



OTRYGGGT ARBETE  
berör oss alla

## Otryggt arbete berör oss alla

© 2008, Internationella Metallfederationen

### Internationella

**Metallfederationen** verkar för gemensamma intressen hos 25 miljoner metallarbetare i mer än 200 fackföreningar i 100 länder.

Internationella Metallfederationen (IMF)

54-bis, route des Acacias  
Case Postale 1516  
CH-1227 Genève, Schweiz  
E-post: info@imfmetal.org  
www.imfmetal.org

**Bidragande författare:** Brendan Martin, Jenny Holdcroft, Johann Horn, Kapita Tuwizana, Kristyne Peter, Maria Kurzina, Rory O'Neill, och Valeska Solis

**Redaktör:** Anita Gardner  
agardner@imfmetal.org

**Grafisk utformning:** Mary Schrider  
mary@hazards.org

**Tryck:** Drukkerij Lannoo  
www.lannooprint.com

Tillgänglig på engelska, franska, tyska, italienska, japanska, ryska, spanska och svenska

Framtagen i samverkan med:



decent work  
decent life



## DET HAR ETT PRIS

Ingen rätt till ett tryggt arbete, och inga rättigheter på arbetet. 4/5

## EN ATTACK MOT RÄTTIGHETERNA

Med regeringarnas hjälp överför företagen sina risker på arbetstagarna. 6/7

## ORGANISERA

Tillsammans kan arbetstagarna förbättra allas villkor. 8/9

## PERMANENT LÖSNING

Låt hela arbetskraften omfattas av kollektivavtal. 10/11

## ÅTERSTÄLL BALANSEN

Politiska kampanjer för skydd på arbetet. 12/13

## GLOBAL ENHET

Kamp för arbetsnormerna, social rättvisa och sysselsättning. 14/15



FOTO: IMF

# Otryggt arbete.

## Vem behöver det?

**Globalisering handlar inte bara om hur saker tillverkas, köps och säljs.** Det handlar om människor. Transnationella företag vill ha billiga och flexibla arbetstagare. Därför har de gått över från fasta till otrygga anställningar. Alla jobb har blivit otryggare. Det är därför det idag finns fler tillfälliga jobb, sporadiska jobb och deltidsjobb, och arbete på kontrakt.

Arbetstagare som gör samma arbete, och arbetar sida vid sida, kan ha allting gemensamt, utom anställningstryggheten, lönen och villkoren. Vissa tjänar en dollar om dan, och har förfärliga villkor. Andra är inte anställda över huvud taget.

Otryggt arbete är negativt för alla arbetstagare. Det leder till låglönearbete som driver ned lönen för alla. Det ökar klyftan mellan rika och fattiga. Och det förvärrar en orättvis praxis som missgynnar kvinnor, unga arbetstagare och migranter – som oftare drabbas av otrygga anställningsförhållanden.

Det är allas problem att dagens fasta jobb imorgon kan vara tillfälliga anställningar.

Men det behöver inte vara så. Bra jobb är något som fackföreningarna förhandlar om. Runtom i världen håller fackföreningarna på att mobilisera, organisera och förhandla om bättre och tryggare jobb. Det betyder att man ifrågasätter juridiska och politiska knep som gör det möjligt för det otrygga arbetet att sprida sig. Det betyder att man mobiliserar globalt och inleder fackliga aktioner mot det otrygga arbetet.

### OTRYGGT ARBETE LÖNAR SIG INTE

Arbetstagare med otrygga anställningar:

- har osäkra jobb och en osäker framtid
- har låga löner
- saknar sociala förmåner eller har endast begränsade möjligheter att få sjukvård eller pension
- utsätts för högre arbetsmiljörisker
- förvägras sina rättigheter, som rätten att gå med i en fackförening och förhandla kollektivt
- hotas ständigt av arbetslöshet eller undersysselsättning.



FOTO: LINTERNIS

# Det har ett pris

**Miljarder arbetstagare världen över har aldrig haft några stabila och trygga jobb.** De har haft få rättigheter och upplevt mycket litet respekt.

Otryggt arbete är som en epidemi av dåliga anställningar, som innebär att arbetsgivare låter arbetstagarna ta riskerna. Många har inget annat val än att acceptera tillfälliga anställningar. Andra tvingas till ett falskt egenföretagande – de behandlas som oberoende uppdragstagare, men är i realiteten beroende av en arbetsgivare. Vissa arbetar på anfordran eller är daglönare, och vet inte från en dag till nästa om de har arbete.

Det är det som är otryggt arbete: **ingen rätt till ett säkert arbete, och inga rättigheter på arbetet.**

För dem som endast hankar sig fram kan otryggt arbete ändå ge vissa inkomster. Det gäller särskilt kvinnor som annars inte skulle ha något sätt att ta sig ur fattigdomen. Den ekonomiska situationen i landet, deras samhälle eller deras familj ger dem inget val.

Globaliseringen av investeringar och handel har skapat jobb i länder som är i stort behov av det. Men istället för att fasta arbetstillfällen sprids i världen har effekten varit att de fasta heltidsjobben undergrävs.

Otryggt arbete är ett problem på alla kontinenter. Det pressar lönerna, undergräver arbetsvillkoren och hotar att splittra arbetstagarna. Det har ansetts normalt att ett företag, i gengäld mot vinsterna det gör, erbjuder sina anställda en viss trygghet, och gör det möjligt för den lokala ekonomin att utvecklas. Idag skjuter företagen över riskerna på arbetstagarna utan att dela med sig av arbetets frukter.

Att flytta tillverknin g från plats till plats, och alltid söka efter de lägsta arbetskraftskostnaderna, bidrar inte till en stabil ekonomisk och social utveckling.

- Den starka utbredningen av det otrygga arbetet måste därför stoppas.
- Löner och arbetsvillkor för arbetstagare med otrygga anställningar måste vara jämförbara med de fast anställdas.
- Arbetstagare bör vara direktanställda, indirekta anställningar bör motarbetas.
- Annat än fasta anställningar bör begränsas till fall där det finns ett legitimt behov.

**Otryggt arbete berör oss alla.**





Endast fem procent av arbetstagarna på denna anläggning för tillverkning av elektroniska apparater i Sydkorea är fast anställda. Foto: KMWU

## DEM ER DET SOM DRABBAS?

Nio av tio IMF-förbund säger att **det otrygga arbetet har ökat** under de fem åren före 2006.

**Unga arbetstagare, kvinnor och lågutbildade** drabbas hårdast, tätt följda av migranter och äldre arbetstagare.

Två av tre säger att **det otrygga arbetet håller på att bli otryggare** – istället för att visstidsanställa direkt använder sig arbetsgivare av bemanningsföretag.

Nästan hälften av IMF-förbunden säger att **20-50 % av jobben** i deras sektor idag är otrygga.

**Elektro- och elektronikindustrin är hårdast drabbade**, följda av bilindustrierna, stål och icke-järnmetaller, samt verkstad.

Att man använder sig av **arbete på kontrakt istället för fast anställda** är den vanligaste formen av otryggt arbete för IMF-förbunden.

Källa: IMF:s undersökning om ny anställningspraxis och otryggt arbete, år 2006  
[www.imfmetal.org/precariousworksurvey](http://www.imfmetal.org/precariousworksurvey)

## Otryggt arbete i Angola

Mateus Gerónimo Francisco har en tillfällig anställning på en rörfabrik i Angola. Mateus är metallarbetare. Han skrev på ett avtal för tre månader, som löpte ut i september 2007. Han fortsätter att arbeta på fabriken, men hans avtal har aldrig förnyats.

Han är en av 50 arbetstagare som arbetar sporadiskt på fabriken, som sysselsätter sammanlagt 295 personer. Han får en lägre lön än de flesta fast anställda på fabriken, som får 230 USA-dollar i månaden, varav 55 dollar går till hyra. "Min lön är låg. Jag lever tillsammans med min fru, och trots att hon också arbetar, räcker det inte." Mateus tillade: "Jag fortsätter att arbeta för företaget, för det är min enda möjlighet att försörja min familj."

"Jag accepterar de här villkoren för att jag inte hittar något annat jobb", sade han, och tillade: "När jag gör det, särskilt om det är ett fast jobb, slutar jag här."

Hans möjligheter att få ett fast jobb är små. Efter avregleringen av arbetsmarknaden är det otrygga arbetet ett allt större problem i Angola, där 70 procent av alla män och kvinnor har otrygga och lågavlönade jobb som varken har något erkännande eller något skydd i lagen.

"Det borde skapas fler fasta jobb i mitt land", sade Mateus. Angolas fackföreningsrörelse borde sätta press på regeringen så att vi fick investeringar som skapar anständiga jobb."

För mer information, gå till:  
[www.imfmetal.org/pw1](http://www.imfmetal.org/pw1)

# En attack mot rättigheterna

**Otryggt arbete sprider sig över hela världen.** Dess effekter kan vara olika, beroende på de sociala och ekonomiska förhållandena i olika länder, men vad arbetsgivarna vill ha är alltid detsamma: billig och flexibel arbetskraft som kan slitas och slängas efter behov.

Många stora märkesföretag existerar i själva verket endast för att generera vinster, inte för att tillverka produkter. Dessa företag, som en gång skapade bra och säkra jobb, anställer allt färre människor. Deras produkter tillverkas av andra, en osynlig armé av underentreprenörer. Huvudparten av alla elektroniska apparater tillverkas av företag som levererar till många av de stora märkesföretagen. Genom att använda sig av framförallt unga kvinnor med otrygga anställningsförhållanden kan dessa företag spara så mycket som 75 procent av klientmärkesföretagens arbetskraftskostnader.

Företagen vill anpassa sig snabbt till nya marknadsförhållanden, så när ett företag finner att det kan göra en bättre affär med en billigare underleverantör, eller när det upphör med en produktlinje som tillverkas på en fabrik, vill det enkelt kunna göra sig av med övertaliga arbetstagare.

Allt, från bilar till datorer, består av delar som tillverkas av många olika företag. Konkurrensen driver obevekligt ned priserna. För transnationella företag är arbetskraften bara ytterligare en komponent.

Men även de mäktigaste globala företagen skulle inte ha kunnat göra detta utan hjälp, och hjälpen har kommit från regeringar och internationella institutioner.

I "flexibilitetens" namn har den ena regeringen efter den andra upphävt eller försvagat lagar som skyddar arbetstagarna. Det driver andra att göra detsamma, för att inte riskera att "förlora i konkurrenskraft" och gå miste om investeringar.

Även när den industriella och politiska styrkebalansen har hindrat regeringar från att försvaga arbetslagarna genomdrivs ofta inte trygghetslagar – det kan ske i ett helt land, eller i "exportfrizoner" eller "frihandelszoner", dit regeringarna försöker att attrahera investeringar genom att garantera att lönerna förblir låga, att flexibiliteten förblir hög och att fackföreningarna inte etablerar sig.

Och om regeringarna inte själva gör detta, genomdrivs Internationella valutafonden och Världsbanken en försvagad arbetsrätt och sociallagstiftning genom att göra ökad flexibilitet på arbetsmarknaden till ett villkor för lån.

Lägg till Världshandelsorganisationen, vars mäktigaste medlemsländer vägrar att acceptera att arbetsnormer är en legitim skyddsåtgärd, och vi får en världsekonomi som bygger på minskat socialt välstånd, sämre rättigheter på arbetet, och ingen trygghet alls.



Makedoniska arbetstagare marscherar den 1 maj 2008. Foto: SIER

## FÖRETAGEN HÄRSKAR

Den otrygga sysselsättningens utbredning har underlättats av en försvagad arbetsmarknadsreglering, en försvagning som drivs på av institutioner som Världsbanken.

Varje år tar Världsbanken fram rapporten *Doing Business*, i vilken man rankar olika länder efter hur lätt det är att starta ett företag – och att lägga ned det och avskeda de anställda.

År 2007 kom Makedonien på fjärde plats, och fick särskilt beröm för att man förlängde tiden som en arbetstagare kan vara tillfälligt anställd utan att omfattas av ett anställningsskydd till *fyra* år.

Makedoniska fackföreningar motsatte sig denna lagändring, och kritiserade den för att man inte tog någon hänsyn till de långsiktiga negativa effekterna för arbetstagarna och samhället i stort.

Lagen skulle öka sysselsättningen, men har gjort att många av Makedoniens arbetstagare nu är bland de otryggaste i Europa.

Och liberaliseringens utlovade fördelar lyser med sin frånvaro – de utländska investeringarna i Makedonien är fortfarande de lägsta i regionen.

## Bemanningsarbete i Ryssland

Anton är traktorförare på Fords sammansättningsfabrik i S:t Petersburg. Han har en fast anställning, men det är hos bemanningsföretaget Akbest. "Det finns många bemanningsarbetare på anläggningen, och konkurrensen mellan bemanningsföretagen är hård", förklarar Anton. "Förutom att företaget jag arbetar för kan trängas ut från Ford, är mitt jobb stabilt. De med tillfälliga avtal är naturligtvis mycket utsatta."

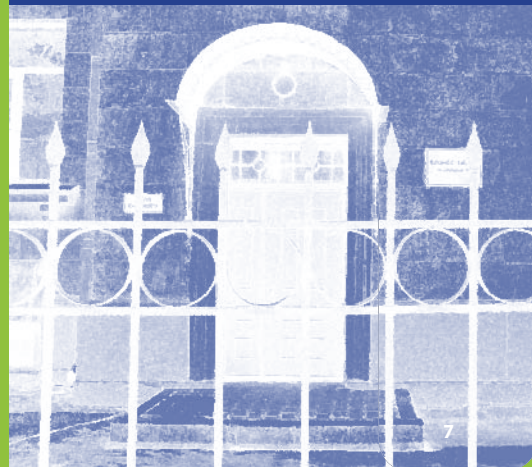
Även om det ger en relativ stabilitet i anställningen, betyder Antons kontrakt att han tjänar mindre än arbetstagarna som jobbar direkt för Ford, och som gör samma arbete. Han får inte de sociala förmåner som föreskrivs i kollektivavtalet på Ford, och han kan inte ansluta sig till en fackförening utan att förlora jobbet.

"Min lön är 20 000 rubler (840 USA-dollar). Fordanställda tjänar 50 % mer. Det värsta är att Ford betalar Akbest 30 000 rubler för mig, men hur mycket av det får jag?", frågar Anton upprört.

Genom att utnyttja bemanningsföretag överför Ford sitt ansvar på andra, och begränsar också arbetstagarnas möjlighet att organisera sig fackligt på anläggningen. "Många av oss skulle vilja gå med i en fackförening. Men du skulle genast bli avskedad", säger Anton.

För mer information, gå till:  
[www.imfmetal.org/pw2](http://www.imfmetal.org/pw2)

Akbestkontoret, S:t Petersburg



# Organisera

**Det bästa sättet, för både fast anställda och arbetstagare med otrygga anställningar,** att förbättra villkoren för alla arbetstagare, är att förena sig och bekämpa det otrygga arbetet tillsammans. Men att organisera arbetstagare med otrygga anställningsförhållanden är en utmaning för de etablerade fackföreningarna.

En del fackföreningar måste kanske ändra sina stadgar för att kunna organisera visstidsanställda eller bemanningsarbetare. Andra fackföreningar kan behöva strategier för att övervinna ett motstånd från fast anställda medlemmar. Fackföreningarna måste också försöka göra något för att minska den dubbla börd som bärs av kvinnor — både lönearbete och hushållsarbete — och som tvingar dem in i otrygga anställningsformer.

Det kan vara svårt för fast anställda att se att de har gemensamma intressen med människor som de anser pressar deras löner och villkor, men det verkliga problemet är arbetsgivaren, som sår split mellan dem.

Fackföreningarna måste vara beredda att organisera och förhandla på branschnivå, oavsett företag. När de som arbetar vid ett enda monteringsband är anställda hos dussintals olika arbetsgivare, och det finns hundratals fler i hela leveranskedjan, kommer fackföreningar som organiserar i ett enda företag inte att kunna ena

arbetstagarna till kollektiva aktioner på samma sätt som ett industriförbund kan göra.

År 2006 omvandlades det sydkoreanska metallindustriarbetareförbundet från att vara en federation av företagsbaserade fackföreningar till ett industriförbund. Det gjordes för att kunna representera alla arbetstagare på en anläggning.

Starka nationella fackförbund och internationella band mellan dem är avgörande för att kunna motarbeta systemet genom global mobilisering.

Målet är ett fackligt skydd och kollektiva förhandlingar för alla arbetstagare. För att uppnå det måste många fackföreningar förändras, organisatoriskt och kulturellt.

Ibland kan det innebära att man skapar allianser med organisationer som inte är fackföreningar, men som verkar för rättigheter för arbetstagare med otrygga anställningar.

En del IMF-förbund har redan gått före:

- Indonesiska metallindustriarbetareförbundet har rekryterat 15 000 bemanningsarbetare, och vill fördubbla antalet före slutet av år 2009.
- I Chile har Koppararbetareförbundet, efter att ha organiserat gruvarbetare i många år, anordnat strejkaktioner som år 2007 utmynnade i att lagen som reglerar outsourcing förstärktes.



**Metallarbetare i Sydkorea protesterar mot lagen om irreguljära arbetstagare, februari 2006**

År 2006 lämnade Sydkoreanska metallarbetareförbundet KMWU in ett klagomål (fall nummer 2602) hos Internationella arbetsorganisationen mot Sydkoreas regering för att den försummat att skydda "irreguljära" arbetstagares rätt att ansluta sig till en fackförening, förhandla kollektivt och ta till kollektiva stridsåtgärder. I en mellanrapport i juni 2008 bad ILO Sydkoreas regering att utreda uppgifter om antifackliga handlingar som vände sig mot arbetstagare som på felaktiga grunder anställdes på underkontrakt, och att åtgärda problemen. Foto: IMF



FOTO: CHRISTOPHE PRESS

## FACKLIG UPPBYGGNAD I INDIEN

I upphuggningsvarven i Indien utsätts tusentals arbetstagare som tjänar mindre än en USA-dollar om dan, och som lever och arbetar under värsta tänkbara förhållanden, dagligen för oerhörda hälso- och olycksfallsrisker.

En lokal fackförening har med stöd från Indiska stål-, metall-, och verkstadsarbetareförbundet SMEWFI och Internationella Metallfederationen börjat tackla problemet år 2003, och har försett arbetstagarna med rent dricksvatten, arbetarskyddsrådgivning och utrustning och utbildning i första hjälpen. Projektorganisatorerna har också undervisat arbetstagarna om deras rättigheter, och uppmuntrat dem att bilda en fackförening.

År 2006 utsträcktes projektet till en organisering av varven längre norrut i Alang. I början av 2008 inledde omkring 250 arbetare en strejk med hjälp av fackföreningen som hade bildats som ett resultat av projektet, Alang Sosiya Ship Recycling and General Workers' Association, efter att arbetsgivaren godtyckligt sänkt lönetarifferna.

24-timmarsstrejken blev framgångsrik. Arbetsgivaren träffade fackföreningens funktionärer, och gick med på att betala enligt de tidigare tarifferna.

För mer information, gå till: [www.imfmetal.org/shipbreaking](http://www.imfmetal.org/shipbreaking)

## Organisering av bemanningsarbetare i Indonesien

Sri Puji Lestari har arbetat i 10 månader som anställd på kontrakt för PT Evox Riva, en elektronikfabrik i Indonesien. Hon bor i företagets sovsal, och tjänar 960 000 indonesiska rupiahs (omkr. 104 USA-dollar) per månad, vilket är den lokala minimilönen.

Fabriken ligger i en exportfrizon på ön Batam, där många transnationella företag har tillverkningsanläggningar, och sysselsätter tusentals arbetstagare, huvudsakligen kvinnor. För flera år sedan började fackföreningarna att organisera arbetstagarna på Batam.

Sri Puji gick med i fackförbundet Lomenik-SBSI en månad efter att hon börjat sitt arbete på fabriken. "Jag gick med i facket för att få ett skydd, och för att det skall finnas någon att gå till för att få hjälp när arbetstagarna behöver det", sade hon. "Facket har gett mig en trygghet – att veta att det finns människor som kan hjälpa mig."

"Jag vet att arbetstagarna efter tre år som bemanningsarbetare har rätt att bli fast anställda. Facket arbetar hårt för att arbetstagarna skall bli fast anställda", sade Sri Puji.

På frågan om varför fasta anställningar är viktiga, svarade hon, "för att ha en bättre framtid".

För mer information, gå till:  
[www.imfmetal.org/pw3](http://www.imfmetal.org/pw3).



Sri Puji Lestari,  
bemanningsarbetare i  
Indonesien. Foto: IMF

# Permanent



# lösning

**Genom att organisera arbetstagare med otrygga anställningar** kan fackföreningarna bygga upp solidariteten mellan dem och de fast anställda, och låta hela arbetskraften omfattas av kollektivavtalen.

Men det fungerar också åt andra hållet: Genom att skydda otrygga arbetstagare med hjälp av kollektiva förhandlingar kan fackföreningarna ge dem ett skäl att ansluta sig till facket.

Otryggt arbete berör alla arbetstagare, oavsett om de har otrygga anställningar eller inte. Om arbetsgivarna har möjlighet att utnyttja tillfälliga avtal även när det inte är motiverat av omständigheterna, undergrävs även de fast anställda arbetstagarnas anställningstrygghet.

Genom att förhandla om under vilka omständigheter det är försvarligt att utnyttja tillfälliga arbetstagare och att lägga ut arbete externt, kan fackföreningarna sörja för överenskomna villkor. Kollektivavtalen måste definiera när atypiska anställningsformer skall kunna användas, och fastlägga tydliga gränser.

Kollektivavtalen måste också sörja för likabehandling av alla arbetstagare oavsett juridisk ställning, både för att skydda dem och för att hindra arbetsgivare från att undergräva de fasta anställningarna med hjälp av skillnader i löner och villkor. Målet bör vara att alla arbetstagare med otrygga anställningar, inklusive anställda på bemanningsföretag, skall ha samma lön och löneförmåner som fast anställda. Då frestas arbetsgivaren inte längre att utnyttja dem som billig arbetskraft.

I kollektivavtalen bör man kräva direktanställning istället för indirekta anställningar via bemanningsföretag, en praxis som gör det

möjligt för arbetsgivarna att undkomma sitt ansvar genom att överföra det på andra företag som inte omfattas av kollektivavtalsförhandlingarna. Tillfälligt anställda bör också ha möjlighet att bli del av den fast anställda arbetskraften efter en överenskommen tillfällig anställningstid, om deras arbete fortfarande behövs. Arbetsgivarna får inte tillåtas utnyttja knep som att ständigt förlänga eller förnya tillfälliga avtal, utan att någonsin erbjuda fast anställning.

## VAD VI FÖRHANDLAR OM

Kollektiva förhandlingar bör syfta till att arbetstagare med otrygga anställningar skall omfattas av:

- ett skydd av de fackliga rättigheterna
- procedurer för disciplinära åtgärder och uppsägningar
- regler om lika lön för liknande arbete
- förbud mot diskriminering och lika möjligheter
- möjligheter till utbildning och kompetensutveckling.

Kollektivavtal på branschnivå ger de bästa möjligheterna att skydda arbetstagare med otrygga anställningar.



I Storbritannien uppnåddes en överenskommelse mellan näringslivet, fackföreningarna och regeringen, om att bemanningsarbetare skall ha samma löner och löneförmåner som fast anställda efter en provperiod på 12 veckor. Foto: John Harris/reportdigital.co.uk

## LÖNEUTJÄMNING I ARGENTINA

Det argentinska fackförbundet AOMA uppnådde efter en organiseringsatsning där fackliga organisatörer systematiskt bearbetade 15 anläggningar ett nationellt ramavtal för cementsektorn.

Förbundet beskriver arbetet: "Organisatörer tacklade hela branschen, och gick från anläggning till anläggning för att tala om idén att låta externa tjänsteleverantörer, inklusive vaktmästare och väktare, omfattas av företagsavtalet för fast anställda."

Avtalet innebär att det inte längre finns arbete av första och andra kategorin, och det utjämnar löner och löneförmåner för arbetstagare som i allt väsentligt utför samma uppgifter.

Resultatet, säger fackförbundet, var att arbetstagarna kände sig mer skyddade av fackföreningen, och de blev därmed mer intresserade av att bli medlemmar. Tack vare att avtalet täckte in hela sektorn undvek man dessutom problemet att enskilda arbetsgivare inte vågade förbättra villkoren av rädsla för att förlora affärer till en konkurrent.

## "Lika arbete – lika lön" i Tyskland

Wilfried Rothe är tillfälligt anställd på Audis anläggning i Ingolstadt i Tyskland, via bemanningsföretaget Tuja. År 2007 uppnådde Wilfried och de andra tillfälligt anställda ett kollektivavtal mellan sitt fackförbund IG Metall och bemanningsföretagen på anläggningen, som innebar att de skulle få samma lön som de fast anställda.

Avtalet innebär att Wilfried får en lön som är 50-60 procent högre än genomsnittslönen för tillfälligt anställda i metallindustrin.

Wilfried sade: "Jag hade redan arbetat som tillfälligt anställd på andra anläggningar. Det bästa jobbet, även vad gällde lönen, var på ett företag i Holland. Jag var tveksam till sättet att arbeta, innan jag skickades till Audi. Men det jag har upplevt här är jättebra. Jag tjänar bra, och vi tillfälligt anställda bemöts väl av våra kolleger."

Audi började anlita bemanningsarbetare vid anläggningen i Ingolstadt i Tyskland år 2001. Det året ställde Adecco 500 arbetstagare till förfogande på anläggningen. De inkvarterades i en containerby.

Ett bättre boende var det första kollektiva kravet som framfördes av bemanningsarbetarna, som sedan anslöt sig till det tyska fackförbundet IG Metall, med ett helhjärtat stöd från de fast anställda.

IG Metalls kampanj Lika arbete – lika lön:  
[www.gleichearbeit-gleichesgeld.de](http://www.gleichearbeit-gleichesgeld.de)

För mer information, gå till:  
[www.imfmetal.org/pw4](http://www.imfmetal.org/pw4)

Wilfried Rothe, tillfälligt anställd på Audi. Foto: IG Metall



# Återställ balansen

## Otryggt arbete är inte bra för arbetstagarna – det bör finnas lagar mot det.

Fackföreningarna kämpar därför för en laglig rätt till bra och tryggt arbete.

Förenta nationerna vet att vi har rätt – i de grundläggande principerna för den internationella arbetsrätt som fastlades år 1945 enades man om att "arbetskraft är ingen handelsvara". Men för arbetsgivare som erbjuder otrygga anställningar står arbetstagarna bara för ytterligare en kostnad. De vill köpa arbetskraften till lägsta möjliga pris, och kunna göra sig av med den vid behov. Det betyder att arbetstagarna får lida.

Fackföreningarna kämpar med framgång för förändringar i arbetsrätten i en del länder. I Kanada har en ny kategori arbetstagare, "beroende arbetstagare", lagts till i arbetsrätten, för att utsträcka skyddet av arbetstagarna till personer som inte står på den vanliga lönelistan.

Enligt Argentinas arbetsrätt spelar det ingen roll för arbetstagarnas rättigheter om de är anställda av ett bemanningsföretag, kommer från en förmedlare eller tillhandahålls av någon annan slags "mellanhand". Den verkliga arbetsgivaren är ändå ansvarig. Detta skydd skulle inte ha kunnat uppnås om det inte funnits slagkraftiga fackföreningar som utnyttjar det inflytande som deras medlemmar ger dem för att uppnå politiska förändringar.

I andra länder har fackföreningarna gått till domstol för att uppnå liknande resultat. I Frankrike har högsta domstolen slagit fast att egenföretagande arbetstagare, vars villkor och priser bestäms av deras klientföretag, omfattas av arbetsrätten.

Dessa framgångar är uppmuntrande, men det behövs mycket mer. Arbetsgivarna måste vara förpliktade enligt lag att erbjuda sina indirekt anställda arbetstagare samma villkor som fast anställda. Europeiska fackförbund gör nu framsteg i arbetet för att det skall finnas lagar om likabehandling av bemanningsarbetare som omfattar hela Europa.

I vissa länder är de nödvändiga juridiska förändringarna mer grundläggande. I till exempel Bangladesh innebär systemet med företagsbaserade fackföreningar att en bemanningsarbetare inte kan ansluta sig till fackföreningen som representerar en direktanställd arbetstagare som arbetar jämsides med honom.

Det måste också göras mer för att genomdriva lagarna som skyddar arbetstagarna. I Indien och Sydkorea begränsas användningen av bemanningsarbetare för att utföra kärnverksamheter. Det hindrar dock inte företagen att lägga ut tillverkning till entreprenadföretag som sysselsätter arbetstagare i samma anläggning, men till lägre löner och sämre villkor. Kampanjer för politiska förändringar och lagändringar är avgörande, och måste stödjas med en facklig organisering av alla arbetstagare för att lagarna skall genomdrivas.

Till vänster: Cristián Cuevas Zambrano kämpar för bemanningsarbetarnas rättigheter i Chile.

## ENADE FÖR EN FÖRÄNDRING I AUSTRALIEN

I mars 2006 införde högerregeringen i Australien nya arbetslagar i vilka man hade tagit bort de flesta trygghetsreglerna, som fackföreningarna hade tillkämpat sig under 100 år.

Fackföreningsrörelsen reagerade med att lansera kampanjen "Din rätt på arbetet", för att utbilda tusentals fackombud och fackliga funktionärer, och sedan allmänheten, om behovet av facklig organisering och kollektiva förhandlingar för att jobben skall vara stabila och säkra.

Kampanjen hjälpte till att göra skyddet av arbetstagarna till en nyckelfråga i valet, och i november 2007 röstade väljarna för en ny regering, som lovat att återställa arbetstagarnas rättigheter. I juni 2008 meddelade regeringen att man skulle införa en ny uppsättning arbetsnormer, ett steg mot att reparera den skada som den tidigare regeringen orsakat.

Framgången med denna kampanj byggde på enhet, effektiva kommunikationer, politiskt aktiva medlemmar och stöd från allmänheten. Den visar att det lönar sig att göra motstånd, även under de svåraste förhållandena, när det införs lagar för att krossa fackföreningsrörelsen.

ACTUs kampanj, *Your Rights at Work*: [www.rightsatwork.com.au](http://www.rightsatwork.com.au)

För mer information, gå till: [www.imfmetal.org/sr2-2008](http://www.imfmetal.org/sr2-2008)



## Ny lag i Chile

I januari 2007 trädde en ny lag om utkontraktering av arbete i kraft i Chile. Den gav anställda i bemanningsföretag ett juridiskt skydd.

Cristián Cuevas Zambrano, ordförande för Koppararbetareförbundet i Chile, sade: "Det var inte staten eller regeringen, det var vi arbetare som tog upp denna fråga och skapade en debatt som ledde fram till lagen om utkontraktering av arbete. Vi är inte nöjda med lagen, men hade det inte varit för arbetarna och deras kamp, skulle det ha varit svårare att göra framsteg på de sociala förmånernas område och med lagarna."

"Arbetstagarna tänker på ett annat sätt nu. Vi insåg att ingen ensam kunde förändra situationen. Den ekonomiska modellen bygger på

att fackföreningarna förblir svaga, fragmenterade och utan verklig förhandlingsstyrka. Det är oacceptabelt att företagets profiler hålls uppe med hjälp av otrygga anställningar", sade Cristián.

Enligt Cristián handlar det otrygga arbetet i Chile om "sociala, ekonomiska och kulturella faktorer, inte bara om lön". En bemanningsarbetare som gör samma jobb som en fast anställd har till exempel andra skyddskläder. Det antas lagar i Chile, men lagstiftarna bryr sig inte om genomförandet. "Endast om arbetstagarna organiserar sig och agerar kan läget förbättras", tillade Cristián.

För mer information, gå till: [www.imfmetal.org/pw5](http://www.imfmetal.org/pw5)

# Global Enhet



## **Otryggt arbete håller på att sprida sig i alla industri- och tjänstesektorer, i alla delar av världen.**

För att vända denna trend, och att återge arbetande människor deras rätt och inflytande, krävs det enade fackliga och politiska kampanjer på det nationella och internationella planet.

Den globala enheten bör omfatta arbetstagare i alla sektorer. De globala fackliga organisationerna och Internationella fackliga samorganisationen IFS samarbetar för att tackla trenden mot otryggt arbete på det internationella planet.

Ett verktyg som kan vara till hjälp i den globala kampen mot otryggt arbete är internationella ramavtal med transnationella företag. Dessa avtal skall sörja för att de centrala arbetsnormerna respekteras i ett transnationellt företags alla anläggningar, och även i dess leveranskedja. I kombination med fackligt organiseringsarbete och facklig vaksamhet, kan dessa avtal visa en arbetsgivare vad vi kan göra när vi är enade.

Internationella arbetsorganisationen antog år 2006 rekommendation 198, i vilken man föreslår att regeringarna utarbetar och antar en nationell politik för att hindra företagen från att smita ifrån sitt ansvar. Vi måste pressa alla regeringar att lagstifta i enlighet med denna internationellt överenskomna rekommendation, för att ge arbetstagarna ett bättre skydd.

Våra nationella och internationella ansträngningar för att påverka Världshandelsorganisationen, Internationella valutafonden och Världsbanken och deras politik, måste syfta till att främja en globalisering i vilken arbetsnormerna, den sociala rättvisan och sysselsättningen kommer främst, inte sist.

Att bilda breda allianser med organisationer som har samma mål som vi är också viktigt. Många av de mest utsatta arbetstagarna är ännu inte fackligt organiserade, och att mobilisera dem är avgörande för att vi skall kunna verka för en hållbar utveckling och sysselsättning, och för att bekämpa fattigdomen.

Vi får inte acceptera en framtid där företagens makt och profit bygger på att man undergräver vår trygghet och våra rättigheter. Otryggt arbete berör oss alla, men med alla arbetstagares kombinerade styrka kan vi vända trenden.

## Handel, utveckling och sysselsättning

Internationella handelsavtal bidrar direkt till att det otrygga arbetet ökar i världen. I Världshandelsorganisationen pågår det sedan år 2000 förhandlingar om ett nytt handelsavtal mellan medlemsländerna, den s.k. "Doha-utvecklingsrundan".

Flera fackförbund, i synnerhet från Argentina, Brasilien, Sydafrika och Indien, har tillsammans tryckt på för att man skall ta upp sysselsättningsfrågor och frågor som rör arbetstagarnas rättigheter i dessa förhandlingar, så att man också uppnår de utlovade utvecklingsmålen.

Rudi Dicks, som är samordnare för frågor som rör marknadspolitik i den sydafrikanska fackliga huvudorganisationen, sade: "Detta sägs vara en utvecklingsrunda. Det är det inte. Det är en förhandlingsomgång om en liberalisering av handeln, och det är negativt för arbetstagarna."

Hilda Sanchez, en rådgivare till den amerikanska regionala organisationen TUCA, baserad i Brasilien, sade: "Om detta skall vara en utvecklingsrunda, måste sysselsättningen ställas i centrum för förhandlingarna. Och att skapa anständigt arbete kan bara bestå i att man verkar för jobb som minskar klyftorna i vårt samhälle."

Beträffande fackets roll, sade Rudi: "När fackföreningarna har en arbetsmarknadsdialog med regeringarna talar vi inte bara om arbetslagar, utan också om handeln, eftersom den är så viktig för arbetstagarna. Och medlemmarna måste få veta vad som händer med deras jobb om man liberaliserar handeln."

För mer information, gå till:  
[www.imfmetal.org/pw6](http://www.imfmetal.org/pw6)



IMF protesterar mot otryggt arbete i Brasilien, november 2007. Foto: IMF

## ILO-REKOMMENDATION 198

Internationella arbetsorganisationen ILO, ett FN-organ i vilket regeringar, arbetsgivare och fackliga organisationer fastställer bindande arbetsnormer, enades år 2006 om en viktig ny policy.

För att täppa till kryphål i lagen som möjliggör otrygga anställningar i form av ett falskt "egenföretagande", vill ILO att regeringarna tydligt skiljer mellan en anställningsrelation och ett kommersiellt kontrakt.

Om en arbetstagare står i ett beroendeförhållande till någon som kontrollerar arbetet, särskilt om det är den enda arbetsgivaren, bör arbetstagaren anses vara anställd, och inte en oberoende entreprenör.

Regeringarna förväntas nu se över sina lagar för att anpassa dem till rekommendation 198 genom att fastställa objektiva kriterier för när det föreligger ett anställningsförhållande.

ILO uppmanar också regeringarna att samråda med fackföreningarna om att anpassa landets lagar till rekommendationen. Fackföreningarna bör trycka på för att regeringarna skall göra detta.

ILO-rekommendation 198 finns på adress [www.ilo.org/ilolex/](http://www.ilo.org/ilolex/).



### Internationella Metallfederationen

54-bis, route des Acacias  
Case Postale 1516  
CH-1227 Genève, Schweiz  
[www.imfmetal.org](http://www.imfmetal.org)



### Europeiska Metallfederationen

International Trade Union House (ITUH)  
Boulevard du Roi Albert II, 5 (bte 10)  
B-1210 Bryssel, Belgien  
[www.emf-fem.org](http://www.emf-fem.org)



IL LAVORO PRECARIO Colpisce tutti OTRYGGT ARBETE berör oss alla LE TRAVAIL PRÉCAIRE nous concerne tous PREKÄRE ARBEIT betrifft uns alle НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ касается каждого EL TRABAJO PRECARIO nos afecta a todos 不安定労働は我々全てに影響する