



Internationella Metallfederationen

Undersökning om förändrad anställningspraxis och otryggt arbete





Internationella Metallfederationen

**IMFs undersökning om förändrad anställningspraxis
och otryggt arbete**

Innehåll

Inledning	1
I. Sammanfattning av undersökningsresultaten	3
II. Termer och koncept som använts i frågeformuläret.....	5
III. Detaljerad redovisning av resultatet.....	6
IV. Organisationer som svarat på enkäten.....	26
V. Noter om metoder och om presentationen av resultat	29

Inledning

Metallarbetare över hela världen ställs inför växande utmaningar i takt med att arbetsgivarna gör anställningar otryggare. Många nationella regeringar och internationella finansinstitutioner främjar en politik som om den genomförs, kommer att försvaga snarare än förstärka det sociala och ekonomiska skyddet. Tendensen är tydlig, och förknippas av metallindustriarbetareförbund över hela världen med ett tryck från arbetsgivarna för att lägga ut arbete på kontrakt och utnyttja arbetstagare från bemanningsföretag och visstidsanställda istället för fast anställda. Nittio procent av fackförbunden som svarade på denna enkät angav att andelen arbetstagare med osäkra anställningar i metallsektorn hade ökat de senaste fem åren.

Det är en utmaning som börjar hos de mäktiga transnationella företagen på toppen av sektorernas produktionskedjor, och som har en global räckvidd till leverantörer, underentreprenörer och bemanningsföretag. Två av tre fackförbund som svarade på enkäten sade att företagen i deras land övergick från att direktanställa visstidsarbetskraft till att anställa dem via bemanningsföretag eller agenturer. I dagens företagsledda globalisering är det dessa transnationella företag som är de verkliga huvudarbetsgivarna i sektorn. De har ett stort inflytande över gällande anställningspraxis och arbetsvillkor.

En av sakerna som IMFs undersökning om förändrad anställningspraxis och otryggt arbete visar är att vi för att tackla det otrygga arbetets realiteter måste sikta in oss på idéer, praxis och politik som driver på orättvisorna som alltmer hotar att splittra vår värld, och drabbar våra arbetsplatser och samfund på grundläggande sätt. Undersökningen bekräftar i vilken omfattning arbetsgivare undviker sina skyldigheter gentemot arbetstagare med osäkra anställningar – det kan gälla socialförsäkringar och pensioner, mamma- och föräldraledighet, övertidsersättning, semester och ledigheter, samt arbetsmiljön. Resultaten visar också hur otrygga villkor på ett oproportionerligt sätt drabbar unga arbetstagare, kvinnor, lågutbildade och migrerande arbetstagare, och att arbetstagare med otrygga anställningar har mycket lägre lön än fast anställda.

IMFs centralkommitté kommer under sitt möte i november 2007 att inrikta sig på en global aktion mot otryggt arbete, och fackföreningarna har i sina svar i denna undersökning visat att det finns ett trängande behov av att agera kollektivt för att tackla problemet. Nio av tio fackförbund har angett att arbetstagare i deras länder känner sig otryggare för att anställningsrelationerna förändras. Metallarbetarfack agerar nu på ett konkret sätt på flera fronter, genom kollektiva förhandlingar, genom att organisera och utbilda, och genom att verka för lagstiftning och politiska förändringar. Denna undersökning hjälper oss att fokusera på de avgörande delarna av vår strategi. Metallarbetarfackens kollektiva åtgärder för att motverka otryggt arbete är en grund för vår solidaritet, och de bidrar till vårt kollektiva mål om en rättvisare och hållbar värld för alla.

Marcello Malentacchi
Generalsekreterare

I. Sammanfattning av undersökningens resultaten

Sammanlagt 54 fackförbund deltog i undersökningen. Deras medlemmar utgör 62 procent av alla medlemmar i IMF. Alla IMFs geografiska regioner är representerade, i alla fall utom ett av flera svarande.

Undersökningen består av tre huvuddelar. I det följande sammanfattas resultaten för varje del. En detaljerad redovisning finns i avsnitt III av denna rapport.

1. Det otrygga arbetets natur och omfattning

- Nio av tio svarande angav att andelen arbetstagare med osäkra anställningar i metallsektorn har ökat de senaste fem åren.
- En tredjedel av fackförbunden skrev att en femtedel av arbetstagarna i metallsektorn i deras land har otrygga anställningar. Ytterligare 44 procent angav att dessa jobb står för mellan en femtedel och hälften av arbetstillfällena i metallsektorn i landet. För 13 procent av de svarande stod otryggt arbete för mer än hälften av sysselsättningen i metallsektorn i landet.
- Anställningspraxisen har förändrats i alla delar av metallindustrin. Elektro- och elektronikindustrin angavs oftast som den del som berörts mest av otryggt arbete. Det framgår av 58 procent av svaren. Bilindustrin är den andra mest berörda sektorn. Hälften av de svarande nämnde denna bransch. Stål- och icke-järnmetallbranschen kommer på tredje plats, med 40 procent av de svarande, därefter verkstad, med en tredjedel av de svarande, och varv, med 29 procent. 11 procent tog upp flygplansindustrin.
- De vanligaste metoderna som de viktigaste företagen använder för att skära bort eller utestänga arbetstagare är kontraktering inom anläggningen, visstidsanställning, inhyrning av arbetskraft genom bemanningsföretag, och utläggning av arbete utom anläggningen. De vanligaste metoderna som används av underentreprenörer är visstidsanställning, kontraktering inom anläggningen och inhyrning av arbetskraft genom bemanningsföretag.
- Två av tre fackförbund angav att företagen i deras land håller på att gå över från att visstidsanställa till att anställa via bemanningsföretag.

2. Problem för arbetstagare med osäkra anställningar

- Resultaten bekräftar att unga arbetstagare, kvinnor, lågutbildade och migranter berörs på ett oproportionerligt sätt av otrygga anställningsvillkor.
- Arbetsgivare undviker sina förpliktelser gentemot arbetstagare med osäkra anställningar på alla områden som nämnts i undersökningen; socialskydd och pensioner, mamma- och föräldraledighet, övertidsersättning, semester och ledighet, samt arbetsmiljön.
- Nio av tio fackförbund som svarat på enkäten angav att arbetstagare i deras land känner sig otryggare på grund av de förändrade anställningsrelationerna.
- Två tredjedelar av de svarande skrev att lönerna för arbetstagare med osäkra anställningar är mycket lägre än för fast anställda. Bland fackförbunden som skrev detta, sade en tredjedel att arbetstagare med osäkra anställningar tjänar endast 50 procent eller mindre av de fast

anställdas löner. Ytterligare en fjärdedel av de svarande angav att dessa arbetstagare tjänar 50-75 procent av de fast anställdas löner.

3. Fackliga åtgärder

- Undersökningens resultaten visar att fackförbunden i sina kollektiva förhandlingar agerar på tre allmänna sätt med inriktning på otryggt arbete. Den viktigaste gruppen av förhandlingsmål handlar om att omvandla otrygga anställningar till fasta jobb, att garantera lika lön för liknande arbete, och att säkra de fackliga rättigheterna. En andra grupp av förhandlingsmål handlar om att förhindra diskriminering, skydda mot uppsägningar och att minska eller begränsa tillåtna tidsperioder. En tredje grupp handlar om utbildning och kompetensutveckling.
- De viktigaste två lagstiftningsmålen handlar om att säkra socialskyddet och att skydda mot uppsägningar. Därefter angavs att man ville ändra lagarna för att underlätta organisering. Ett lägre rankat mål är att minska eller begränsa tillåtna tidsperioder.
- Det oftast nämnda hindret mot en organisering av arbetstagare med osäkra anställningar är lagstiftningen. Motstånd från medlemmarna eller fackliga regler och strukturer ses inte som några betydande hinder mot en organisering av arbetstagare med osäkra anställningar.
- Den fackliga åtgärd som ses som viktigast med avseende på arbetstagare med osäkra anställningar är först och främst en rekrytering av dessa arbetstagare i existerande fackföreningar. Näst viktigaste åtgärd är att informera medlemmarna om otryggt arbete. En tredje åtgärdsgrupp handlar om att utbilda fackombud, sörja för att arbetstagare med osäkra anställningar deltar i alla fackliga verksamheter, samt juridisk rådgivning. Att införa en bestämmelse om huvudarbetsgivarens ansvar i internationella ramavtal ses också som en viktig åtgärd. Att stödja arbetstagare med osäkra anställningar att bilda egna fackföreningar är i allmänhet inte en använd strategi.

II. Termer och koncept som använts i frågeformuläret

Otryggt arbete är resultatet av en anställningspolitik från arbetsgivarnas sida som syftar till att begränsa eller minska den fasta personalen till ett minimum, maximera manöverutrymmet och överföra risker till arbetstagarna. Arbetet är i typfallet inte fast utan tillfälligt, sporadiskt, osäkert och beroende av behov. Arbetstagare i sådana anställningar omfattas ofta inte av arbetslagar och socialförsäkringar.

En anställningspolitik som ofta förknippas med begreppet otryggt arbete omfattar följande:

- direktanställning med tillfälligt anställningsavtal, för viss eller begränsad tid, eller för en specifik uppgift
- inhyrning av arbetskraft via arbetsförmedlingar eller bemanningsföretag
- utläggning av funktioner till andra företag (utanför företagets anläggningar eller på plats)
- personliga anställningsavtal som gör arbetet till falskt egenföretagande
- missbruk av provanställningsperioder
- föregivna arbetsutbildningsavtal
- arbete på anfordran / dagliga anställningar
- olagligt eller ofrivilligt deltidsarbete
- hemmaarbete.

Olika slags företag i "bemanningskedjan":

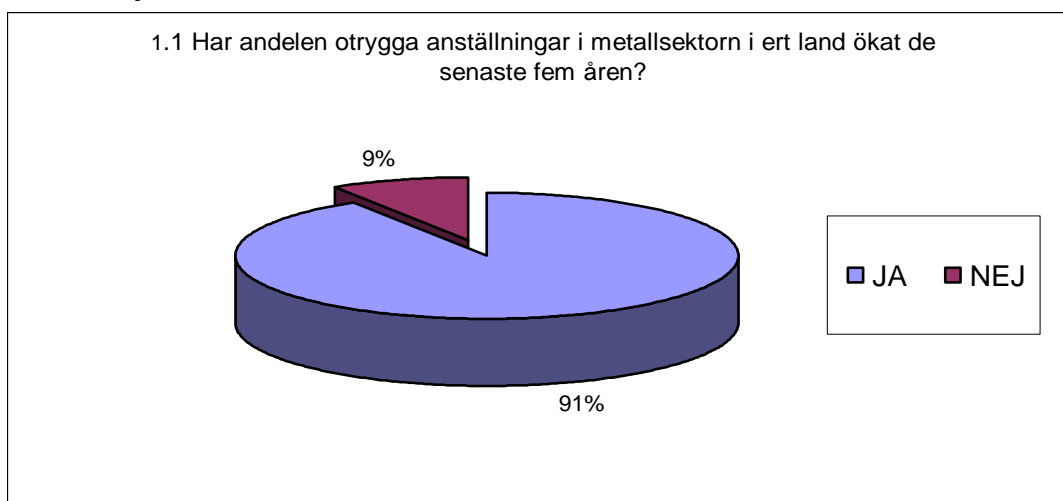
- *Huvudföretag* – företaget i spetsen av bemanningskedjan. I metallindustrin är huvudföretagen i många fall multinationella företag som kontrollerar sina respektive globala produktionskedjor bestående av leverantörer och ett distributionsnätverk. Huvudföretag kan naturligtvis också vara nationella eller lokala.
- *Leverantörer* – företag med avtal om att utföra arbete för ett huvudföretag. Begreppet omfattar också verksamheter som tidigare ägts av huvudföretaget, men sålts eller knoppats av. Leverantörer kan vara allt från transnationella företag, till nationella och lokalt baserade företag.
- *Underleverantörer* – företag med avtal om att utföra arbete för en leverantör. Ofta lägger underleverantörer själva ut arbete, och skapar därmed underleverantörer i tredje och fjärde led.
- *Lägga ut på entreprenad* – ett företag ingår ett avtal med ett annat företag om att detta skall tillhandahålla varor eller tjänster under en tidsperiod.
- *Outsourcing (utanför företagets anläggning)* – funktioner läggs ut på ett tjänsteföretag eller ett tillverkande företag som bedriver sin verksamhet utanför företagets anläggning. När arbetet utförs i andra länder talas det om utflyttning, på engelska offshoring.
- *Utkontraktering inom anläggningen* – berörda funktioner utförs fortfarande på den ursprungliga anläggningen, men arbetstagarna som utför dem är inte längre anställda av huvudföretaget, utan av en leverantör.

III. Detaljerad redovisning av resultatet

1. Det otrygga arbetets natur och omfattning

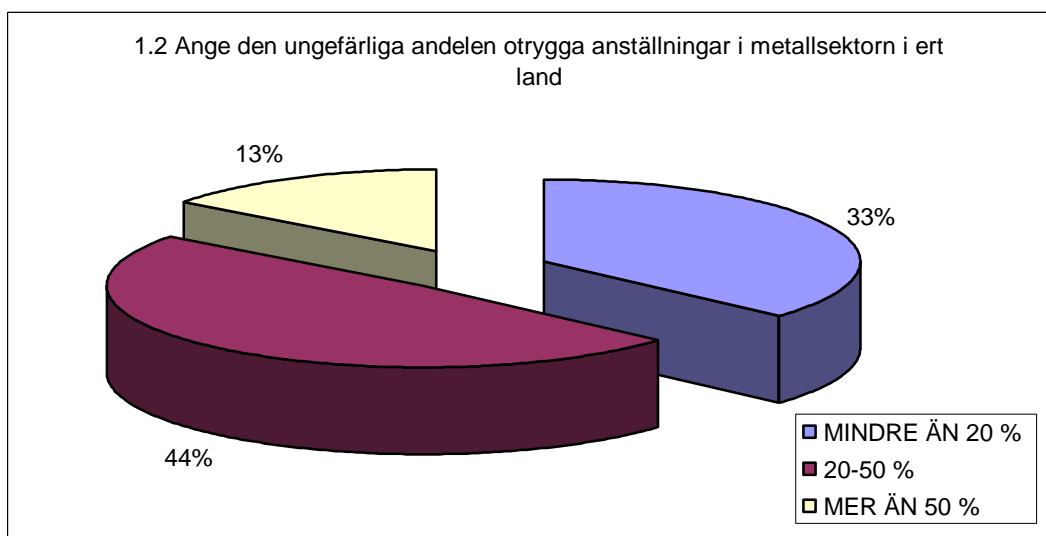
1.1. Har andelen otrygga anställningar i metallsektorn i ert land ökat de senaste fem åren?

JA 91 %
NEJ 9 %



1.2. Ange den ungefärliga andelen otrygga anställningar i metallsektorn i ert land.

MINDRE ÄN 20 % 33 %
20-50 % 44 %
MER ÄN 50 % 13 %



Kommentarer:

“Inklusive arbetstagare med otrygga anställningsrelationer, och sådana som blivit föremål för outsourcing. Outsourcing är den vanligaste praxisen som hotar arbetet i den brasilianska metallindustrin.”
 CNM-CUT, Brasilien

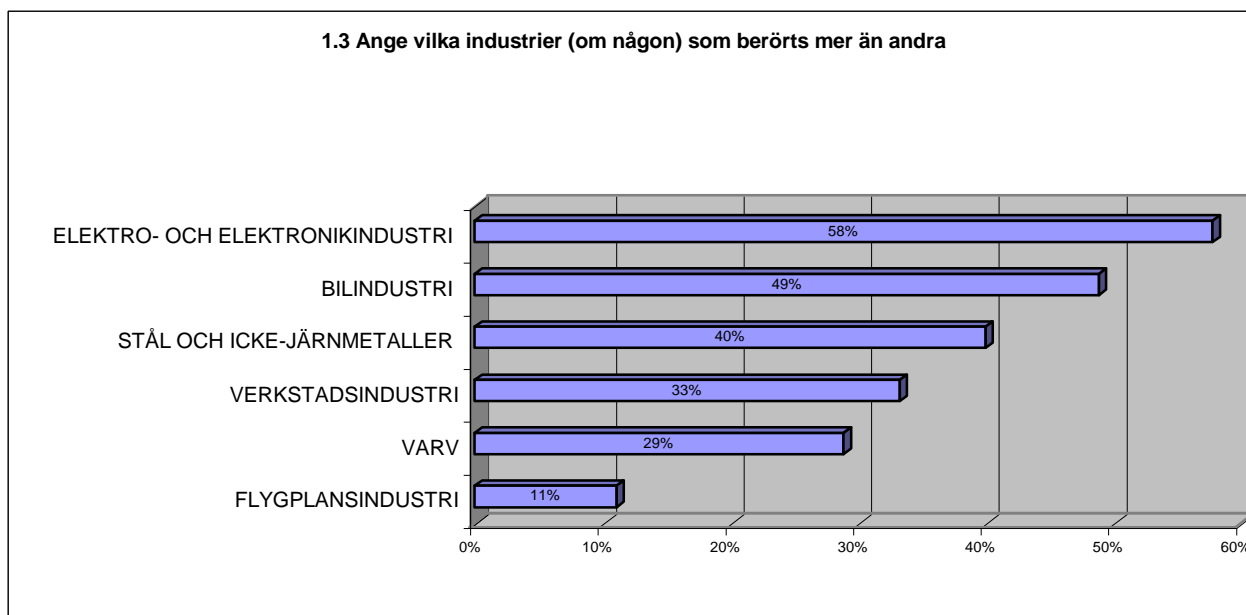
“Det finns omkring 37 400 tillfälligt anställda kvinnor i sektorerna som representeras av GMTN (omkring 10 procent av den sammanlagda sysselsättningen i metallindustrin.)”
 GMTN, Österrike

“24,72 % (uppgifter om 2:a kvartalet 2005 ur undersökningen om den aktiva befolkningen, av den nationella statistikbyrån).”
 MCA-UGT, Spanien

“Mindre än 5 % (i varvsindustrin).”
 SWU, Ryssland

1.3. Ange vilka industrier (om någon) som berörts mer än andra

Elektro- och elektronikindustri	58 %
Bilindustri	49 %
Stål och icke-järnmetaller	40 %
Verkstadsindustri	33 %
Varv	29 %
Flygplansindustri	11 %

**Kommentarer:**

“De mest berörda industrierna omfattas av CNAE 35, som benämns 'annan transportutrustning' och omfattar följande delsektorer med den nedan angivna andelen tillfällig sysselsättning:

<i>Varv</i>	<i>37,19 %</i>
<i>Flygplansindustri</i>	<i>28,02 %</i>

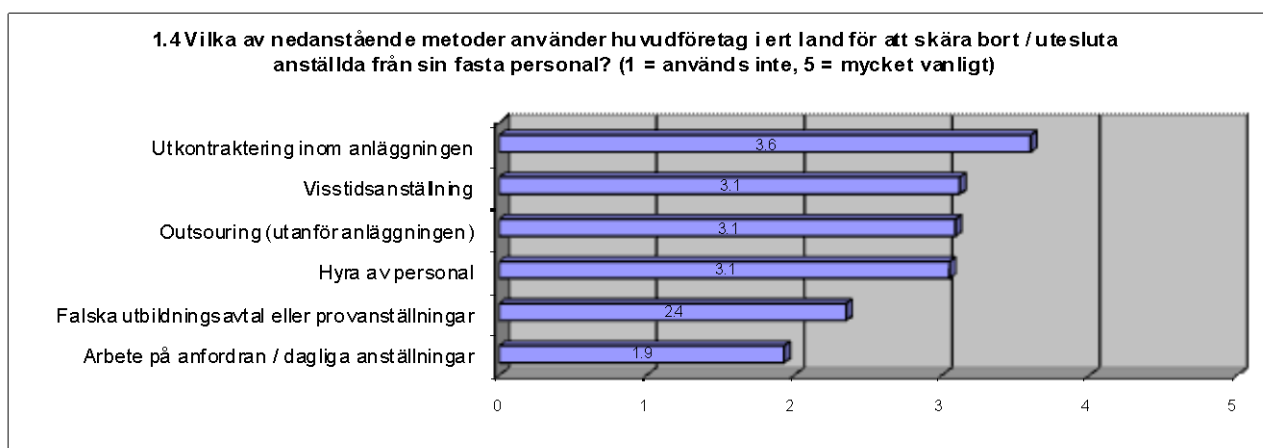
Tillverkning av motorcyklar och cyklar 67,51 %
 Tillverkning av järnvägsutrustning
 Tillverkning av annan transportutrustning
 Den övergripande andelen tillfällig sysselsättning i denna grupp har varit 32,53 %.”
 MCA-UGT, Spanien

“Vi har inga specifika uppgifter som visar i vilken grad industrierna som räknas upp i enkäten har påverkats av nya anställningsformer. Vi känner dock till att otrygga anställningsformer används inom sjötransport och byggnadsindustri.”
 MMWU, Ryssland

1.4. Vilka av nedanstående metoder använder huvudföretag i ert land för att skära bort / utesluta anställda från sin fasta personal?

1 = används inte, 5 = mycket vanligt

Utkontraktering inom anläggningen	3.6
Visstidsanställning	3.1
Hyra av personal via förmedlingar eller bemanningsföretag	3.1
Outsourcing (utanför anläggningen)	3.1
Falsa utbildningsavtal eller provanställningar	2.4
Arbete på anfordran / dagliga anställningar	1.9



Exempel på företag / kommentarer:

“Jordbruksmaskinverkstaden i Nezħinselmash OAO; kullageranläggningen i Lutsk”
 AAMWU, Ukraina

“Buttercup Bakeries; Qantas Defence Services; Qantas”
 AMWU, Australien

“Kenya vehicle manufacturers, General Motors, Sameer Africa, Kenya Grange Vehicle Industries”
 AUKM, Kenya

“Bilindustri: Denna industri skapar nu sin egen sidointerindustri. Nästan allt arbete är beroende av moderbolagets kontroll och tillstånd. Elektronik: Arbete ges för att utföras i hemmen. Då marknaden är mycket konkurrensutsatt är arbetsvillkoren mycket otrygga.”

BMI, Turkiet

“Quddus Metal Industries, Valsverket Kalla”

BML, Bangladesh

“Inom bilsammansättning på GM, Ford, DC, och bildelar i allmänhet ser vi att fackarbete utförs genom utkontraktering inom anläggningen. På icke fackligt organiserade sammansättningsanläggningar (Toyota, Honda) är det vanligt att man arbetar på anfordran. Inom bildelar, i synnerhet på fackligt oorganiserade anläggningar, är det vanligt, och blir vanligare, att utnyttja arbetskraft från bemanningsföretag.”

CAW, Kanada

“Alcatel”

CEPU, Australien

“Daikin utnyttjar visstidsanställda, och erbjuder under vintern deras tjänster till ett annat företag i livsmedelsindustrin.”

CMB & CCMB, Belgien

“Bilindustrin genomgår en omfattande outsourcingprocess, både internt och externt. Tillfälliga anställningar eller visstidsarbete har också spritt sig i alla delar av metallindustrin. Problemet är särskilt allvarligt bland unga arbetstagare och kvinnor. Ett annat fenomen är en "omvandling" av anställningar, så att arbetstagare blir egenföretagare, med falska enmansföretag (juridiska personer), som erbjuder tjänster till bemanningsföretag. Detta är vanligt i sektorer som måste erbjuda ett permanent tekniskt stöd till sina kunder, som hissindustrin.”

CNM-CUT, Brasilien

“Matsushita (Panasonic companies), JVC, JVC video, Power cables.”

EIWU, Malaysia

“Främst elektronikindustrin”

EMA, Estland

“Ex: Sofomeca - Ex: Stumetal - Renault.”

FGME-UGTT, Tunisien

“Hindustan Shipyard Ltd., privata stålföretag, bilföretag”

INMF, Indien

“Man anställer unga akademiker i naturvetenskapliga ämnen som underordnade tjänstemän, med lägre lön än arbetare och förbud mot att ansluta sig till facket, och använder dem sedan som mekaniker, som vanliga arbetare. Man utnyttjar personer från bemanningsföretag för att utföra fasta uppgifter.”

INMWF, Indien

“Lanka Ashok Leyland (Indien), Ceylon Heavy Industries (Sydkorea).”

JSS, Sri Lanka

“Även om det är vanligt, är bemanningsarbete för närvarande olagligt för tillverkningsarbete i metallindustrin. Därför har vi lämnat denna rad tom. Hyundai Motors har omkring 20 000 anställda på kontrakt inom anläggningen (och c:a 43 000 ordinarie anställda); det finns omkring 150 olika bemanningsföretag (som hyr ut

30-100 anställda vardera för perioder på mellan 6 månader och ett år) inom Hyundai Motors; förtäckta anställningar ("särskild anställning" eller en sydkoreansk version av frilansarbete är personer som egentligen borde klassificeras som anställda) används inom logistik och transport. Dagsverkare används för byggnadsarbete. Dessutom arbetar studenter som tillfälliga arbetstagare under skolloven."

KMWU, Sydkorea

- "1. Cigading Habram Centre (Cilegor, Banten)*
- 2. Pt. Swadaya Agung Perkson (Jakarta)*
- 3. Pt. Siemens Cilegon (Cilegon)*
- 4. Pt. Evox Rija (Batam)"*

Lomenik-SBSI, Indonesien

- "1. Tata Motors Ltd.*
- 2. Steel Atmourity of India*
- 3. Maruti Udyog*
- 4. Larsen+Toubro Ltd.*
- 5. Kec International Ltd.*
- 6. Blue Star Ltd.*
- 7. Ashok Leyland Ltd.*
- 8. Siemens India Ltd.*
- 9. Goa Shipyard Ltd."*

NTUI, Indien (inte anslutet till IMF)

"M/S Bharat Heavy Electrical Limited (BHEL), Medak, A.P. – ett stort företag i den offentliga sektorn som lägger ut arbete på entreprenad i stor skala, både inom och utanför anläggningarna. 1/3 av arbetskraften har otrygga anställningar."

SMEFI, Indien

"Matsushita Singapore Component (Batam) Epson (Bekasi)"

SPMI, Indonesien

"Industrier inom aluminium, korrugerad plåt och stål, samt byggnadsmaterialindustrier"

TUICO, Tanzania

"Paz del Río. Diaco Ltda., ISA."

ULTRAMMICOL, Colombia

"Det är vanligt att administrativ support läggs ut. Det gäller t.ex. IT och administration av sjukförsäkring och pensioner. Löneadministration och kundtjänst läggs ut till företag som specialiserar sig på detta. I fabriken läggs underhåll och städning ut. I stålindustrin är några exempel slaggåtervinning och gropugnsrengöring. Företagen försöker att lägga ut arbete som inte är rutinunderhåll med motiveringen att man inte har den nödvändiga utrustningen eller fackkunskapen. En del utrustning kan köpas med underhållsavtal, och företagen hänvisar till dessa avtal för att ta bort uppgifter från förhandlingsenheten."

USW, USA

"Bemanningsarbetare används på Elcoteq och NOKIA."

VASAS, Ungern

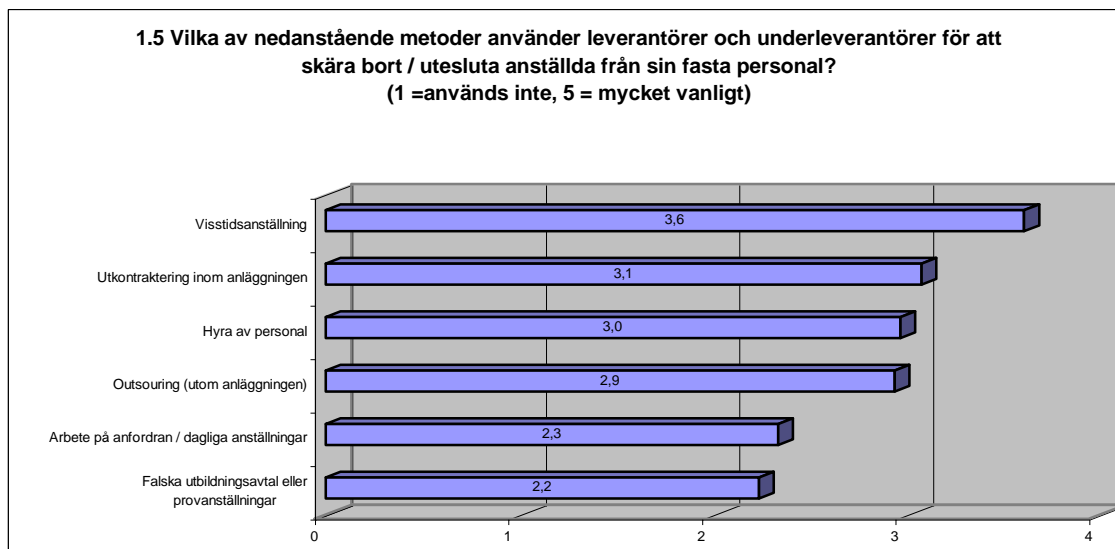
"Simpson & Co., städning och underhåll, bevakning"

WPTUC, Indien

1.5. Vilka av nedanstående metoder använder leverantörer och underleverantörer för att skära bort / utesluta anställda från sin fasta personal?

1 = används inte, 5 = mycket vanligt

Visstidsanställning	3.6
Utkontraktering inom anläggningen	3.1
Hyra av personal via förmedlingar eller bemanningsföretag	3.0
Outsourcing (utanför anläggningen)	2.9
Arbete på anfordran / dagliga anställningar	2.3
Falska utbildningsavtal eller provanställningar	2.2



Exempel på företag / kommentarer:

“Företaget *Professional Force Personnel*”
AMWU, Australien

“*Bemanningsföretag använder sig av mycket osäkra anställningar, dagsarbetare eller mycket korta kontrakt.*”
CAW, Kanada

“*Panasonic-företag, JVC, JCV video*”
EIWU, Malaysia

“*Alla företag i elektronikindustrin*”
EMA, Estland

“*Manpower, m.fl.*”
FGME-UGTT, Tunisien

“*Jindal, Essar Steel, Hyundai cars, Mahindra & Mahindra och varvsenbeter*”
INMF, Indien

“*Man ger entreprenadföretag exploateringskontrakt för gruvor för att undvika att betala förmåner och grundersättningar som fast anställda har, och spara kostnader.*”
INMWF, Indien

“Ceylon Omartrys Ltd.”
JSS, Sri Lanka

“1. Pt. BCS Cilegon; 2. Pt. Pan United Batam; 3. Pt. Muramed Electronic Belesi”
Lomenik-SBSI, Indonesien

“Inga jobb i verkstadssektorn är otrygga. Vi utgår från att otrygga anställningar står för omkring 30 procent av arbetstiden hos våra leverantörer och underentreprenörer.”
MMWU, Ryssland

*“1. M/S Mahindra och Mahindra automobile använder sig i stor skala av outsourcing och utkontraktering inom anläggningen. Leverantörer och underentreprenörer lägger sedan i sin tur ut arbete på andra.
2. M/S Khaitan Fan LTD arbetar på ett liknande sätt.”*
SMEFI, Indien

“Matsushita Singapore Component (Batam) Epson (Bekasi)”
SPMI, Indonesien

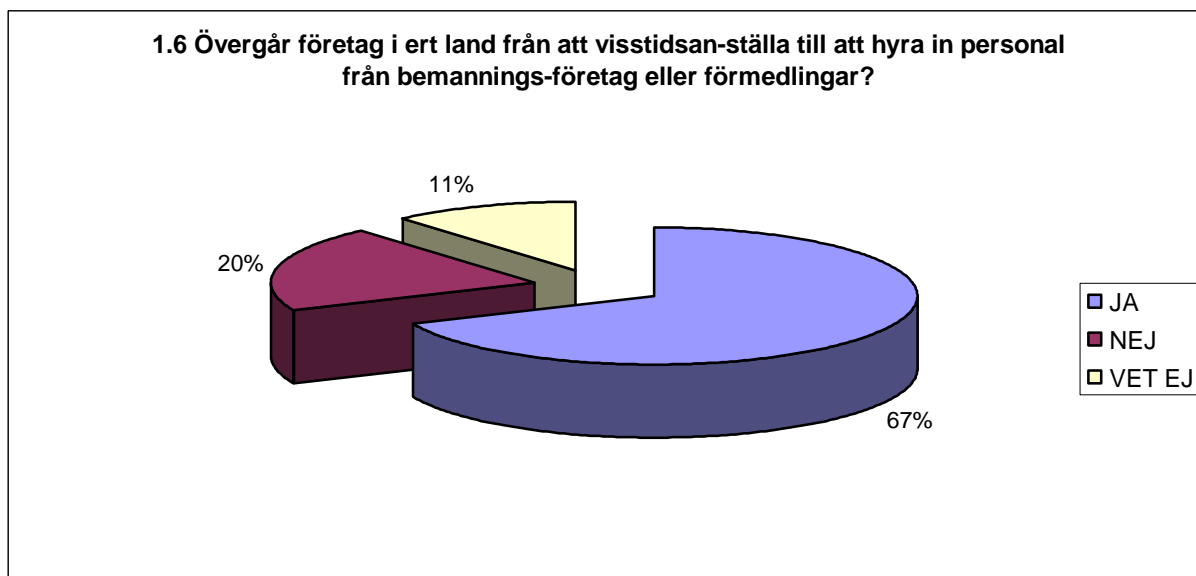
“Valsföretag; bilverkstäder och andra verkstadsföretag; småskaliga järnmetallföretag”
TUICO, Tanzania

“Arbetstagare anställs för projekt, och de är därför tillfälliga, med små möjligheter att komma i överordnad ställning och erbjuda långfristiga förmåner.”
USW, USA

“Simpson & Co.”
WPTUC, Indien

1.6. Övergår företag i ert land från att visstidsanställa till att hyra in personal från bemanningsföretag eller förmedlingar?

JA	67 %
NEJ	20 %
VET EJ	11 %

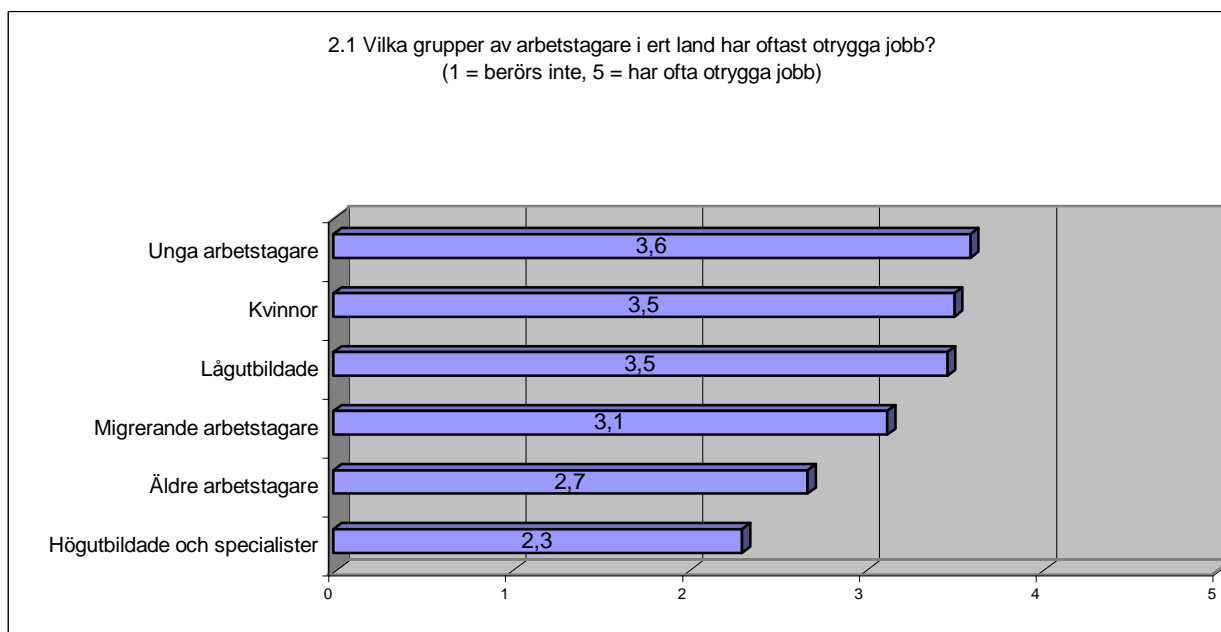


2. Problem för arbetstagare med osäkra anställningar

2.1. Vilka grupper av arbetstagare i ert land har oftast otrygga jobb?

1 = berörs inte, 5 = har mycket ofta otrygga jobb.

Unga arbetstagare	3.6
Kvinnor	3.5
Lågutbildade	3.5
Migrerande arbetstagare	3.1
Äldre arbetstagare	2.7
Högutbildade och specialister	2.3



Kommentarer:

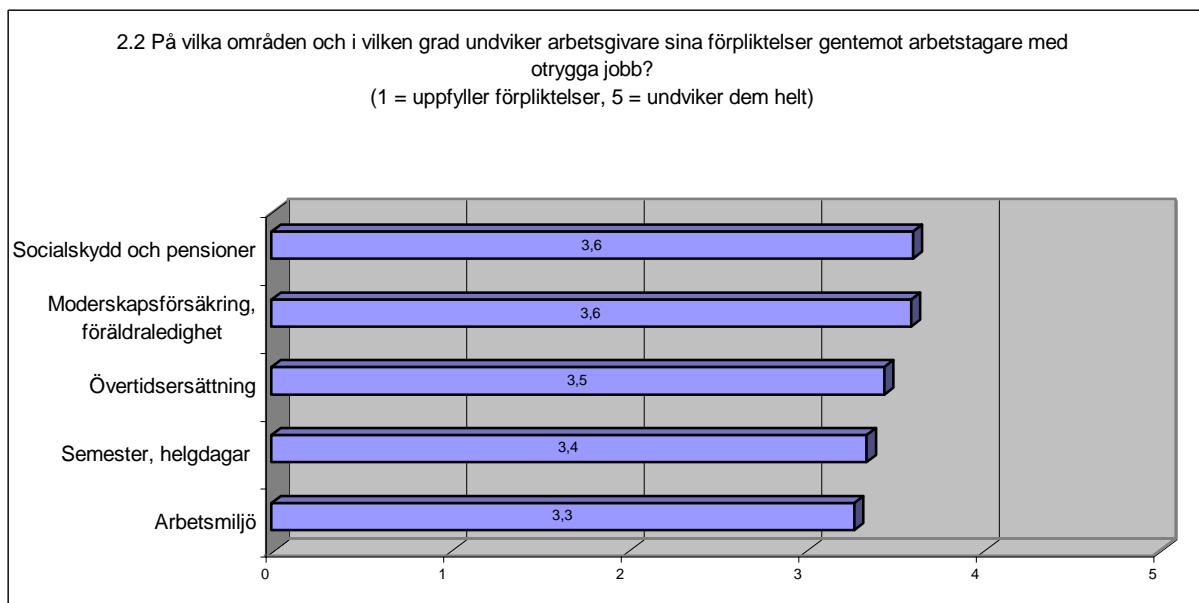
“Alla arbetstagare är utsatta, men grupperna som drabbas hårdast är unga arbetstagare och kvinnor. Otryggheten berör sällan kvalificerade arbetstagare. De som uppnått en viss specialisering drabbas också till en viss grad. Med denna otrygghet i den brasilianska metallindustrin finns det praktiskt taget inga immigranter.”

CNM-CUT, Brasilien

2.2. På vilka områden och i vilken grad undviker arbetsgivare sina förpliktelser gentemot arbetstagare med otrygga jobb?

1 = uppfyller förpliktelser, 5 = undviker dem helt

Socialskydd och pensioner	3.6
Moderskapsförsäkring och föräldraledighet	3.6
Övertidsersättning	3.5
Semester, helgdagar	3.4
Arbetsmiljö	3.3



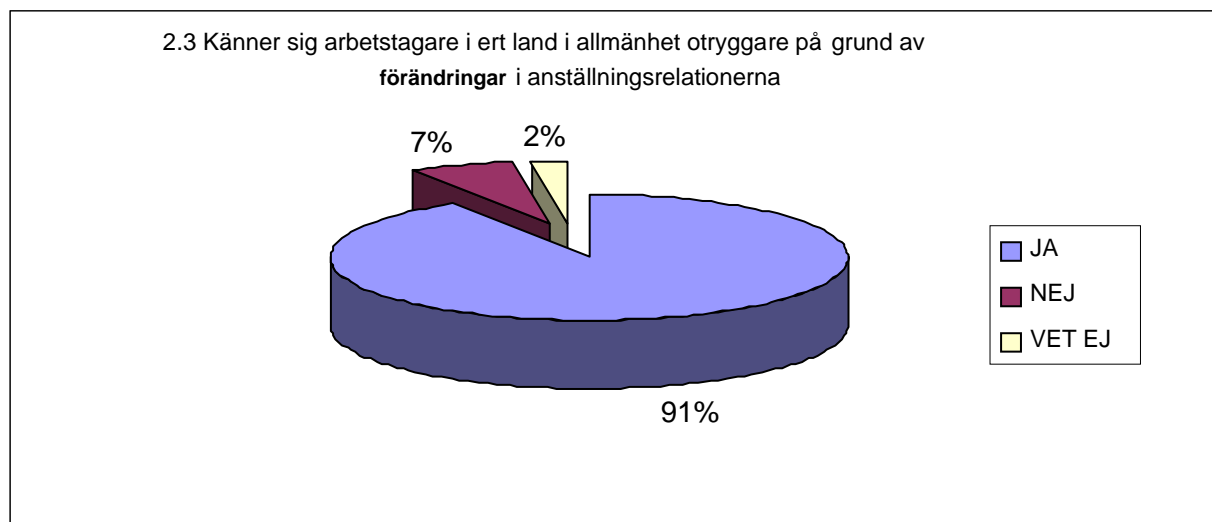
Kommentarer:

“Huvudproblemet med otryggheten rör arbetstagarnas rättigheter, som skyddas i kontrakt och kollektivavtal. Om arbetstagare anställs av en tredje part eller av mindre företag där det är svårare att mobilisera, har de vanligtvis en otryggare situation.”

CNM-CUT, Brasilien

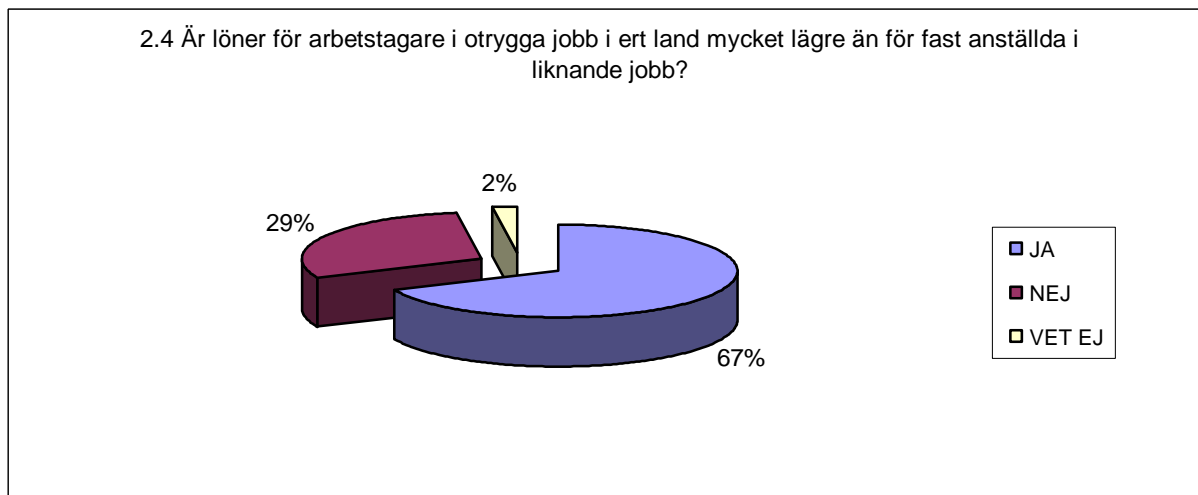
2.3 Känner sig arbetstagare i ert land i allmänhet otryggare på grund av förändringar i anställningsrelationerna?

JA	91 %
NEJ	7 %
VET EJ	2 %



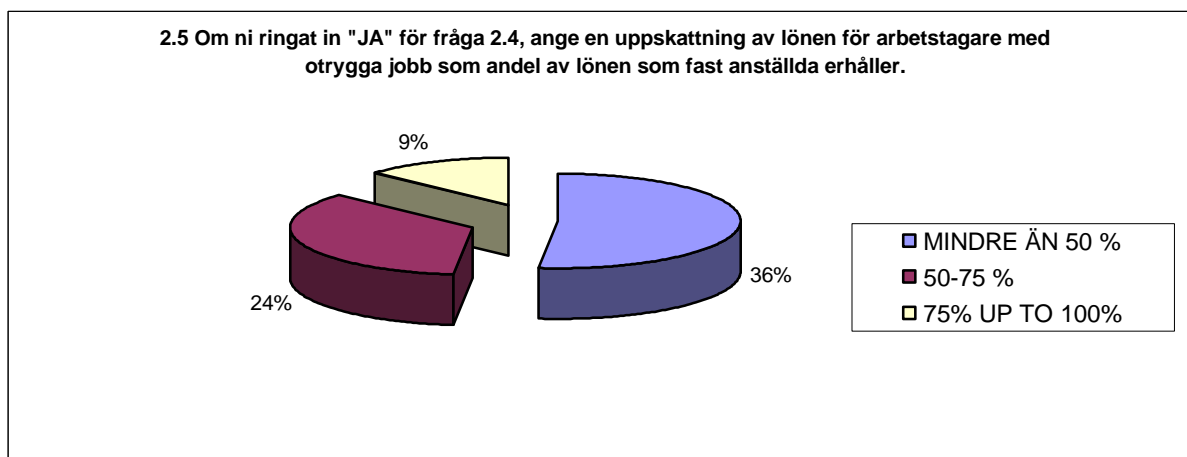
2.4 Är löner för arbetstagare i otrygga jobb i ert land mycket lägre än för fast anställda i liknande jobb?

JA	67 %
NEJ	29 %
VET EJ	2 %



2.5 Om ni ringat in "JA" för fråga 2.4, ange en uppskattning av lönen för arbetstagare med otrygga jobb som andel av lönen som fast anställda erhåller.

MINDRE ÄN 50 %	36 %
50-75 %	24 %
75-100 %	9 %

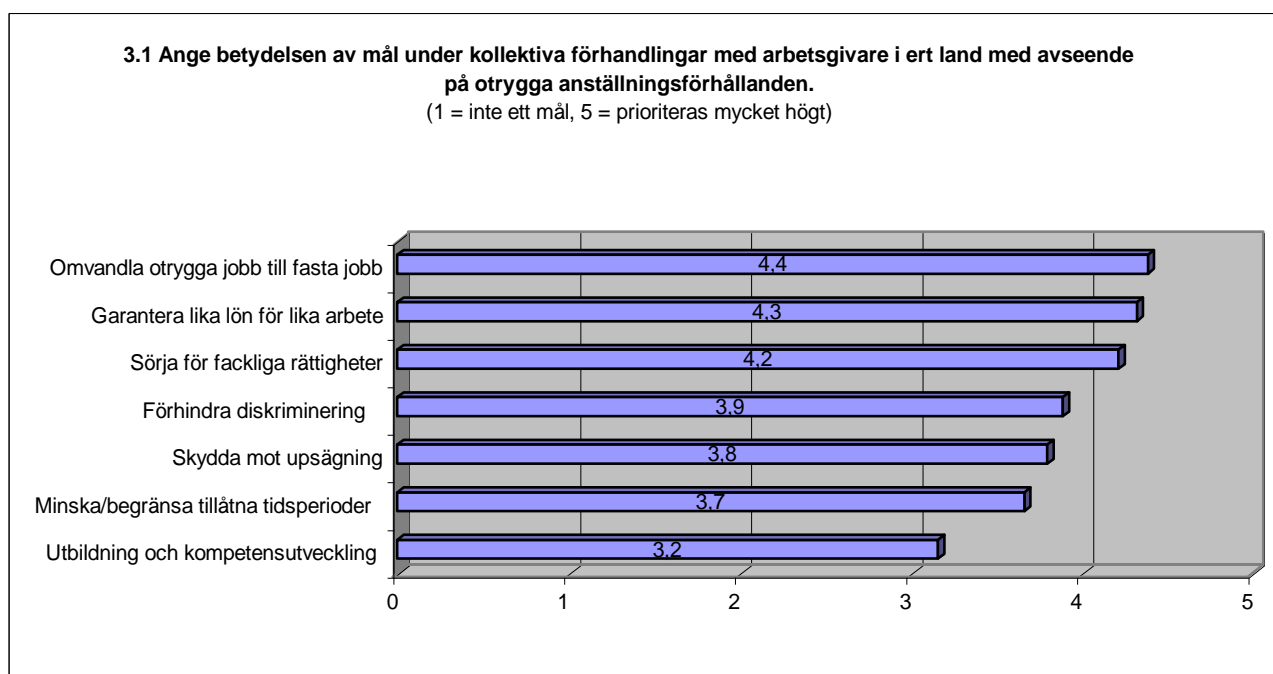


3. Fackliga åtgärder

3.1. Ange betydelsen av mål under kollektiva förhandlingar med arbetsgivare i ert land med avseende på otrygga anställningsförhållanden.

1 = inte ett mål, 5 = prioriteras mycket högt

Omvandla otrygga jobb till fasta jobb	4.4
Garanterar lika lön för lika arbete	4.3
Sörja för fackliga rättigheter	4.2
Förhindra diskriminering	3.9
Skydda mot uppsägning	3.8
Minska/begränsa tillåtna tidsperioder	3.7
Utbildning och kompetensutveckling	3.2



Andra mål

“Utvidga konceptet om att "äga arbetet" för att förhindra outsourcing eller användning av bemanningsföretag.”
CAW, Kanada

“Anpassning av lönevillkor i referensvillkoren för tillfälliga kvinnliga arbetstagare.”
GMTN, Österrike

“Vi förhandlar vanligtvis om:

- 1) begränsningar för under vilka omständigheter arbetsgivaren skall kunna utnyttja atypiska arbetstagare (under de flesta omständigheterna bör de anställas som fast personal)*
- 2) juridiskt skydd*
- 3) garantier för grundläggande rättigheter*
- 4) att minska diskrimineringen av atypiska arbetstagare*

5) *normalisering av atypiska arbetstagare.*"

KMWU, Sydkorea

"De statligt kontrollerade fackföreningarna i Vitryssland bekämpar inte otryggheten i arbetet. De gick med på att införa visstidsanställningar. Myndigheterna tillåter inte fackförbundet REPAM att förhandla kollektivt, då man inte registrerar fackliga organisationer."

REPAM, Vitryssland

"De fast anställdas fackföreningar kämpar i allmänhet inte för de otrygga arbetstagarnas sak. Dessa representeras av fackföreningar som särskilt bildats av arbetstagare med osäkra anställningar. Mot bakgrund av detta har frågeformuläret fyllts i ur sådana fackföreningars och deras måls och arbetsmetoders synvinkel."

SMEFI, Indien

"Det finns statliga regler, men endast sedan den 1 januari 2006. Att reglera detta i kollektivavtal är inte typiskt."

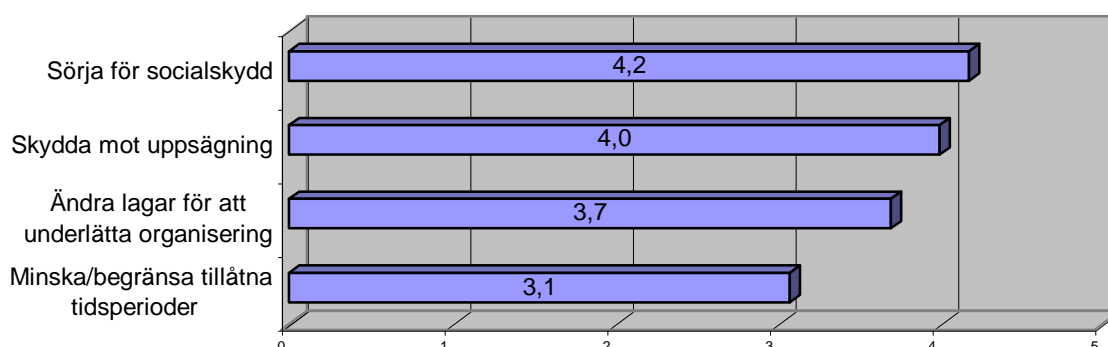
VASAS, Ungern

3.2. Ange lagstiftningsmål i det fackliga arbetet gentemot regeringar i ert land med avseende på otrygga anställningsförhållanden.

1 = inte ett mål, 5 = prioriteras mycket högt:

Sörja för socialskydd	4.2
Skydda mot uppsägning	4.0
Ändra lagar för att underlätta organisering	3.7
Minska/begränsa tillåtna tidsperioder	3.1

3.2 Ange lagstiftningsmål i det fackliga arbetet gentemot regeringar i ert land med avseende på otrygga anställningsförhållanden.
(1 = inte ett mål, 5 = prioriteras mycket högt)



Andra mål

“Enkel integrering av anställda i allmänna obligatoriska försäkringar.”

GMTN, Österrike

“Vi vill att arbetstagare med osäkra anställningar skall bli fast anställda, utom i fall av exceptionella omständigheter (som att man vikarierar för någon som är mammaledig). Vi kallar det 'begränsning av sakskaäl för tillfällig anställning', vilket skiljer sig från begränsningen av de tillåtna tidsperioderna.”

KMWU, Sydkorea

“Vårt förbund anser, liksom andra fackförbund i Ryssland, att det behövs en lag om inbyrning av arbetskraft, eller om osäkra anställningar.”

MMWU, Ryssland

“Fackförbunden för arbetstagare med osäkra anställningar kräver att regeringen a) inför en reglering och b) ser till att de omfattas av socialskyddet. På senare tid har rättsväsendet ansatt arbetstagarna hårt. Domslut går emot arbetstagarna för att tillfredsställa kapitalet.”

SMEFI, Indien

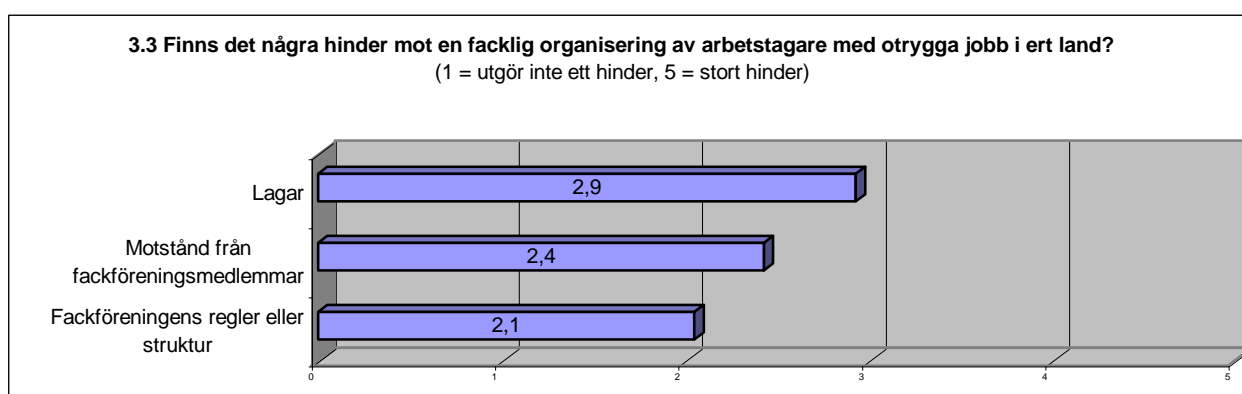
“Regeringarna gynnar inte arbetstagarna i allmänhet.”

WPTUC, Indien

3.3. Finns det några hinder mot en facklig organisering av arbetstagare med otrygga jobb i ert land?

1 = utgör inte ett hinder, 5 = stort hinder

Lagar	2,9
Motstånd från fackföreningsmedlemmar	2,4
Fackföreningens regler eller struktur	2,1



Beskriv hinder:

“Mycket restriktiva lagar. Entreprenörer omfattas inte av fackföreningsregler.”

AMWU, Australien

“Arbetslösheten i Kenya är ett stort hinder mot fackligt medlemskap, och koloniala och föråldrade arbetslagar är ett annat problem.”

AUKM, Kenya

“Det mest grundläggande hindret är lagen själv.”

BMI, Turkiet

“Nya lagar förhindrar att arbetstagare med osäkra anställningar organiseras fackligt.”

BML, Bangladesh

“Fackföreningarna har i allmänhet inte tagit fram flexibla medlemsformer som passar personer med osäkra anställningar. Organiseringen hindras av lagar som utformats kring fast anställda.”

CAW, Kanada

“Den gällande lagen gör det svårare för fackföreningarna att organisera. Arbetstagarna hotas av arbetsgivarna. De fackliga strukturerna, som bestäms av denna lag, splittrar den fackliga representationen. En anställd som blivit föremål för outsourcing kommer i allmänhet att representeras av ett annat fackförbund, utanför metallsektorn, med sämre förhandlingsstyrka.”

CNM-CUT, Brasilien

“Det står i strid med arbetsrätten och immigrationslag eller -procedurer.”

EIWU, Malaysia

“Statliga arbetsgivare måste bekräfta fackföreningen.”

EMA, Estland

“Arbetstagare med osäkra jobb har inte rätt att vara medlemmar i en fackförening. De skulle avskedas ögonblickligen.”

FGME-UGTT, Tunisien

“Rekryteringsproblem – arbetstagare med osäkra anställningar slutar sina jobb och har kanske ingen fast arbetsplats, så de är svåra att rekrytera som medlemmar; vilka medbestämmandemodeller som motsvarar olika atypiska situationer är intressant för de anställda.”

GMTN, Österrike

“Fast anställda och framförallt ledningarna sätter upp olika villkor för att organisera.”

INMF, Indien

“Arbetsgivarna tillåter inte organiseringsverksamheter för dem. Gällande lagar och myndigheterna hjälper dem inte att få sina rättigheter. Inte heller domstolarna hjälper dem. Regeringen tillåter inga fackliga verksamheter i exportzoner.”

INMWF, Indien

“Arbetsmarknadschefen agerar för långsamt när fackföreningar kommer med klagomål.”

JSS, Sri Lanka

“Lagen befriar huvudarbetsgivare med inflytande över arbetsvillkoren från allt ansvar. De har därför ingen laglig förpliktelse att komma till förhandlingsbordet. När irreguljära arbetstagare strejkar för att förmå huvudarbetsgivare att komma till förhandlingsbordet ersätts de helt enkelt av svartfötter. Frihet att avskeda: när irreguljära arbetstagare bildar en fackförening avskedar arbetsgivaren de organiserade arbetstagarna genom att häva avtalet med mellanhanden, och behåller entreprenörer där det inte finns någon fackförening. Andra hinder:

Systemet med fackföreningar på företagsnivå gör att anställda som arbetar för samma juridiska person är medlemmar i samma fackförening. Arbetstagare som är anställda av en underentreprenör kan inte ansluta sig till samma fackförening, eftersom deras arbetsgivare är en annan juridisk person. Det är ett av skälen till att vi håller på att övergå till ett industriförbunds-system.”

KMWU, Sydkorea

“Arbetstagare är rädda för att ansluta sig till facket på grund av företagets anställnings- och uppsägningspolitik.”

Lomenik-SBSI, Indonesien

“Rädsla för att ansluta sig för att man befärdar att arbetskontraktet i så fall inte skall förnyas.”

MCA-UGT, Spanien

“Myndigheterna skapar hinder mot att det bildas oberoende fackföreningar på företagen.”

REPAM, Vitryssland

“Fast anställda vill inte gärna att deras fackföreningar engagerar sig för de otrygga arbetstagarnas sak. Det är därför ett attitydproblem. Det finns ingen lag som hindrar fackföreningar för fast anställda från att engagera sig för atypiska arbetstagare.

Några hinder:

a) Fast anställda är allmänt motvilliga mot att tillfälliga får fast anställning.

b) Ledningarna avråder fackföreningar för fast anställda att verka för fast anställning av tillfälliga arbetstagare.”

SMEFI, Indien

“Befintliga fackföreningsmedlemmar är inte intresserade av att kämpa för kontraktsarbetarnas sak. De föredrar högre lön eller avgångsvederlag.”

WPTUC, Indien

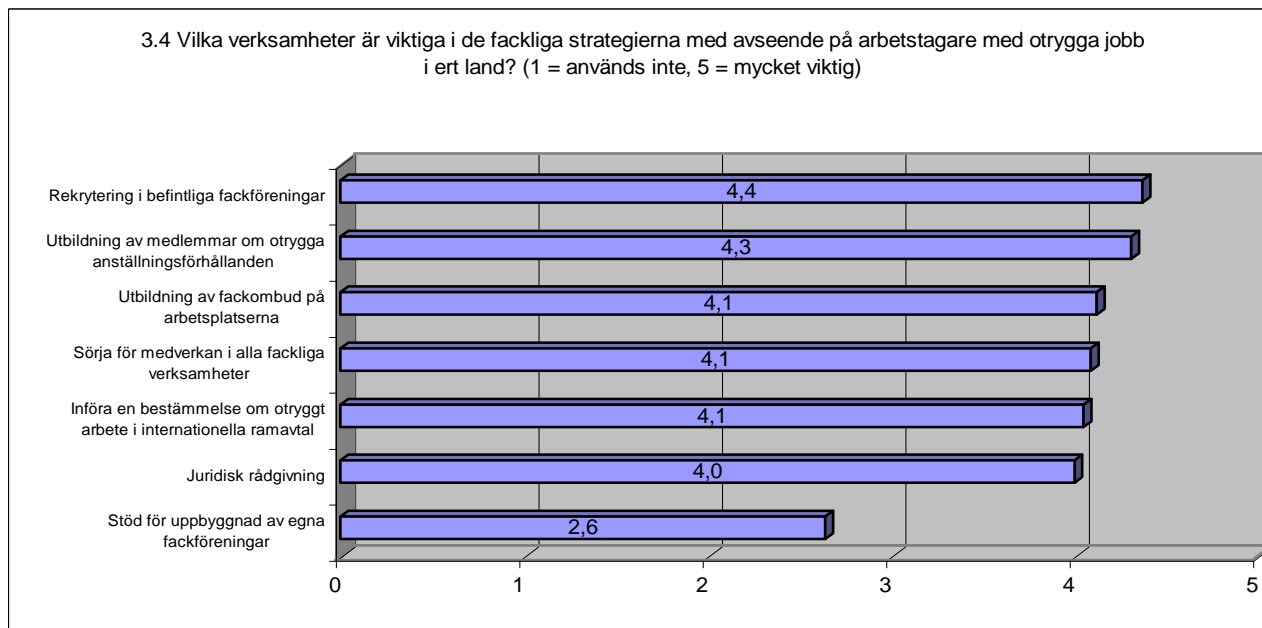
“Atypiska arbetstagare vill inte ansluta sig till facket på vanligt sätt.”

SWU, Ryssland

3.4. Vilka verksamheter är viktiga i de fackliga strategierna med avseende på arbetstagare med otrygga jobb i ert land?

1 = används inte, 5 = mycket viktig

Rekrytering i befintliga fackföreningar	4.4
Utbildning av medlemmar om otrygga anställningsförhållanden	4.3
Utbildning av fackombud på arbetsplatserna	4.1
Sörja för medverkan i alla fackliga verksamheter	4.1
Arbete för att införa en bestämmelse om huvudarbetsgivarens ansvar med avseende på otryggt arbete i internationella ramavtal	4.1
Juridisk rådgivning	4.0
Stöd för uppbyggnad av egna fackföreningar	2.6



Annat:

“Den allmänna strategin är att se till att de inte längre är "otrygga", genom att organisera dem fackligt.”
CAW, Kanada

“Kollektivavtal på anläggningsnivå om anställning av tillfälliga kvinnliga arbetstagare.”
GMTN, Österrike

“Det är bättre att ha separata fackföreningar för att få en ordentlig representation, bra inrättningar och bra stöd.”
INMF, Indien

“Existerande fackföreningar bör hjälpa dem att organisera dessa arbetstagare och att erbjuda sina grundläggande rättigheter.”
INMWF, Indien

“En annan viktig strategi är en omvandling till ett industriförbunds-system. Hur vi prioriterar olika strategier återspeglar inte nödvändigtvis graden av framgång.”
KMWU, Sydkorea

“Otrygga arbetstagare bör ansluta sig till befintliga fackföreningar, som bör utsträcka alla sociala skyddsåtgärder som andra medlemmar åtnjuter till dem.

Ryska MMWU är fast övertygat om att en oreglerad användning av inhyrd arbetskraft (eller otrygga anställningar) kan undergräva det framväxande sociala partnerskapet, stoppa praxisen att förhandla om industriavtal och kollektivavtal, inkräkta på de anställdas rättigheter och bidra till sociala spänningar. Vi oroar oss också för att det lagstiftas för att göra otrygga anställningar till en vanlig praxis, vilket ofrånkomligen skulle leda till att arbetskraftskostnaderna sänks.

Vi är övertygade om att bemanningsföretag bör övervakas av statliga myndigheter för arbetsmarknad och sysselsättning, att de bör komplettera snarare än ersätta, och att den juridiska basen för deras verksamhet måste överensstämma med ILO-konvention 181.”

MMWU, Ryssland

“De existerande fackföreningarna för fast anställda arbetstagare har aldrig rekryterat tillfälliga arbetstagare (även om det inte finns några lagliga hinder), och följaktligen har sådana arbetstagare inte deltagit i verksamheterna i dessa fackföreningar.”

SMEFI, Indien

- “1) Otryggt arbete sprider sig snabbt i företagen där FSPMI verkar.*
- 2) Det undergräver fackets styrka i företagen som organiseras av FSPMI.*
- 3) Det undergräver kollektivavtalsförhandlingarna om bättre anställningsvillkor.*
- 4) Det innebär att ledning med hjälp av kompromisser upphör.*
- 5) Det leder till en nedgång i den fasta och långsiktiga sysselsättningen.*
- 6) Det orsakar allvarliga sociala och ekonomiska problem i Indonesien.*
- 7) Det pressar anställningsvillkoren och lönerna – det är en jakt till botten.”*

SPMI, Indonesien

“All analys har gjorts med avseende på otrygga arbetstagare i varvsindustrin i Ryssland.”

SWU, Ryssland

“Ändra arbetsrätten för att undanröja det otrygga arbetet, eller villkora det; eliminera tillfälliga kontrakt och bemanningsföretag.”

ULTRAMMICOL, Colombia

“På grund av tekniska utvecklingar och outsourcing har anställningarnas permanenta karaktär försvagats. Från 1998 och därefter har facket under lönerörelserna insisterat på att arbetstagare som försvinner på grund av pensionsavgångar, frivilliga uppsägningar, dödsfall, m.m. i våra verksamhetsområden ersätts med fast anställda. Ledningen gick med på det, och därför har vi en förhandlingsstyrka i produktionsområden där anställda i våra verksamhetsområden utses. Omkring 500 jobb för fasta kategorier har tillsatts åren 2005-2006, och 200 har blivit fasta år 2007. Vi förväntar oss ytterligare 100.”

WPTUC, Indien

4. Ytterligare kommentarer

AMWU har förberett en inlägga om otryggt arbete till den australiska regeringen, och informerat IMF.

AMWU, Australien

Mellan 2001 och 2005 ökade Perus BNP med 20 procent, men fattigdomen minskade endast från 54,3 till 51,6 procent.

- 1. Paul Krugman påpekar att högre inkomster, i samhällen med stora klyftor, är förbundna med högre utbildning, när man jämför de 20 procenten med högst inkomst med de övriga 80 procenten av befolkningen. Snarare än på löntagarnas inkomster, beror det på den exponentiella inkomstutvecklingen hos procenten med högst inkomst, som är högre än för de 10 procenten (se tabellen nedan).*

INKOMSTKLYFTOR: (Leon Trahtemberg - El Comercio, 02-06-06) Källa: (Paul Krugman, Princeton University, USA)		
<i>Inkomstklyftor i höginkomstsektorn (20 %) och inkomster för 10 % i låginkomstsektorn</i>		
<i>Länder eller regioner</i>	<i>% av befolkningen</i>	<i>andel av BNP</i>
<i>I-länder (höginkomstsektorerna erhåller 15 gånger mer)</i>	<i>10 % högsta 10 % lägsta</i>	<i>mer än 29.1 % 2.5 %</i>
<i>USA (höginkomstsektorerna erhåller 15 gånger mer)</i>	<i>10 % högsta 10 % lägsta</i>	<i>30 % 2 %</i>
<i>Latinamerika (30,5 gånger mer)</i>	<i>10 % högsta 10 % lägsta</i>	<i>48 % 1.6 %</i>
<i>Peru (50,5 gånger mer)</i>	<i>10 % högsta 10 % lägsta</i>	<i>37 % 0,75 %</i>

2 Enligt Dew Becker & Gordon i "Where did the productivity growth go?" (Vart gick produktivitetens ökning, en studie som genomfördes mellan 1972 och 2001) är resultatet det följande:

- A: De 10 % högsta ökade med 34 %.
- B: Men inom dessa 10 % ökade den högsta procenten med 87 %.
- C: De 0,1 % högsta ökade med 181 %.
- D: De 0,01 % högsta ökade med 497 %

Detta händer vanligtvis på grund av maktrelationerna på marknaden i oligarkier och korrumperade samhällen.
CEMETAL, Peru

"1. Regeringen försöker tillsammans med arbetsgivarna att begränsa facket medbestämmande i företaget, och att minska fackets roll och inflytande hos arbetstagarna.
2. Tillfälligt anställda ansluter sig inte till facket på grund av hotet om att bli avskedade.
3. Beträffande att bilda fackföreningar i bemanningsföretag finns det ett problem. Arbetstagarna känner inte varandra, de kontaktas oberoende av varandra, och skickas att arbeta i olika företag."

EMA, Estland

"Vi bör koncentrera oss mer på att organisera arbetstagare med otrygga anställningar.
Vi bör inte kompromissa med företagsledningarna i frågor om arbetsmiljön.
Vi bör ägna tid åt familjemedlemmars välfärd, även inom utbildning, sociala verksamheter, m.m. "

INMF, Indien

"I metallindustrierna i Indien är andelen arbetstagare med otrygga anställningar 30-50 procent. Många av dem ersätter fast anställda. De senaste 10-12 åren har ett stort antal fast anställda gått med på planer för frivilliga avgångar, och de har inte ersatts. Deras poster har alla fyllits med tillfälligt anställda och genom bemanningsföretag. För att attrahera utländska investerare, och för att uppnå kostnadsnedskärningar stöder även regeringen detta system. Statliga företag agerar idag inte annorlunda än privata företag. Under denna process har antalet arbetstagare med otrygga anställningar ökat dagligen de senaste tio åren, och de kommande åren kommer dessa

arbetstagare att utgöra en majoritet i företagen. I många multinationella företag finns det inga fast anställda. Arbetstagarna är antingen underchefer eller kommer från bemanningsföretag.

För att få denna situation under kontroll bör Indiens metall- och gruvarbetare vara eniga och kräva att företagen och regeringen stoppar denna praxis. De måste sörga för grundläggande behov för arbetstagare med otrygga anställningar, och för att de skall få fasta, fackligt organiserade anställningar. De måste också kämpa för sina grundläggande rättigheter.”

INMWF, Indien

“Eftersom den absoluta majoriteten av arbetstagarna i Sydkorea idag har otrygga anställningar är det avgörande för arbetarrörelsens framtid att denna grupp av arbetstagare organiseras.

Då otrygga arbetstagares föreningsfrihet inte skyddas i lagen ställs arbetstagarna inför ett hårt förtryck, som de måste utbärda som fackförening.”

KMWU, Sydkorea

“1. Otrygga anställningar undergräver det fasta arbetet.

2. Det hindrar också arbetstagarna att ansluta sig till en fackförening.

3. Det finns ingen framtid för arbetstagare med otrygga anställningar.

4. Otrygga anställningar drabbar främst kvinnor och unga arbetstagare.

5. Det fasta arbetet håller långsamt på att trängas ut.

6. De otrygga anställningarna kommer att påverka konsumentmarknaden och försvaga köpkraften.

7. De kommer att påverka ekonomin i alla länder.”

Lomenik-SBSI, Indonesien

“Det vitryska fackförbundet REPAM kämpar emot att det införs visstidsanställningar i landet. Förbundet genomför ett lagstiftningsinitiativ som syftar till att avskaffa det obligatoriska avtalssystemet.

De statligt kontrollerade fackföreningarna inom FPB [den vitryska centralorganisationen] stöder i huvudsak Lukasjenkos politik som består i att alla arbetstagare påförs ett visstidsavtal.

Lukasjenko införde genom ett dekret år 1999 systemet med visstidsavtal som grund i arbetsmarknadsrelationerna.

De oberoende fackförbunden AAMWU och REIWU (vid denna tid medlemmar i IMF) blockerade det allmänna införandet av detta system.

Efter 2004 tvingades alla arbetstagare i Vitryssland att ingå visstidsavtal. Den typiska avtalstiden är 1-3 år.”

REPAM, Vitryssland

“Det är lämpligt att bilda separata fackföreningar för arbetstagare med otrygga anställningar, för att bättre representera dem. Uppmuntran och solidaritet från fast anställda arbetstagare kan dock hjälpa till att överbrygga klyftan och bidra till enhet i arbetarklassen.”

SMEFI, Indien

“Systemet med tillfälliga anställningar, degradering, outsourcing, kooperativa arbetarföreningar,

bemanningsföretag, tjänstekontrakt och civilrättsliga avtal är nationellt reglerat, enligt lag 50 från år 1990 och lag 789 från år 2002.

Det förs omfattande diskussioner om användningen av detta slags avtal, eftersom de inte är förenliga med ILO-konventionerna 87 och 98. Arbetstagare från bemanningsföretag har inte rätt att organisera sig, och än mindre att förhandla kollektivt.

Ultrammicol har uppmanat sina medlemsförbund att ta med en eliminering av tillfälliga anställningar i sina avtalsförhandlingar, eftersom detta anställningssystem har blivit till arbetsgivarnas permanenta praxis för att undvika att betala sociala avgifter och skatter för arbetstagarna till SENA och familjekompensationsfonden. Mer än hälften av arbetstagarna i de flesta offentliga företagen och i många företag i den privata sektorn har anställts med tillfälliga kontrakt.”

ULTRAMMICOL, Colombia

“United Steelworkers har skapat ett 'associerat medlemskap' för att stödja arbetstagare i oorganiserade anläggningar. I USA måste fackförbundet stödjas av mer än 50 % av de anställda i förhandlingsenheten. Kollektivavtalet omfattar sedan alla anställda, oavsett om de ansluter sig till fackförbundet eller inte. Detta nya program gör det möjligt för anställda på oorganiserade anläggningar som är intresserade av facket att hålla kontakten med fackföreningsrörelsen och delta i fackliga verksamheter (förutom förhandlingar), samt att få stöd från facket.”

USW, USA

IV. Organisationer som svarat på enkäten

REGION/LAND	ORGANISATION
VÄSTRA EUROPA OCH FRÄMRE ORIENTEN	
ÖSTERRIKE	Gewerkschaft Metall - Textil – GMTN
BELGIEN	Centrale de l'Industrie du Métal de Belgique – CMB
BELGIEN	Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique – CCMB
CYPERN	Cyprus Industrial Workers' Federation – CIHEF
DANMARK	Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark – CO-industri
FINLAND	Teknikens Akademikerförbund – TEK
TYSKLAND	Industriegewerkschaft Metall – IG Metall
SPANIEN	Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT – MCA-UGT
SCHWEIZ	UNIA
TURKIET	Birlesik Metal-Is – BMI
CENTRAL- & ÖSTEUROPA	
VITRYSSLAND	Vitryska radio-, elektronik-, bil- och metallarbetareförbundet – REPAM
ESTLAND	Estniska metallarbetareförbundet – EMA
UNGERN	Ungerska metallindustriarbetareförbundet – VASAS
RYSSLAND	Radio- och elektronikarbetareförbundet – REIWU
RYSSLAND	Ryska gruv- och verkstadsarbetareförbundet – MMWU
RYSSLAND	Varvsarbetareförbundet – SWU
SLOVENIEN	Sindikát Kovinske i Elektroindustrije Slovenije – SKEI
UKRAINA	Ukrainska bil- och jordbruksmaskinarbetareförbundet – AAMWU
UKRAINA	Fackförbundet för maskinbyggare och instrumentmakare – TUMBIM
KOSOVO	Kosovos oberoende metallindustriarbetareförbund – SPMK

ÖSTRA, VÄSTRA OCH NORRA AFRIKA	
TUNISIEN	Fédération Générale de la Métallurgie et de l'Electronique – FGME-UGTT
SOUTHERN AFRIKA	
KENYA	Kenyanska metallindustriarbetareförbundet – AUKM
TANZANIA	Fackförbundet för industri och handel i Tanzania – TUICO
SYDASIEN	
BANGLADESH	Bangladeshiska metallindustriarbetareförbundet – BML
INDIEN	Indiska metallindustriarbetareförbundet – INMF
INDIEN	Indiska gruvarbetareförbundet – INMWF
INDIEN	Indiska stål-, metall-, och verksatadsarbetareförbundet – SMEWFI
INDIEN	Nya fackliga initiativet – NTUI (inte IMF-medlem)
INDIEN	Samordningskommittén för medlemsförbund i Pune – PACC
INDIEN	Simpson-koncernens personalförening – SGCWSUM Arbetstagarnas fackliga råd – WPTUC
NEPAL	Nepals bilmekanikerfackförbund (inte IMF-medlem)
PAKISTAN	Pakistans metallindustriarbetareförbund – PMF
SRI LANKA	Jalhika Sewaka Sangamaya Metalworkers' Federation – JSS
ÖSTASIEN	
JAPAN	IMF-rådet i Japan – IMF-JC
SYDKOREA	Sydcoreanska metallarbetareförbundet – KMWU
SYDÖSTASIEN	
INDONESIEN	Serikat Pekerja Metal – SPMI
INDONESIEN	Metall-, maskin- och elektronikarbetareförbundet – Lomenik
MALAYSIA	Elektroindustrins fackförbund – EIWU
NORDAMERIKA	
KANADA	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada – CAW
KANADA	IAM-Kanada

USA	International Association of Machinists and Aerospace Workers – IAM
USA	International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America – UAW
USA	United Steelworkers – USW
LATINAMERIKA & VÄSTINDIEN	
ARGENTINA	Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la Republica Argentina – ASIMRA
BRASILIEN	Confederação Nacional dos Metalúrgicos – CNM/CUT
COLOMBIA	Union de Trabajadores Metalúrgicos y Mineros de Colombia – UTRAMMICOL
PERU	Central National de Trabajadores Industriales del Metal & Electro Mecánica del Perú – CEMETAL
SÖDRA STIL-LA HAVET	
AUSTRALIEN	Fackförbundet för kommunikation, el, elektronik, information, post, rörmokeri och närliggande tjänster – CEPU
AUSTRALIEN	Australiens fabriksarbetareförbund – AMWU

V. Noter om metoder och om presentationen av resultat

Frågeformuläret skickades till alla IMF-förbund under mitten av år 2006, och svaren inkom fram till början av år 2007. Sammanlagt 54 svar inkom, varav 52 från IMF-förbund vars kombinerade medlemskap utgör 62 procent av alla IMF-anslutna medlemmar. Alla IMFs geografiska regioner är representerade, i alla fall utom ett av flera svarande. Även två metallindustriarbetareförbund som inte är medlemmar av IMF svarade på enkäten.

Följande förklarande noter beskriver hur enkätresultaten presenteras i rapporten. Det gäller i synnerhet tre slags frågor, för vilka svaren visas:

1. För frågor där de svarande ombads välja ett av flera möjliga svar, som ja, nej eller vet ej, visas resultaten som andel av de svarande som valt vart och ett av de möjliga svaren. Summan av svarsprocenttalen kan vara mindre än 100, då en del svarande angett att frågan inte var tillämplig, eller inte markerade ett svar.

2. I fråga 1.3 ombads de svarande ange vilken av metallindustrierna som berörts mer än andra. Eftersom de svarande kunde markera mer än en bransch är summan av svarsprocenttalen högre än 100.

3. I omkring hälften av frågorna ombads de svarande att välja en siffra på en skala från ett till fem. I till exempel fråga 2.2 bads de svarande att ange i vilken omfattning arbetsgivare undvek sina förpliktelser till arbetstagare med otrygga anställningar på olika sätt, genom att markera en siffra för varje område, där 1 betydde att arbetsgivaren helt uppfyllde sina förpliktelser, och 5 att arbetsgivaren helt undvek dem. För denna fråga var svaren de följande för de olika områdena:

- Socialskydd och pensioner 3.6
- Moderskapsförsäkring och föräldraledighet 3.6
- Övertidsersättning 3.5
- Semester, helgdagar 3.4
- Arbetsmiljö 3.3

Resultaten är ett vägt genomsnitt av svaren för varje område, och de låg överallt mellan 3 och 4, vilket antyder att arbetsgivarna tenderar att undvika sina förpliktelser gentemot arbetstagare med otrygga jobb inom alla dessa områden. Resultaten visar vidare att försöken att undvika förpliktelserna är vanligast när det gäller socialförsäkringar och pensioner, samt för moderskapsförsäkring och föräldraledighet, följt av övertidsersättning, och så vidare.



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