel prekära anställningar, tillsammans med ofta obekväma arbetstider, och få möjligheter till kompetensutveckling eller avancemang är ytterligare faktorer som bidrar till den höga

personalomsättningen och de aktuella problem som råder i hotell- och restaurangbranschen, att finna kvalificerad personal och behålla den i sektorn. Dessutom når tillfälligt arbete de högsta nivåerna i jordbruket och hotell- och restaurangbranschen (30% i hotell och restauranger, och 70% i jordbruket). 16 % av kvalificerade jordbruks- och primärsektorarbetstagare arbetar under prekära anställningskontrakt. När det gäller tillfällig arbetskraft, är deltidsarbete överrepresenterat inom hotellsektorn.<sup>1</sup>

Studier visar att ett oproportionerligt stort antal unga män och kvinnor under 30 år arbetar i arbeten med tidsbegränsade anställningsavtal. Nästan en tredjedel av både manliga och kvinnliga anställda under 30 i EU-25 är anställda på bestämd tid, vilket är mer än dubbla andelen anställda i alla åldrar anställda på sådana avtal. Det har också visats att kvinnor och etniska minoriteter är särskilt hårt drabbade av prekära arbetsförhållanden.<sup>2</sup>

Olagliga anställningar, exploatering av arbetstagare och människohandel är vanligt förekommande i europeiska köttföretag. EFFAT har redan i det förflutna betonat att köttsektorn är ett exempel på hur den fria rörligheten för arbetstagare inte får utvecklas, vilken lett till helt oacceptabel social dumpning och exploatering. Olagligt arbete, falskt egenföretagande och löner under nivån i kollektivavtalen, logi under fruktansvärda förhållanden: dessa är ofta förekommande situationer i många europeiska köttföretag.

Prekära anställningar innebär i allmänhet dålig betalning, osäker och oskyddad anställning, och svårigheter att livnära ett hushåll. Anställningar måste betraktas som prekära om de:

har liten eller ingen anställningstrygghet; har låga och osäkra löner; saknar social trygghet (vad gäller pension, sjukförsäkring, arbetslöshetsersättning); är utan skydd mot uppsägningar; utan yrkesutbildning; med ringa eller ingen säkerhet och hälsa på arbetsplatsen; utan fackföreningsrepresentation.

Vad gäller att uppnå Lissabonmålen och stärka den europeiska konkurrenskraften, leder denna utveckling åt helt motsatt håll.

Social trygghet skapar inte fattigdom, utan är en grundförutsättning för ekonomisk framgång. Den skapar social fred och ökar viljan hos människor att acceptera och vara med om att utforma förändringar.

Vi behöver en förändring!

## Våra krav

**EFFAT** uppmanar alla **arbetsgivare** inom jordbruks-, livsmedels- och turismsektorerna att handla etiskt och socialt ansvarigt och framför allt:

- att respektera alla ILO:s arbetsnormer inklusive rätten för arbetstagare att ansluta sig till oberoende fackföreningar, utan att vara utsatta för öppet eller dolt tryck;
- att positivt värdera arbetstagarrepresentanternas och fackföreningarnas konstruktiva roll för företagets väl;
- att respektera nationella kollektivavtal och nationella system för arbetsmarknadsrelationer och i förekommande fall förhandla fram kollektivavtal med fackföreningarna;

---

<sup>1</sup> Precarious Employment and Working Conditions in Europe, Eurofound, 2006

<sup>2</sup> idem

- att erbjuda anställningskontrakt med obligatorisk socialförsäkring på arbetstagarens modersmål;
- att med fackföreningarna komma överens om gemensamma sociala normer för alla prekära anställningsförhållanden inklusive säsongarbetstagare;
- att respektera tillämpliga lagar och kollektivavtal och säkerställa och övervaka att de iakttas också vid uppdragstilldelning resp. underleverantörskontrakt;
- att omgående och fullt ut tillämpa EU:s direktiv om uthyrning av arbetstagare;
- att förhandla med fackföreningarna om omfattningen av användningen i företagen av arbetskraft uthyrd av bemanningsföretag och en begränsning till vad som är absolut nödvändigt;
- att betala en rimlig lön som gör det möjligt för arbetstagarna och deras familjer att leva och arbeta värdigt och delta i samhällslivet, utan att vara hänvisade till finansiellt stöd från tredje man (stat, socialförsäkring);
- att förhindra social dumpning och konsekvent tillämpa förbud mot diskriminering och inte missgynna någon på grund av ekonomiska, sociala, könsbundna, religiösa eller kulturella orsaker eller på grund av etnisk härstamning eller handikapp genom ålder eller sexuell orientering utan behandla alla enligt principen: lika lön och arbetsvillkor för likvärdigt arbete på samma arbetsplats;
- att vidta särskilda åtgärder för social integration av vandringsarbetare och säsongarbetare;
- att förhandla alla utlägningsprojekt (outsourcing/underleverantörer) med fackföreningarna/företagsråden;
- att garantera de utstationerade arbetstagarnas förvärvade och hävdvunna rättigheter;
- att inte tillåta någon opt-out, utan i stället tillsammans med fackföreningarna förhandla om alla planerade arbetstids- och flexibilitetsåtgärder;
- att garantera att deltidsanställning är ett alternativ som det står arbetstagaren fritt att välja och inte något obligatoriskt krav;
- att genom en innovativ företagspolitik trygga jobben och skapa nya jobb;
- att erbjuda omfattande utbildnings- och fortbildningsåtgärder särskilt för dem i prekära anställningar, för att främja deras anställbarhet;
- att använda perioder utan eller med lägre sysselsättning (t.ex. lågsäsongperioder) för kompetensutvecklingsändamål;
- att utbilda de i prekära anställningar särskilt i frågor som gäller arbets- och livsmedelssäkerhet;
- att hålla regelbundna samtal med arbetstagarna om främjande av deras yrkesmässiga utveckling, för att med dem komma överens om individuella kompetensutvecklingsplaner.

**EFFAT** uppmanar de **politiska aktörerna** på nationell och europeisk nivå:

- att komplettera den europeiska gemensamma inre marknaden och den gemensamma arbetsmarknaden med en europeisk socialpolitik, som förbjuder och förhindrar missbruk och underminering av lagbestämmelser och kollektivavtal;

- att införa sociala klausuler vid offentlig upphandling och beviljande av bidrag, som garanterar att endast de företag som rättar sig efter lagbestämmelser och kollektivavtal, kan komma i åtnjutande av offentliga uppdrag och bidrag;
- att efter domarna i EG-domstolen i Viking-, Laval- och Rueffertmålen skapa rättsliga förutsättningar för en enhetlig tillämpning av diskrimineringsförbudet på hela arbetsmarknaden;
- att förhindra införandet av principen om ursprungsland för alla typer av sysselsättning och säkerställa att inhemska och utländska företag inom ramen för en rättvis konkurrens är underkastade samma villkor;
- att förhindra all ytterligare avreglering av arbetsmarknaderna;
- att införa bindande sociala miniminormer för alla anställda på europeisk nivå för att bekämpa social dumpning;
- att garantera lika tillgång för alla arbetstagare till den nationella gemensamma välfärden;
- att förebygga allt missbruk av den fria rörligheten för tjänster och förhindra falskt egenföretagande;
- att äntligen införa effektiva instrument för övervakning och tillämpning av gällande lagbestämmelser och kollektivavtal;
- att skapa ett EU-instrument som reglerar det särskilda ansvaret och ansvarigheten för det ursprungliga kontraktet, underentreprenörer och förmedlare (s.k. tjänsteförmedlare) för löner, arbetsvillkor, sociala avgifter och skatter;
- att stärka kontroll och certifiering av bemanningsföretag;
- att säkerställa en förstärkning och bättre utbildning av de nationella arbets- och företagsinspektörerna och en bättre europeisk samordning av deras gränsöverskridande samarbete;
- att undvika opt-out bestämmelser i den europeiska lagstiftningen (exempelvis i arbetstidsdirektivet);
- att skyndsamt reformera utstationeringsdirektivet för att säkerställa att direktivet verkligen bara reglerar miniminormerna;
- att stärka arbetsmarknadsparternas löneautonomi, inklusive den europeiska grundrättigheten om gränsöverskridande industriella kampåtgärder;
- att koppla ett socialt framstegsprotokoll till det nya EU-fördraget, som ska garantera att grundläggande sociala rättigheter och rättigheter för arbetsmarknadens parter inte urholkas genom den gemensamma marknadens regler;
- att införa ett EU-direktiv med sociala miniminormer för säsongarbetare;
- att inrätta ett europeiskt observationsorgan för migrerande arbetstagare och säsongarbetare;
- att driva på utbyggnad och främjande av en aktiv arbetsmarknadspolitik;
- att främja inrättandet av genomgångs- och utbildningsföretag för arbetslösa resp. arbetstagare som hotas av arbetslöshet;
- att införa en personlig rättighet till kompetensutveckling, fortbildning och livslångt lärande;

- att ålägga alla arbetsgivare att regelbundet med alla arbetstagare komma överens om kompetensutvecklingsplaner;
- att främja rättigheter och utvecklingsmöjligheter för särskilt utsatta barn och arbetstagare med funktionshinder; eftersom utbildning är nyckeln till integration, delaktighet och lika möjligheter i samhället.

**EFFAT uppmanar medlemsorganisationerna:**

- att inom alla sektorer och företag använda kollektivförhandlingar som ett instrument att för arbetstagare med prekära anställningar förbättra löne-, arbets- och anställningsvillkoren och att sörja för jämställdhet;
- att intensifiera ett absolut nödvändigt gränsöverskridande samarbete i lönepolitiken för att förhindra och bekämpa social dumpning;
- att med arbetsgivarna förhandla om gemensamma europeiska sociala och lönestandards;
- att upprätthålla ett regelbundet erfarenhetsutbyte om bra metoder för att uppnå jämställdhet för de med prekära anställningar och om socialt ansvariga omstruktureringsåtgärder, inklusive outsourcing;
- att använda EU:s sociala fonder och strukturfonder för att förbättra arbetstagarnas anställbarhet.