

Kontraktsarbete/inhyrd arbetskraft:

**Ett hot mot vårt sociala
regelsystem**



Skriven av Celia Mather

Oktober 2004

Tackord

Varmt tack till alla dem som så generöst har hjälpt till med denna utredning. Vi vill i synnerhet tacka alla de människor som ägnat tid åt intervjuer eller som lämnade information och idéer till ICEM. Era bidrag har stor betydelse för utvecklingen av vårt framtida samarbete.

Vi vill också tacka LO-TCO och våra medlemsorganisationer från Sverige för deras bistånd. Denna utredning skulle inte ha varit möjlig utan ert ekonomiska stöd.

[ICEM contact details)

ICEM, 109 Avenue Emile de Beco, B-1050 Brussels, Belgien

www.icem.org

info@icem.org

Tel: +32 2 6262020

Fax: +32 2 6484316

Förord

Kontraktsarbetare och inhyrd arbetskraft har blivit ett globalt fenomen som idag är en av de allra viktigaste frågorna för ICEMs medlemsorganisationer. För fackföreningarna i i-länderna uppstod detta problem i början av 1980-talet då företagen började kräva flexibilitet. Nu har det blivit ett problem även i utvecklingsregionerna i Asien, Afrika, Latinamerika och Central- och Östeuropa.

Bolag inom tillverknings- och tjänstesektorn ägnar sig åt att renodla sina "kärnverksamheter". Strävan att koncentrera sig på en eller ett fåtal "kärnverksamheter" för att bygga upp en branschledande position på den globala marknaden leder till omfattande försäljningar, förvärv och samgåenden. Som ett led i denna koncentration försöker bolagen att bedriva verksamheten med så få anställda som möjligt. Arbetsuppgifter som bolagen betraktar som "perifera" överlåts i ökande utsträckning på det billigast tänkbara alternativet och det innebär ofta bolag som kringgår lagar och inte tar sitt sociala ansvar. För att kunna få tjänster billigt tecknar huvudföretaget kontrakt med obestämd löptid. Möjligheten att "slå på" och "slå av" kontrakt ger dem den ekonomiska flexibilitet de eftersträvar.

Inom arbetslivet är den ökande användningen av kontraktsarbetare och inhyrd arbetskraft den fråga som har störst potential att undergräva ILOs filosofi om ett "värdigt arbete".

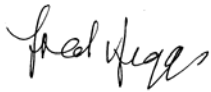
ICEMs medlemsorganisationer har i många år brottats med problemet med kontraktsarbetare och inhyrd arbetskraft. Vissa har tacklat denna fråga med hjälp av kollektivavtal och fått igenom skrivningar som antingen begränsar problemet eller reglerar kontraktstid, löner, förmåner och andra arbetsvillkor. Men för några av dem som ställs inför detta problem i dessa tider av snabb, global ekonomisk omvandling, uppstår en myriad av nya problem, som omfattar allt från frågan om hur man identifierar entreprenören till hur man får igång en social dialog med en arbetsgivare.

Efter en tvådagars arbetskonferens med medlemsorganisationer tillkännagav ICEM i september 2004 att vi nu har gått direkt på denna fråga. Det primära resultatet av överläggningarna är att ICEM nu kommer att starta en internationell kampanj för rätten att få samråda, förhandla och sluta avtal med huvudbolaget innan någon form av affärskontrakt undertecknas. Målet är att ansvaret ska ligga direkt på huvudarbetsgivaren. Kampanjen kommer att hävda fackets rätt att samråda, förhandla och sluta avtal med huvudarbetsgivaren före undertecknandet av affärskontrakt som påverkar de fast anställdas status eller villkor. Alltför ofta får fackföreningarna höra att "vi kan inte påverka" när cheferna ställs till svars för entreprenörers åsidosättande av arbetsrutiner eller flagranta brott mot säkerheten. ICEM anser att detta måste få ett slut.

Som stöd för denna kampanj kommer ICEM att bygga upp en databas om de globala tjänsteleverantörer som agerar inom våra branscher. Databasen kommer att innehålla mångsidig information om entreprenörerna, inte minst om vilka som är fackligt organiserade. Databasen kommer att knytas till en online-rådgivningstjänst som gör det möjligt för medlemsorganisationerna att snabbt få meningsfull och effektiv information.

Det är en ambitiös dagordning som fastställs här, en dagordning som kommer att cementera ett varaktigt och fungerande samarbete mellan 400 medlemsorganisationer och ICEM i en fråga av fundamental betydelse. Det är också en dagordning som bestämt och varaktigt kommer att stärka uppfattningen att en fast arbetsstyrka är det bästa alternativet för alla.

Denna utredningsrapport är resultatet av överläggningarna under konferensen och ett utredningsarbete som har genomförts i samverkan med framstående ledare inom ICEMs medlemsorganisationer, vilka har bidragit med insikter och kunskap. Vi uppskattar dessa insatser, liksom bidragen från alla deltagare i konferensen i september, som gav oss en djupare förståelse för denna fråga och som har pekat ut en tydlig väg framåt för ICEM och dess medlemsorganisationer.



Fred Higgs
Generalsekreterare, ICEM

Innehållsförteckning

Sammanfattning av slutsatserna för ICEM och dess medlemsorganisationer.....	4
1. ICEMs initiativ	6
1.1 Bakgrund/mål.....	6
1.2 Hur utredningen gick till	6
2. Den "flexibla" anställningsformens utveckling.....	7
3. Tillfälligt anställd arbetskraft inom ICEMs branscher .	10
3.1 Utkontraktering	12
3.2 Bemanningsföretag / arbetskraftsuthyrare	16
3.3 Tillfälliga anställningskontrakt.....	18
3.4 Andra former av tillfällig anställning.....	19
4. ICEMs fackliga respons på kontraktsarbetare/ inhyrd arbetskraft	20
4.1 Kollektivförhandlingar	22
4.2 Nationella regeringar och lagar.....	30
4.3 Mellanstatliga organ/trepartssamarbete	31
4.4 Facklig organisation.....	34
Bilaga: Förteckning över intervjuer, mars-juli 2004.....	40

Sammanfattning av slutsatserna för ICEM och dess medlemsorganisationer

Slutsatser för ICEM:

- Fortsätta att bygga en politisk och praktisk stomme för medlemsorganisationer för att stödja deras nationella kamp mot kontraktsarbete och användningen av inhyrd arbetskraft.
- Starta en internationell kampanj för rätten att delta i samråd och att förhandla om alla former av affärskontrakt som kan påverka de fast anställdas status innan något sådant kontrakt undertecknas.
- Skärpa skrivningarna i globala ramavtal och stärka metoder för övervakning och genomförande med avseende på kontraktsarbete och användningen av inhyrd arbetskraft.
- Arbeta för att få till stånd globala ramavtal med multinationella entreprenörer och bemanningsföretag, eventuellt i samarbete med andra globala fackliga organisationer.
- Underlätta utbytet om "bästa metoder" i samband med kollektivavtal som slutits av medlemsorganisationer och som bekräftar huvudarbetsgivarens ansvar för hela arbetsstyrkan.
- Skapa en databas och en online-rådgivningstjänst på sekretariatet som kan hjälpa medlemsorganisationerna i deras arbete på lokal och nationell nivå.
- Underlätta utbytet om "bästa metoder" i samband med kollektivavtal som slutits med multinationella leverantörer av kontraktsarbetare och bemanningsföretag.
- Undersöka nationella rättsliga ramverk och identifiera bästa metoder i samband med kontraktsarbete och inhyrd arbetskraft.
- Främja principen om samråd före undertecknandet av kontrakt i ILO, Världsbanken och FNs Globalt Ansvar.
- Stimulera användningen av ICEMs nätverk (företagsbaserade eller regionala) för att utbyta analyser av företags anställningsstrategier och utarbeta gemensamma fackliga strategier som reaktion på dessa.
- Utveckla regionalt och interregionalt utbyte mellan medlemsorganisationerna för att dra nytta av vunna erfarenheter eftersom frågan om kontraktsarbete och inhyrd arbetskraft befinner sig i olika utvecklingsskeden i olika regioner.
- Producera studiematerial för medlemsorganisationer om dessa frågor.
- Införa frågan om kontraktsarbete och inhyrd arbetskraft i det fackliga utvecklingsarbetet och i annan projektverksamhet närhelst det är möjligt.
- Fortsätta att finna synergier med andra GUFer och etablera gemensamma initiativ vad avser informationsutbyte, förhandlingar och andra strategier.

Slutsatser för nationella fackförbund:

- Sätta press på huvudbolag beträffande deras ansvar för hela arbetsstyrkan, inklusive kontraktsarbetare och inhyrd arbetskraft.
- Argumentera kraftfullt för rätten att förhandla om arbetsstyrkans sammansättning och följaktligen också för rätten att få tillgång till nödvändig information, inklusive rätten att se kontraktet och att sammanträffa med potentiella leverantörer av kontraktsarbetare innan kontrakt undertecknas.
- Välja ut multinationella entreprenörer och bemanningsföretag för organisation och förhandling.

- Överväga att förespråka leverantörer av kontraktsarbetare och bemanningsföretag som är fackvänliga och som efterlever bestämmelserna och/eller följer kollektivavtal.
- Öka påtryckningarna på regeringar för att få till stånd en reglering av underentreprenörer och arbetskraftsuthyrare som inte uppfyller gällande normer.
- Sätta press på officiella hälso- och säkerhetsorgan för att få dem att samla in data som skiljer mellan olika typer av anställningsstatus.
- Samarbeta med EMCEF för att få principen för samråd före undertecknandet av kontrakt införlivad i EUs lagstiftning.
- Bedriva lobbyverksamhet hos nationella regeringar beträffande deras politik i ILO, EU, OECD och Världsbanken med avseende på kontraktsarbete och inhyrd arbetskraft för att bidra till att säkerställa att den egna lobbyverksamheten hos EU, ILO, Världsbanken och FN-initiativet Globalt Ansvar ger resultat.
- Utarbeta strategier och aktiviteter som enar de fast anställda och de tillfälligt anställda istället för att skilja dem åt.
- Fundera ut uppfinningsrika sätt att få med kontraktsarbetare/inhyrd arbetskraft i fackföreningsrörelsen. Fackföreningar ska ändra sina stadgar så att det blir möjligt för kontraktsarbetare och inhyrd arbetskraft att bli medlemmar.
- Principen om rätt att delta i samråd före undertecknandet av kontrakt ska prioriteras i kollektivförhandlingar på nationell och lokal nivå.
- Bygga allianser och nätverk med andra fackförbund och centralorganisationer för att underlätta informationsutbyte, formulering av strategier, kampanjer och lobbyverksamhet på nationell nivå.
- Aktivt stödja utbytet av "bästa metoder" i kollektivavtal och nationell lagstiftning, samordnat via ICEM, genom att tillhandahålla information.
- Stödja ICEMs internationella kampanj för rätten att delta i samråd och att förhandla innan affärskontrakt undertecknas.

1. ICEMs initiativ

1.1 Bakgrund/mål

De övergripande målen med ICEMs initiativ om kontraktsarbete/inhyrd arbetskraft är att:

- Utarbeta praktiskt genomförbara fackliga åtgärder som reaktion på fenomenet med kontraktsarbete och inhyrd arbetskraft inom ICEMS branscher.
- Främja facklig dialog på nationell och internationell nivå med regeringar, internationella institutioner och multinationella bolag angående frågan om kontraktsarbete och inhyrd arbetskraft.
- Bilda effektiva partnerskap med näringslivet och det civila samhället för att möta de utmaningar som flexibilisering och kontraktsarbete innebär.

ICEMs har nu som mål att kunna erbjuda reell hjälp till sina medlemsorganisationer så att de kan förbättra sina möjligheter att påverka regeringspolitiken och sätta större kraft bakom argumenten i förhandlingen med arbetsgivarna.

ICEM vet också att det bör vara möjligt att göra mer omfattande interventioner på internationell nivå, t.ex. inom ramen för globala ramavtal med huvudbolag och i trepartsorgan eller mellanstatliga organ.

Den inledande fasen av detta initiativ syftar inte till att i detalj ta upp hela skalan av tillfälliga anställningsformer inom ICEMs branscher, som visstidskontrakt eller användningen av fingerade praktikantplatser. Projektet tar inte särskilt upp frågan om migrerande arbetskraft. På många platser används migrerande arbetare på tillfälliga kontrakt av arbetsgivare för att undergräva de fast anställdas arbetsvillkor och fackliga organisation. Alla anställningsformer som inte innebär fast anställning är mycket betydelsefulla. Det är emellertid ett enormt ämne som ligger utanför initiativets kapacitet.

Vi koncentrerar oss på kontraktsarbetare och arbetskraft från bemanningsföretag – eftersom dessa är de stora problem som fackföreningarna kan göra något åt snarast. I takt med att initiativet utvecklas kommer ICEM att integrera andra former av tillfälliga anställningar i initiativet.

1.2 Hur utredningen gick till

Det är inte möjligt att göra en uttömmande enkät hos ICEMs drygt 400 medlemsorganisationer i 122 länder världen över, särskilt inte på några få månader. Därför samlades huvuddelen av informationen in genom en serie intervjuer med ledarna för utvalda medlemsorganisationer. Detta skedde under mars–juli 2004. Regionala ICEM-möten i Sydafrika (Afrika), Polen (Central- och Östeuropa), Brasilien (Latinamerika) och ICEMs styrelse i Bryssel gav tillfälle att träffa fackliga representanter från olika länder. Dessutom gjordes särskilda resor till Nederländerna, Turkiet och Argentina. En förteckning över intervjuerna återfinns i en bilaga. Medlemsorganisationerna ombads att beskriva användningen av tillfälligt anställd arbetskraft inom sina respektive branscher och hur deras fackföreningar

har agerat i denna fråga. De uppmanades också att lämna rekommendationer beträffande ICEMs arbete på området och det rapportutkast som blev resultatet diskuterades på en särskild konferens för ICEMs medlemsorganisationer i Bryssel den 16 och 17 september 2004.

Av stor betydelse för utredningen var också de rapporter som medlemsorganisationerna skickade in till ICEMs sekretariat som svar på en förfrågan inför kongressen 2003. ICEMs funktionärer och personal i Bryssel och i regionerna har lämnat mycket värdefull vägledning.

Målet har inte varit att producera en akademisk studie. Det föreföll emellertid vara en bra idé att göra vissa sökningar och inhämta expertråd. Följande personer har hjälpt mig:

- Andries Bezoudenhout, SWOP, University of Witswatersrand, Sydafrika
- Lairton Correa de Souza, Petrobras Human Resources Department, Brasilien
- Leda Leal Ferreira, Fundacentro, Brasilien
- Norman Jennings, Sectoral Activities Department, Internationella arbetsorganisationen
- Enrique Marin, InFocus Programme on Social Dialogue, Internationella arbetsorganisationen
- Rory O'Neill, Hazards, Storbritannien
- Catelene Passchier, Europeiska Fackliga Samorganisationen
- Professor Michael Quinlan, School of Industrial Relations & Organisational Behaviour, University of New South Wales, Australien

Generellt har man inte i tillräcklig grad studerat trenderna med användningen av tillfälligt anställd arbetskraft. En stor del av denna arbetskraft är sysselsatt inom den informella ekonomin, och detta gör det oerhört svårt att samla in data. Likväl behövs det fler noggranna expertanalyser av dessa trender.

Ett av de resultat som projektet hittills givit är en uppsättning filer som innehåller användbar information från många medlemsorganisationer världen över. Det är inte möjligt att inom ramen för denna rapport göra alla dessa insamlade uppgifter rättvisa. De ger ICEM en kraftfull informationsbas för det fortsatta arbetet i denna fråga.

2. Den "flexibla" anställningsformens utveckling

Arbetare och fackföreningar världen över och i många olika branscher står inför några mycket problematiska trender:

- Det faktum att såväl statliga som privata företag omstruktureras för att de ska kunna koncentrera sig på den så kallade "kärnverksamheten", och därmed utkontraktera allt fler "icke-kärnverksamheter". Denna process intensifieras genom privatiseringen av statliga industrier.
- Den ökade flexibiliteten och användningen av tillfälliga arbetsformer – allt fler arbetstagare flyttas från den fast anställda arbetsstyrkan till mer osäkra anställningsformer, vilket försämrar deras arbetsförhållanden och arbetsvillkor samt ökar fattigdomen.

- Användningen av utkontraktering och tillfällig arbetskraft som metod att undergräva fackföreningsrörelsen och undslippa kollektivförhandlingar, vilket leder till en försvagning av arbetstagarrepresentation, demokratin och det sociala partnerskapet.

Grunden till detta är den nyliberala ekonomiska politik som nu dominerar den globala ekonomin. Nyliberalismen föddes i Storbritannien och USA i början av 1980-talet och sköt fart i de övriga västeuropeiska i-länderna, Skandinavien och Australien. På 1990-talet tvingade internationella finans- och handelsinstitutioner länder i Afrika, Asien och Latinamerika att anamma nyliberalismen. I slutet av decenniet blev den fulla effekten av regimbytet i den postsovjetiska eran kännbar i länderna i Central- och Östeuropa.

I nyliberalismen ingår att den offentliga sektorn privatiseras, att antalet arbetstillfällen minskar i de organisationer som finns kvar i den offentliga sektorn och att den fast anställda personalen ska bytas ut mot tillfällig arbetskraft. Många fackföreningar klagar över att Internationella valutafondens "strukturanpassningspolitik" och Världsbankens villkor för de projekt den finansierar har tvingat organisationer inom den offentliga sektorn att övergå till att använda tillfälliga anställningsformer.

Nyliberalismen innebär också en radikal omstrukturering av företagen. Tidigare var företagen stolta över sin diversifiering. De åtog sig allt fler funktioner och växte genom samgåenden och förvärv, men idag gäller motsatsen. Den dominerande företagsledningsteorin hävdar att företag blir slankare och mer konkurrenskraftiga om de identifierar sin "kärnverksamhet", koncentrerar sig på att sköta den och kontrakterar ut så kallade icke-kärnverksamheter till andra företag, till entreprenörer som är specialister på sin egen kärnverksamhet.¹ Många stora koncerner håller nu på att dekonstrueras eller "modulariseras" på detta sätt.

En extrem form är det vi skulle kunna kalla "Nikefiering". Jätteföretaget Nike är endast berömt för att marknadsföra och sälja sportkläder. Det äger varumärket men det producerar ingenting. All produktion och all service ligger på entreprenörer. Det som tidigare har betraktats som ett fenomen inom huvudsakligen beklädnadsindustrin håller nu på att smitta en lång rad andra industrier.

Vanligen är "kärnverksamheten" så lösligt beskriven i lagstiftningen att företagen har stora möjligheter att själva definiera vad som är deras kärnverksamhet och vad som inte är kärnverksamhet. Och det som ett företag identifierar som kärnverksamhet kan vara förvånansvärt smalt. En företagsledare på ett företag i transportsektorn i Sydafrika sa till en facklig utredare att: *"Det är inte vår uppgift att syssetsätta folk".*²

I detta fall verkar det som om företaget vill hävda att dess kärnverksamhet är att sälja en tjänst men inte att anställa folk som utför arbetet. Verksamheten att anställa folk är inte kärnverksamhet och den ska skötas av entreprenörer, en eller flera leverantörer av arbetskraft. Detta kanske är en extrem uppfattning men den visar att vi måste tänka bortom våra vanliga erfarenheter för att fullt ut förstå varthän dessa trender kan leda.

Det finns till och med managementguruer som hävdar att konceptet "ett jobb/en arbetsgivare för livet" måste utsträngas och även att anställningstrygghet "*inte är hälsosamt för själen*".³

Man kan naturligtvis också anlägga ett bredare perspektiv. På de platser – i i-länderna och hos vissa arbetsgivare – där fast anställning med rättigheter och förmåner har blivit "norm" har det bara varit så under ett antal decennier och uteslutande som ett resultat av facklig kamp på varje enskild plats. Det verkar som om klockan nu vrids tillbaka till den gamla onda tiden med *laissez-faire*-kapitalism och otrygghet, en reträtt från ILOs mål om ett "värdigt arbete".

Termer för tillfälligt anställd arbetskraft

Tillfälligt anställd arbetskraft beskrivs ofta som "atypisk", "icke standard" eller "marginell". Dessa termer tycks komma från i-länderna där fast anställning har betraktas som normen. Temporärt och tillfälligt arbete har emellertid alltid varit typiskt för majoriteten av arbetarna världen över. Därför föredrar jag termerna "tillfällig" och "oviss", som bättre sammanfattar otryggheten i denna typ av anställning, oavsett var man befinner sig.

De olika företagen i kontrakteringskedjan

Det kan vara svårt att reda ut härvan av företag som är inblandade vid utkontraktering. I denna rapport använder vi följande termer:

- **Huvudbolag:** det företag som står längst upp i kontrakteringskedjan.
- **Entreprenör:** ett företag som har kontrakt på att leverera arbete till ett huvudbolag.
- **Underentreprenör:** ett företag som har kontrakt med en entreprenör (och ibland anlitar underentreprenörer andra under-entreprenörer).

Typer av "tillfällig" anställning

Det finns många sätt att göra sig av med fast anställd personal, bland annat följande:

- Kontraktera ut funktioner till andra företag – ibland så att arbetet fortfarande utförs på plats, ibland så att arbetet utförs någon annanstans.
- Hyra in arbetskraft genom bemanningsföretag/arbetskraftsuthyrare.
- Anställa direkt på tillfälliga kontrakt: för en viss uppgift eller en viss tid.
- Personliga kontrakt med konsulter med en skenbar status som "egna företagare".
- Provanställningar.
- Praktikantplatser.
- Behovsanställning/daglönearbete.
- Hemarbete.

Fördelarna för arbetsgivare

Dessa – och ibland andra, mer ovanliga anställningsformer – innebär att arbetstagarna förlorar sin fasta anställning och ger företaget flexibiliteten att:

- **slippa det lagstadgade arbetsgivaransvaret för dessa arbetstagare.** Därmed sänker man arbetskostnaden och höjer vinsten. Det företagen gör är ofta inte "olagligt" i sig. De bara "väjer undan" för lagen.⁴
- **undanta arbetstagare från förhandlade avtal.** Det kan vara mycket svårt att rekrytera och organisera dessa arbetstagare. Fackföreningarna måste arbeta hårt och uppfinningsrikt för att få in dem i fällan. Många arbetsgivare använder det som en avsiktlig strategi att försvaga facket.
- **lägga upp flexiblare budget.** En fast arbetsstyrka är en fast kostnad som arbetsgivaren vet att han kommer att ha. Men kontraktsarbetare eller tillfällig arbetskraft är en "variabel" kostnad, en kran som kan öppnas eller stängas och som ger företaget möjligheten att ta kostnaden eller inte.
- **frisera personalsiffrorna.** Personal som inte är fast anställd kan placeras under andra budgetrubriker och försvinna ur de "officiella" siffrorna. Produktionen per anställd ger sken av att öka vilket gör att företaget ser ut att vara produktivare och detta påverkar i sin tur aktiepriset. Det finns även andra skäl:

*"Vid Mobils raffinaderi i Corrington, **Storbritannien**, började en ny chef från USA att kontraktera ut underhåll och andra tjänster i början av 1980-talet. Det uppstod en facklig strid med några maskningsaktioner. I slutänden fick vi veta att Mobils huvudkontor krävde att alla verksamheter världen över skulle minska personalstyrkan. Men arbetet måste fortfarande göras. Chefens lösning blev då att avskeda folk och sedan ta tillbaka dem i arbete via entreprenörer."*

Fred Higgs, generalsekreterare, ICEM

*I **Turkiet** är oljearbetarfacket Petrol-IS övertygat om att det ökade antalet tillfälliga anställningskontrakt inom det statliga oljebolaget beror på de restriktioner av antalet offentligt anställda som Internationella valutafonden har tvingat fram. Men företaget och staten behöver fortfarande arbetskraften för att fortsätta att producera olja. Så därför anställer de arbetare på tillfälliga kontrakt i stället för på fast basis.*

Mustafa Öztaskin, President, Petrol-IS, interviewed in Istanbul, 12 July 2004

3. Tillfälligt anställd arbetskraft inom ICEMs branscher

Trenden att allt fler jobb är tillfälliga drabbar i varierande grad arbetare och fackföreningar inom alla de branscher som är representerade inom ICEM: gruvindustrin, olje- och gasindustrin, kemiindustrin, plastindustrin, läkemedelsindustrin, kosmetikaindustrin, kraftproduktion/-distribution, gummiindustrin, glasindustrin, byggnadsmaterialindustrin, massa- och pappersindustrin osv.

Enligt vissa fackföreningars analys är det vanligare med kontraktsarbetare och inhyrd arbetskraft hos större, strukturerade och stabila industrier "uppströms", inom industrin för oljeprospektering/börning/produktion/raffinaderier, gruvsektorn, elkraftproduktion och läkemedelsbranschen, särskilt bland de industrier som är exportorienterade.

Samtidigt är tillfälliga anställningar vanligare inom monterings- och processindustrier, som plast-/gummivaror och kosmetika som är avsedda för den inhemska marknaden och som har små marginaler eller där "säsongsansarbetare" behövs, t.ex. för att tillgodose efterfrågan inför julhandeln.⁵ Och inom diamant- och smyckesindustrierna finns det många mikroföretag där familjemedlemmars arbete spelar stor roll.

I hela världen ökar användningen av alla typer av tillfällig anställning, men i varierande grad. För vissa fackförbund har kontraktsarbete och inhyrd arbetskraft intensifierats under flera decennier (Västeuropa, Nordamerika, Karibien och Latinamerika). I Europa som helhet är nu 13 % av den arbetande befolkningen anställda på tillfällig basis. Vanligast är detta i Spanien, där över 30 % har tillfällig anställning.⁶

I andra delar av världen, t.ex. i central- och östeuropeiska länder och i Japan, behöll man en strukturerad arbetsstyrka fram till mitten av 1990-talet och andra anställningsformer än fasta jobb är relativt nya. Men de ökar snabbt och utgör en stor utmaning för fackföreningsrörelsen.

Vissa av ICEMs medlemsorganisationer har därför nyss börjat att integrera dessa frågor i sin verksamhet. För andra har de redan blivit "*den ständiga förhandlingsfrågan*".⁷

Detta avsnitt beskriver de trender vad avser tillfälliga anställningsformer inom ICEMs branscher som kommit fram vid intervjuer med fackföreningsfolk och i rapporter. Det fokuserar på kontraktsarbete och inhyrd arbetskraft, liksom den ökade användning av tillfälliga anställningskontrakt som många medlemsorganisationer rapporterar vara en mycket signifikant trend

Effekten på kvinnliga arbetare

Kvinnor inom städ- och cateringbranscherna tillhör de första som knuffas ut ur den fasta personalstyrkan och som anställs av entreprenörer. Och till de första förmåner som de förlorar hör mödraskapsförmåner, vilket innebär en försämring av välfärden för mödrar och små barn, något som borde beröra alla. Olyckligtvis har många fackföreningar alltför beredvilligt godtagit att denna typ av arbete ligger utanför "kärnverksamheten" och därför kan läggas ut på entreprenad, och de har inte försvarat dessa arbetare särskilt effektivt, om ens alls.

I ICEMs industrier "uppströms" arbetar många kvinnor med ekonomi- och kontorsuppgifter, juridik, datainmatning och laboratorietjänster. Även denna typ av arbetsuppgifter läggs i ökande utsträckning ut på entreprenad eller överläts till inhyrd arbetskraft.

Samtidigt hittar man i industrierna "nedströms" många kvinnor vid tillverkningsbanden för plast-, gummi- och pappersvaror, där visstidskontrakt blir allt vanligare.

De intervjuer som gjorts bland ICEMs medlemsorganisationer visar att många fackföreningar fortfarande bara har en rudimentär insikt om hur dessa trender bidrar till ojämlikheten mellan manliga och kvinnliga arbetare, och om de åtgärder de måste vidta för att försvara kvinnornas rättigheter.

3.1 Utkontraktering

Utkontraktering innebär att ett företag ingår ett affärskontrakt med ett annat företag om tillhandahållandet av en viss tjänst under en viss tidsperiod.

Det är bra att skilja mellan olika typer av utkontraktering och de företag som är verksamma inom denna bransch eftersom detta påverkar facket strategier.

➤ Utkontraktering på plats

Här fortsätter man att bedriva verksamheten på plats. Skillnaden är att arbetstagarna nu inte längre är anställda av huvudarbetsgivaren utan av en entreprenör.

Denna rapport handlar i stor utsträckning om utkontraktering på plats.

➤ Utkontraktering på annan plats

Det händer att arbetsuppgifter "läggs ut", dvs. de kontrakteras ut till tjänsteleverantörer som bedriver sin verksamhet på en annan plats.

Utvecklingen inom i synnerhet datorkommunikation innebär att alla funktioner som bygger på datorbearbetning kan flyttas ut helt och hållet, vart som helst.

Sådana arbetsuppgifter omfattar löneadministration och kontorsarbete av ekonomisk art. Exempelvis sägs det att BP har lagt ut all löneadministration på det multinationella bolaget Anderson.⁸ Andra arbetsuppgifter inom ICEMs industrier som sannolikt läggs ut omfattar datainmatning för FoU och övervakning av säkerhetskameror eller pipelines för underhållsändamål.

Inom många industrier flyttas arbetet till andra länder ("offshoring"). I i-ländernas låginkomstområden, liksom i utvecklingsländer, finns det nu fabriker med arbetare vars jobb består i att mata in data för kundföretag.

Datoriserade arbetsuppgifter läggs också ut till arbetstagare som utför uppgiften sitt eget hem, en form av "distansarbete". Det är t.o.m. möjligt att barnarbetare används till att mata in data i hemmet⁹. Det finns också rapporter om att hopsättning av plastprodukter (t.ex. tandborstar) och glasetsning utförs av hemarbetare. "Hemarbetare" – varav majoriteten är kvinnor – är isolerade, svåra att organisera och mycket sårbara för exploatering.

De flesta av de intervjuade fackförbunden var inte särskilt medvetna om dessa frågor inom sina respektive branscher. Vissa förbund representerar inte de berörda arbetstagarna och för andra kan detta vara mycket nya eller fortfarande marginella processer. Vissa fackförbund, särskilt i i-länderna där arbetet flyttas utomlands, är mycket oroad men kanske inte i så hög grad inom ICEMs branscher. För att undersöka utkontraktering på annan plats inom ICEMs branscher skulle det behövas större insatser än vad som var möjligt inom ramen för detta projekt och denna rapport går därför inte in närmare på detta.

3.1.1 Utkontraktering av specialisttjänster

Inom många av ICEMs sektorer, särskilt gruvindustrin, olje- och gasindustrin samt petrokemisk industri, har det alltid funnits leverantörer av specialisttjänster inom sådana funktioner som byggarbete, loggning av oljekällor, prospekteringsborrning, schaktsänkning och laboratorieanalys. Ett huvudbolag köper tjänster som det inte vill producera internt.

I princip alla medlemsorganisationerna säger att de tidigare inte haft några problem med leverantörer av specialisttjänster. De är etablerade företag vars kontrakt med huvudbolaget gäller i många år. Deras anställda är utbildade yrkesarbetare som har långvariga anställningskontrakt med relativt hyggliga villkor. Vissa fackförbund har lyckats att organisera och sluta avtal med dessa företag.

Många av dessa specialistleverantörer är själva multinationella bolag. Några exempel är:

- SGS laboratory services
- OTR tyre maintenance
- Moolman Mining
- Schlumberger oil well logging services
- Halliburton oil & gas services
- Sedco oil well drilling
- Boart Longyear drilling

Inom offshore-oljeindustrin i **Trinidad & Tobago** har exempelvis OWTU avtal med Schlumberger och Halliburton.

Det förefaller emellertid inte finnas något internationellt utbyte mellan facken beträffande dessa specialistentreprenörer, som är multinationella bolag.¹⁰

3.1.2 Nya "tjänsteleverantörer"

En lång rad av tjänster som tidigare var en integrerad del av stora företag kontrakteras nu ut till en ny typ av "tjänsteleverantörer".

Vanligen är städning och cateringtjänster de första funktioner som läggs ut. Därpå följer säkerhet, transport, underhåll och reparationer.

Processen rullar ofta vidare. Fackförbund rapporterar om utkontraktering av sortering, förpackning, lastning och lossning, lagerhållning och avfallshantering. Sedan följer administrations-/kontorsarbete, juridiska och medicinska tjänster, förvaltning av pensionsfonder och fast egendom. Nu utkontrakteras även funktioner som enligt fackens analys helt klart borde ingå i företagets "kärnverksamhet", t.ex. driften av den centrala energiförsörjningen.

Detta har lett till en dramatisk omstrukturering av arbetsstyrkan inom många av ICEMs branscher, i alla delar av världen.

*1993 fanns det 906 anställda vid raffinaderiet i Abidjan, **Elfenbenskusten**. Idag finns det 650 fast anställda och 256 tillfälligt anställda. Ibland ökar arbetsstyrkan till 1600. Under samma period har produktionen nästan fördubblats.*

Sindicat National des Travailleurs des Entreprises Pétrolières de Côte d'Ivoire¹¹

I Colombia "äger AngloAmerican/Billiton/Glenco-gruppen en stor gruva där jag arbetar. Där finns det 4000 direkt anställda arbetare som är anslutna till facket och dessutom 4000 andra arbetare i 52 andra företag som har mycket långa arbetsdagar, låg lön och ingen trygghet."

Jaime Deluquez, Sintracarbon, gruvarbetarförbund, Colombia¹²

Vid en av BASFs kemiska produktionsanläggningar i Brasilien består personalavdelningen numera av bara två chefer. Administrationen av löner och förmåner sköts av personal som utför sitt arbete på företaget men som är anställd av en tredje part, med jämförbar lön men sämre förmåner.

Aparecido Donizeti da Silva, generalsekreterare, CNQ, kemiarbetarförbund, Brasilien

I USA ökade andelen kontraktsarbetare i andra gruvor än kolgruvor från 17 % av arbetsstyrkan 1997 till 20,6 % 2001. I kolgruvorna ökade andelen kontraktsarbetare från 25,7 % 1997 till 30,6 % av arbetsstyrkan 2001¹³.

Den serbiska elkraftsindustrin: "Vi kan inte säga exakt hur många arbetare som finns i arbetsstyrkan. Underentreprenörerna kan inte säga exakt hur många som arbetar för dem."

Milan Kovačević, ordförande, EPS, elkraftarbetarförbund, Serbien och Montenegro

Medan entreprenörer som utför specialtjänster ofta betalar bra löner och erbjuder bra förmåner, är det många av de nya entreprenörerna som utnyttjar den höga arbetslösheten som gör att människor är i desperat behov av jobb. De betalar vanligen löner som ligger långt under de fast anställdas. Så gott som överallt kommer entreprenörer – och deras underentreprenörer – undan med att bara erbjuda ett fåtal sådana förmåner som pensioner, sjukförsäkring, dödsfalls- och skadeersättningar, sjuklön, betald semester, föräldraförmåner m.m. Tillfälliga kontrakt och deltidskontrakt är vanliga.

Nigeria: Utkontraktering liknar "slaveri"

Inom den nigerianska olje- och gasindustrin har utkontrakteringen utvecklats till sådana nivåer att det har börjat jäsa i arbetarleden. I juli 2004 vägrade kontraktsarbetare hos Consolidated Oil att släppa av chefer från en oljeplattform förrän de hade kommit överens om villkoren vid avgång. Delstaten Bayelsas guvernör fördömde visserligen aktionen men samtidigt använde han samma formuleringar som oljefacken då han beskrev de multinationella bolagens och deras tjänsteleverantörers anställningspolitik som "slaveri rätt och slätt"¹⁴.

Utkontrakteringen har antagit extrema proportioner vid Shell. Fackföreningarna har räknat ut att Shell Nigeria har 2000 entreprenörer och att det går fyra kontraktsarbetare på varje fast anställd vid Shells anläggningar.¹⁵ Och bolaget fortsätter att försöka göra sig av med arbetare. Den 22 juni 2004 genomförde fackföreningsmedlemmar inom NUPENG och PENGASSAN vid tre Shell-anläggningar en varningsaktion i form av en endagsstrejk p.g.a. bolagets planer att göra sig av med ytterligare 30-40 % av arbetsstyrkan.

Olika bolag tillämpar olika policy vad gäller utkontraktering men problemet är allvarligt inom hela industrin. Efter påtryckningar från facket har de federala ministerierna för arbetsmarknaden, produktiviteten och petroleumresurserna sedan 2001 sammankallat en rad trepartsseminarier. 2003 enades man om att stoppa ytterligare kontraktsarbete och övergång till tillfälliga anställningsformer. Till fackets stora ilska har de största bolagen brutit sitt löfte.

Sedan dess har fler möten hållits med bolag som Shell, ELF, Chevron och Mobil samt ministerierna. Förhandlingarna har backats upp av de mycket reella strejkhoten och drabbade arbetares petitioner till parlamentariker osv. Fackföreningarna rapporterar att regeringen börjar inse att dessa frågor är allvarliga och att det inte bara är facken som "ställer till med problem". Ytterligare ett trepartsmöte den 27 juli 2004 resulterade i en kommuniké där bl.a. följande stod att läsa:

"I syftet att införa normer och få stopp på vissa arbetskraftsuthyrarens hårda metoder ska huvudbolagen övervaka sina entreprenörer så att de blir bättre på att efterleva nationella arbetsnormer som överensstämmer med Internationella arbetsorganisationens (ILO) kärnkonventioner."¹⁶

Facken försöker att få regeringen att överge inställningen att låta bli att ingripa därför att den vill skapa en "gynnsam miljö" för utländskt kapital. Enligt arbetslagstiftningen måste federala arbetsmarknadsministeriet utfärda licens till rekryterare och ministeriet borde också tvinga dem att uppfylla vissa anställningsnormer. Detta har helt klart negligerats i massiv skala. Facken vill att licenssystemet ska tillämpas effektivt.

Facken är ilska över vad de betraktar som diskriminering. Budgetnedskärningar, industrins vacklande ekonomi och korruption utnyttjas som tillfällen att införa tillfälliga anställningsformer för den nigerianska arbetsstyrkan medan utländsk personal fortsätter att ha relativt bra arbetsvillkor.

"Vi ser detta som den andra förslavningen av det afrikanska folket, en orätt mot mänskligheten."

L. Brown Ogbeifun, ordförande, PENGASSAN, oljearbetareförbund, Nigeria¹⁷

Effekten på normer

"Företagen säger att de kontrakterar "professionella leverantörer"... I verkligheten ges många kontrakt godtyckligt till okvalificerade företag. Det finns inga tydliga kriterier för att bestämma vilken uppgift som ska utföras av vem. Många underentreprenörer har inte någon fast adress och det är svårt att lokalisera dem. Vissa kontrakt ges av sociala eller politiska skäl till lokala ledare och kontrakten upphäver arbetslagstiftningens grunder. Det handlar om viktiga trovärdighets- och normfrågor.

Faktum är att de flesta entreprenörsverksamheter bildades som ett resultat av bolagens policy; de fanns inte tidigare. De har ingen bakgrund med personaladministration och de saknar de kunskaper och det kapital som krävs för att leverera en bra tjänst... Följden blir att de inte kan erbjuda rimliga löner och förmåner...

"Huvudbolagen" – de stora företagen – försummar sin plikt att se till att entreprenörer följer det kontrakt de har. I vissa fall anger kontraktet att arbetstagarna ska ha sjukvårdsförmåner och rätt till semester men ingen följer upp detta för att säkerställa att villkoren verkligen följs."

Peter Akpatason, NUPENG, och Edu Inyang, PENGASSAN oljearbetareförbund, Nigeria

Många av ICEMs medlemsorganisationer instämmer i denna analys. Påståenden om att dessa nya entreprenörer är "specialister" är ofta rent nonsens. De bildas av f.d. chefer vid huvudbolaget och anställer arbetstagare som samma företag har gjort sig av med. De har ingen erfarenhet av att driva företag och inte heller av personaladministration.

De drar nytta av den befintliga kunskapsbasen och erbjuder inte mycket ny utbildning. I de **sydafrikanska** gruvorna "får dessa arbetare inte ta del av utbildningsprogrammen och efter en längre tid sinar deras kunskapsbas."¹⁸ Facken talar om behovet av "kärnanställda" som gör om underhållsarbete som har utförts av tjänsteleverantörer. Det väcker frågan om varifrån nästa generation av yrkesutbildade arbetare ska komma.

Vissa företag lockar anställda med vissa färdigheter att säga upp sin anställning och istället arbeta som "fristående specialistkonsulter", som individer, små team eller mikroföretag. Företagen anlitar dem sedan som entreprenörer. Deras status som "egna företagare" är ofta tvivelaktig. De förlorar sina pensioner och andra förmåner.

I Argentina, det land i Latinamerika som har drabbats hårdast av nyliberalismen, avskedade de nyligen privatiserade elbolagen många anställda och gav dem en check. De f.d. anställda bildade sedan team, fick låna verktyg och utrustning och återanställdes på 4-åriga kontrakt. Bland dessa fanns operatörer, mätaravläsare och inspektörer, team som tar hand om reparationskrav, instrument-/verktygsreparatörer i produktionsanläggningar, team som sätter upp kraftledning och vaktmästare.

Jose Rigane, generalsekreterare, Sindicato Luz & Fuerza Mar del Plata/FETERA, Argentina

Med de många olika typerna av kontrakt, som ofta ändras, minskar kontinuiteten för ledningen och personalen. Särskilt oroväckande är metoden att använda underentreprenörer i tredje eller fjärde hand, där delar av kontraktet läggs ut på ytterligare ett annat företag. Ibland vet inte huvudbolaget exakt vem som levererar den tjänst det köper. Inte konstigt att normerna sjunker.

ISO

Många av ICEMs branscher är certifierade enligt de standarder som fastställs av ISO (International Standards Organisation). ISO har ca 350 tekniska standarder, liksom de generiska standarderna ISO9000 för "kvalitetsledning" och ISO14000 för "miljöledning".

I juni 2004 beslutade ISO att också utarbeta en internationell standard för "socialt ansvarstagande" och att en särskild arbetsgrupp ska sammanträda i slutet av 2004. ISO säger att det "behöver och värdesätter" inlägg från alla berörda parter, inklusive arbetstagarna.

Princip nr 4 i ISO9000 om "kvalitetsledning" inbegriper "klara regler och anvisningar för ansvar och befogenheter rörande nyckelverksamheter", vilket borde inbegripa de verksamheter som kontrakteras ut men det är oklart om det förhåller sig så. Enligt ISO ska dess standarder "flöda ned" genom den globala leverantörskedjan inom viktiga sektorer som omfattar många tusen leverantörsföretag".¹⁹ I förhandlingar med ISO-certifierade företag kan fackföreningar ta reda på i vilken utsträckning detta sker och exempelvis kräva att potentiella entreprenörer och bemanningsföretag ska uppfylla erforderliga ISO-standarder.

3.2 Bemanningsföretag/arbetskraftsuthyrare

Detta är när ett företag sluter ett affärskontrakt med ett annat företag om tillhandahållandet av arbetskraft för en viss tidsperiod. Anledningen kan vara att man behöver extra personal för att klara extra produktion, som säsongsarbete i samband med julen. Ibland avser det emellertid mer permanent arbete, som komplement till eller t.o.m. ersättning av den fasta personalen.

Användningen av arbetskraft som hyrs in från bemanningsföretag varierar mycket från land till land. I vissa länder har detta pågått under lång tid men varit ett marginellt fenomen som nu håller på att bli en betydelsefull metod att få arbetskraft. Faktum är att det finns vissa belägg för att företag kan vara på väg bort från systemet med direkt anställning av tillfällig arbetskraft och i stället hyr arbetskraften från bemanningsföretag.²⁰

I **USA** står bemanningsföretag för ca 2,3 % av arbetsstyrkan, nästan 3 miljoner arbetstagare om dagen.²¹ Andelen är liknande i åtta **EU**-länder.²²

I många länder, särskilt i **Central-/Östeuropa** och i **Japan** är bemanningsföretag ett helt nytt fenomen.

*Efter det att USA-baserade Procter and Gamble, som tillverkar kemiska produkter, kom till **Ryssland** 1993 minskade den fasta arbetsstyrkan från 3 500 till 600 genom att man lovade anställda 3 årslöner om de frivilligt sade upp sig. Ny personal anställdes på kontrakt för en viss tidsperiod och med en lön om 67 % av den fasta personalens lön. Man bröt mot många bestämmelser i arbetslagstiftningen och i kollektivavtalet, vilket ledde till att en rad f.d. anställda vände sig till domstol. Omkring 500 av de tidigare anställda ville undvika konflikt och gick med på att bli anställda via bemanningsföretaget Manpower. Detta innebar att de inte längre tillhörde Procter and Gamble-arbetarnas fackförening.²³*

*I **Slovenien** "är det mycket svårt för facken att ta reda på vilka villkor som tillämpas inom dessa bemanningsföretag... (De) omfördelar helt enkelt folk som tidigare hade heltidsarbete men som inte har det längre. Dessa människor är i desperat behov av jobb och kan exploateras kraftigt."*

Janez Justin, ordförande, KNG, facklig federation, Slovenien

Den inhyrda personalens anställningsstatus kan vara förvirrad och förvirrande för de berörda arbetstagarna och fackföreningarna. Vissa av dessa inhyrda arbetstagare har status som "egna företagare". Andra har anställningen hos bemanningsföretaget som ett andra jobb. Vissa vet inte säkert om de har ett

anställningskontrakt med bemanningsföretaget eller med det företag där de är placerade.²⁴

Det är lämpligt att skilja mellan stora bemanningsföretag (varav vissa är multinationella bolag i sig) och lokala arbetskraftsuthyrare (varav många driver sin verksamhet i lagens utkanter). De kräver olika strategier från facketets sida.

3.2.1 Multinationella bemanningsföretag

Idag finns det bemanningsföretag som själva är multinationella bolag. Den ökade flexibiliseringen av arbetsmarknaden i många länder innebär att dessa företag tillhandahåller personal till allt fler funktioner inom allt fler industrier, och de startar verksamhet i allt fler länder.

Bemanningsföretag är ett relativt nytt fenomen i exempelvis **Japan**. Här rapporterar bemanningsföretaget Adecco att verksamheten växer med ca 40 % om året. De är också en ny företeelse i central- och östeuropeiska länder. Adecco skattar att bemanningsföretag år 2010 kan komma att stå för 2 % av den arbetande befolkningen i de **nya EU-länderna**²⁵.

Sådana företag tillhandahåller inte bara arbetskraft inom olika länder. De förmedlar också arbetskraft mellan andra länder. Exempelvis rekryterar Randstad nu i **Polen** för att försörja västeuropeiska länder med personal.²⁶

Bemanningsföretag	Global verksamhet	Kommentarer
Adecco Schweiz www.adecco.com	5 800 kontor 70 länder	Medverkar i Globalt Ansvar.
Manpower USA www.manpower.com	4 300 kontor 67 länder	Tillhandahåller varje år personal till 400 000 företag världen över.
Vedior Nederländerna www.vedior.com	2 200 kontor 35 länder	Uppförandekoden säger att företaget är "lyhört för konstruktiva inlägg från facket och dess representanter".
Randstad Nederländerna www.randstad.com	13 länder i Västeuropa och Nordamerika; öppnade kontor i Polen 2004; planerar att expandera till Ungern, Tjeckien, Slovakien + Asien.	Medlem av CSR (Corporate Social Responsibility Europé).

Det finns också stora nationella bolag som drar fördel av denna expanderande affärssektor. Ett exempel är Sumitomo i **Japan** (se punkt 4.4.2).

I ett antal länder är stora nationella eller multinationella bemanningsföretag redan fackligt organiserade (se punkt 4.1.2).

3.2.2 Lokala arbetskraftsuthyrare

”Lagbossar”, ”ljusskygga” aktörer, affärsmän med kontoret på fickan, ”pay vendors”²⁷ ... längst ned på arbetsmarknaden har det alltid funnits skumma företag som tillhandahåller arbetskraft billigt. Tyvärr fortsätter de inte bara att verka i arbetsmarknadens utkanter utan de verkar göra comeback, även inom stora industrier.

I de sydafrikanska gruvorna har inhyrning av arbetare via ”arbetskraftsuthyrare” blivit en viktig fråga för National Union of Mineworkers.²⁸ Omfattningen varierar från plats till plats men ca 10 % av alla gruvarbetare under jord i guldgruvorna är nu inhyrda från arbetskraftsuthyrare.²⁹

Vissa är ”ljusskygga” aktörer vars identitet är svår att spåra. De omfattar nya entreprenörer som stimuleras av det officiella programmet Black Economic Empowerment (BEE). De betalar vanligen mycket lägre löner. De betalar ingen sjuklön eller pension. Arbetarna får bo i separata ungarbostäder på annat håll än de fast anställda arbetarna, ofta under förskräckliga förhållanden.

Värst av allt är att gruvarbetare som arbetar under jord och som är inhyrda via arbetskraftsuthyrare vanligen inte omfattas av några olycksfalls- eller dödsfallsersättningar. Ändå används de ibland i områden som anses vara för farliga för de fast anställda. Vissa har blivit avskedade när de skadats eller vågrat att utföra farliga arbetsuppgifter. Arbetarna säger att vissa dödsfall under jord inte rapporteras, utan att kropparna bara kastas ned i ett schakt. Vissa har visat sig vara ”illegala invandrare vars anhöriga inte kunnat spåras vid tidpunkten för dödsfallet”.³⁰

Användningen av arbetskraftsuthyrare har varit stridsfråga mellan NUM och de stora gruvbolagen i Chamber of Mines. Enligt 1996 års lag om hälsa och säkerhet i gruvor är det gruvägaren och inte entreprenören som är primärt ansvarig för efterlevandet av bestämmelser om hälsa och säkerhet. NUM har också slutit en rad avtal med Chamber of Mines, varav det senaste (2003) fastställer följande:

- 8.1 Huvudarbetsgivaren ska ansvara för sina entreprenörers åtgärder på arbetarskyddsområdet, utbildning och genomdrivandet av normer...
- 8.2 Anbudsinfordran ska kräva att entreprenörer åtar sig att tillhandahålla hälsovård, dödsfallsersättningar och pensionsförmåner som motsvarar dem som tillämpas av guldgruveindustrin.

Trots det fortsätter gruvägarna självsvåldigt att anlita entreprenörer och de behöver inte heller ta fullt ansvar för entreprenörernas bristfälliga prestationer vad avser hälsa och säkerhet. Facket vill ha ett organ som ska ackreditera alla entreprenörer och arbetskraftsuthyrare men Chamber of Mines har konsekvent avslagit detta. Facket försöker också få till stånd ett förhandlingsråd för guld- och kolgruveindustrin för att få med alla slags arbetsgivare. Nyligen har NUM antagit en policy om att organisera kontraktsarbetare (se punkt 4.4.1).

3.3 Tillfälliga anställningskontrakt

- **Fast uppgift:** t.ex. ett byggprojekt.
- **Fast tidsperiod:** kortvariga kontrakt för en specificerad period.

Många av ICEMs medlemsorganisationer känner oro för den ökade användningen av tillfällig arbetskraft, särskilt för dem som anställs på kortvariga kontrakt för en viss tidsperiod. De rapporterar att detta förekommer hos alla typer av arbetsgivare

– huvudbolag, entreprenörer, underentreprenörer, bemanningsföretag och arbetskraftsuthyrare.

Tillfällig arbetskraft får lägre lön, färre förmåner och sämre utbildning. Ändå kan de arbeta sida vid sida med fast anställda på samma produktionslinje. Detta är vanligt inom konsumentorienterade industrier, som tillverkning av plastprodukter, kosmetika och glas.

I de flesta länder finns det inhemska lagar som reglerar användningen av tillfällig arbetskraft. Fackföreningar rapporterar emellertid om många metoder som arbetsgivare använder för att kringgå dessa lagstadgade inskränkningar. Där lagstiftningen fastställer att en anställd måste få fast arbete om han/hon har arbetat kontinuerligt under en viss period, kringgår arbetsgivarna detta genom att återanställa samma person efter ett kort uppehåll (kanske bara en eller två dagar) eller genom att anställa en annan person som gör samma jobb. Om lagen fastställer att arbetsuppgiften efter en viss period ska utföras av fast personal, byter de namn på arbetsuppgiften så att den förblir tillfällig. På detta sätt kan arbetstagare arbeta på upprepade, kortvariga kontrakt till och med i flera år.

Det finns också andra metoder att maskera tillfälligt arbete:

- **”Praktikantplatser”**: praktikanter kan anlitas för att göra t.ex. rutinmässiga laboratorieanalyser eller kontorsarbete eller lagerarbete för låg lön och utan att få särskilt mycket användbar utbildning.
- **”Provanställningar”**: sannolikheten att få ett fast jobb efter ”provanställningen” är ofta mycket liten; och inget avgångsvederlag utbetalas.
- **”Säsongsarbete”**: det finns en del verkligt säsongsarbete inom ICEMs branscher, t.ex. när oljeprospektering inte kan utföras på vintern. Detta kan också användas för att maskera tillfällig arbetskraft som borde vara fast, t.ex. arbetare som används till att tillgodose efterfrågan på konsumentprodukter inom kosmetikaindustrin, glas- och färgindustrin.

Vissa fackföreningar godtar användningen av tillfällig arbetskraft där detta förefaller bidra till att bolagets produktion upprätthålls. Det finns risker med detta om fackföreningarna inte samtidigt bedriver någon form av organisering och inte förhandlar för de tillfälligt anställda.

I Ungern tar den till största delen kvinnliga arbetsstyrkan vid den världsberömda porslinsfabriken Zsolnay förlängd mödraledighet för att undvika de giftiga färger som de arbetar med. Bolaget utnyttjade detta och avskedade några av dessa men återanställde dem sedan på tillfälliga kontrakt. För facket verkade det rimligt att under korta perioder anlita pensionerade f.d. anställda för att klara extra efterfrågan. Då förutsåg man inte att arbetsgivaren kunde utöka sin praxis. Nu är man rädd att arbetsgivaren ska skapa en personalpool för att kunna avskeda arbetstagare när marknaden är svag och sedan återanställa när den förstärks. Fackets kollektivavtal avser endast fast anställda. De som är anställda på korttidskontrakt faller utanför ramen för detta.³¹

3.4 Andra former av tillfällig anställning

Det finns många andra sätt för arbetsgivare att skaffa arbetskraft utan att erbjuda fast anställning. Sådana metoder ligger nära både utkontraktering och tillfälliga anställningskontrakt och bör tas med här för att ge en fullständig bild av de ”tillfälliga anställningsformerna” inom ICEMs industrier. Till dessa hör följande:

- **"Direktanställning"**: Shell i **Nigeria** började använda denna term för arbetare som anställs och betalas av Shell utan att betraktas som "Shell-anställda", utan pensionsrättigheter och med begränsade förmåner i övrigt. Anställningsformen användes för många ingenjörer, brandmän och medicinsk personal. Efter påtryckningar från facket upphörde Shell att använda denna term.³²
- **Behovsanställning**: i **Turkiets** nya arbetslagstiftning finns en bestämmelse som tillåter "behovsanställning". Vid Pirellis däckfabrik tas underhållsingenjörer in från entreprenörer på denna grund. Lagen fastställer att de ska ha minst 20 timmars lön i veckan oavsett om arbetstagaren kallas in eller ej. Men arbetstagarna vet inte från ena dagen till den andra om de har arbete och det är tekniskt möjligt att förflytta dem från en leverantör till en annan.³³
- **Konsulter som är egna företagare**: Arbetstagare drivs in i skenformer av "eget företagande". Exempelvis lockas många lastbilschaufförer att lämna sin anställning och erbjuds lån för att kunna köpa sin egen lastbil.

4. ICEMs fackliga respons på kontraktsarbete/inhyrd arbetskraft

"Jag anser ärligt att vi har låtit företagen stoppa in foten lite väl långt i dörrspringan. Vi fokuserar på andra saker och våra lokala funktionärer har en tendens att tänka att så länge som de inte gör det arbete som vi vanligen gör ... än sen då?"

Jim Hickenbotham, internationell vice-ordförande vid Large, Cement, Lime, Gypsum and Allied Workers' Division, International Brotherhood of Boilermakers, USA³⁴

Vissa fackföreningar inser nu att eftersom de godtar att specialistuppdrag läggs ut och inte gjorde särskilt mycket när städningen och cateringverksamheten kontrakterades ut, reagerade de för långsamt när arbetsgivarnas definition av "kärnverksamheten" blev allt snävare och allt fler funktioner lades ut på entreprenad.

Många accepterade utkontrakteringen av städningen och cateringverksamheten trots den potentiella förlusten av medlemmar och de sämre arbetsvillkoren för de berörda arbetstagarna (i många fall till största delen kvinnor). Vissa godtog utkontraktering på plats av andra skäl:

"Vi välkomnade vissa entreprenörer eftersom det fanns jobb som våra medlemmar inte ville göra och detta ökade genomloppstiderna. Men vi tog inte tag i det och nu har även operatörernas arbeten utkontrakterats."

Jim Pannell, administrativ viceordförande, PACE, USA³⁵

Utkontraktering och inhyrning av personal ställer nu facken inför en rad problem, t.ex. följande:

- Det är så många entreprenörer och bemanningsföretag inblandade att det är omöjligt för facket att sluta avtal med allihop.
- Facken får inga klara besked om vem som faktiskt bestämmer:
*"Entreprenörerna säger att de inte får organisera sig förrän gruvägaren har lämnat sitt tillstånd. Men gruvägaren säger att "de är inte anställda hos mig."*³⁶
 det fall att fackföreningen lyckas utverka ett avtal med en entreprenör måste förhandlingarna börja om på nytt när arbetsgivaren byter entreprenör, vilket inte är ovanligt.

- De enskilda arbetstagarna byts ut oftare och det blir därför svårt att rekrytera och behålla dem som fackmedlemmar.
- Den fasta arbetsstyrkan kan känna sig hotad av och t.o.m. vara fientligt inställd till kontraktsarbetare och inhyrd arbetskraft på plats eftersom de uppfattar dem som sina ersättare eller som ett hot mot deras arbetsvillkor.
- Kontraktsarbetare oroar sig för sina jobb och eftersom de desperat hoppas på att få en fast anställning är de mottagliga när arbetsgivaren hotar och varnar dem för att ha kontakt med facket.

Vissa fack upplever detta som oöverstigliga problem. Särskilt om fackmedlemmar är fientliga mot kontraktsarbetare på platsen kan det leda till en facklig strategi som syftar till att driva igenom ett förbud mot kontraktsarbete.

Andra anser att detta inte är ett realistiskt angreppssätt utan att det sannolikt kommer att misslyckas. Vissa fack accepterar kontraktsarbete och tillfälliga anställningsformer. De inser att det finns arbetstagare som vill arbeta flexibelt. Kvinnor med ansvar för barn, liksom ungdomar och halvtidspensionerade söker ofta arbeten som passar bättre ihop med deras liv i övrigt. Många byter också mellan olika former av anställning, ibland med korta tidsintervall. Att inte organisera dem betyder att facket förlorar i styrka.

Vid hög arbetslöshet accepterar naturligtvis många arbetstagare tillfälliga jobb i situationer där "något är bättre än inget". Många fackföreningar har under historiens gång haft som uppgift att representera den fattiga arbetarbefolkningen, inte bara en "elitgrupp". Samtidigt som dessa fackföreningar godtar fler anställningsformer, har de också kämpat för avtal med arbetsgivare och för förändringar av arbetslagstiftningen för att skydda dessa arbetare.

Dessutom har det visat sig att det inte är någon bra strategi för fackföreningarna själva att driva en policy som är fientlig mot kontraktsarbete/inhyrd arbetskraft. I takt med att arbetsgivarna gör sig av med delar av den fasta arbetsstyrkan, minskar antalet medlemmar och intäkterna från medlemsavgifter. Resultatet kan bli att facket bara representerar en liten del av arbetsstyrkan, får sämre mänskliga och materiella resurser och förlorar sin politiska roll som arbetstagarnas röst.

Men som vi ska se är vissa fackföreningar proaktiva:

- Det finns kollektivavtal som begränsar omfattningen av utkontrakteringen.
- Vissa fackföreningar tar nya initiativ till att organisera kontraktsarbetare/inhyrd arbetskraft.
- Vissa har kämpat hårt för lagstadgat skydd för tillfälligt anställda.
- Vissa har gått till domstol för att få fastställt vem som ansvarar för kontraktsarbetarnas arbetsvillkor.
- Några har etablerat rätten att intervensera innan kontrakt sluts.
- Några har övertygat ledningen om att utkontraktering inte är det produktivaste sättet att driva ett företag och har fått tillbaka arbetare i den fasta arbetsstyrkan.

Vissa fack har gått från en avståndstagande policy till att arbeta för reglering. De stöder nu organiseringen av tillfälligt anställda och deltar aktivt i regleringen av alternativa anställningsformer genom lagstiftning och/eller kollektivavtal.

Detta avsnitt går igenom olika strategier som ICEMs medlemsorganisationer har utarbetat för att tackla utkontraktering och inhyrning av personal.

Förslag till en dubbel strategi

Defensiv strategi: vägra att acceptera visa former av utkontraktering och tillfällig anställning, särskilt

- "behovsanställning" och endagskontrakt
- skenformer av "eget företagande" där tidigare anställda arbetar för samma företag men nu får bära sina egna anställningskostnader.

Offensiv strategi: vissa typer av flexibelt arbete kan inte undvikas, t.ex. högt specialiserat arbete, och därför är det nödvändigt att också

- förhandla fram avtal som inte bara reglerar villkoren för heltidsanställda utan omfattar alla arbetstagare, inklusive kontraktsarbetare och tillfällig arbetskraft, och som ger dem samma sociala rättigheter och rätten att representeras av facket.
- analysera och förhandla aktivt om minimalt och maximalt antal ordinarie arbetstillfällen som behövs för att företaget ska överleva; ordinarie arbetskraft måste omfattas av kontrakt som skyddar deras löner, kvalifikationer, utbildning och arbetstid.
- säkerställa att facket ansvarar för och försvarar inte bara de fast anställda utan alla som arbetar på arbetsplatsen: säkerställ samordning mellan facken i huvudbolag och entreprenörer/underentreprenörer.

Ur inlägget av Paul Lootens, FGTB, federationssekreterare, Belgien, vid ICEMs seminarium i Bryssel den 28 maj 2004

4.1 Kollektivförhandlingar

Fackliga strategier speglar naturligtvis de olikartade arbetsgivarna, bland annat vilken typ av entreprenör eller arbetskraftsuthyrare de är och i vilken mån de kontrolleras av myndigheterna.

4.1.1 Huvudbolag

Principen att huvudbolaget är ytterst ansvarigt för de normer som tillämpas inom all verksamhet som företaget bedriver, inklusive sådan verksamhet som är utkontrakterad, är redan lagstadgad i exempelvis **Brasilien, Turkiet, Sydafrika** och **Europeiska unionen**.

I Europa ålägger direktivet om hälsa och säkerhet för tillfälligt anställda (se punkt 4.3) företag som använder utkontraktering av tjänster att ta fullt ansvar för arbetarskyddet och för information och utbildning. Direktivet fastställer också rätten till information, utbildning, läkarkontroller och skydd och förebyggande åtgärder för tillfälligt anställda och kontraktsarbetare.

I Europa har kemiindustrins arbetsgivarorganisationer och EMCEF också slutit det frivilliga avtalet "Ansvar & Omsorg" som innehåller kravet att entreprenörer ska lämna ett intyg på att de uppfyller normer för hälsa och säkerhet.³⁷

Det har emellertid visat sig att det fortfarande är svårt för fackföreningarna att få arbetsgivarna att följa denna princip, även på platser där de är relativt starka.

Detta pekar på vikten av att sluta kollektivavtal med huvudbolag i vilket all verksamhet regleras, inklusive utkontrakterade funktioner. Detta innebär att huvudbolaget måste övertalas att antingen föra in kontraktsarbetare/inhyrd arbetskraft i kollektivavtalet eller endast sluta kontrakt med sådana entreprenörer eller använda sådana bemanningsföretag som själva har kollektivavtal.

"Vi måste etablera en politik som innebär att åtminstone grundläggande villkor för löner, arbetstider och pensioner gäller, oavsett land, företag eller entreprenör. Det ska inte vara någon diskussion om vilka villkor som gäller, utan bara om vilken arbetsgivare som ska uppfylla dem".

Henk van der Kolk, ordförande, FNV Bondgenoten, Nederländerna

Naturligtvis gör arbetsgivarna motstånd.

*Inom däckindustrin i **Turkiet** "... har vi försökt att få avtalet att täcka alla arbetstagare, både direkt och indirekt anställda... Däckbolagen svarade att de inte ville vara de första som gjorde detta till praxis."*

Kemal Özkan, organisationsdirektör och ansvarig för internationella relationer, Lastik-IS, gummiarbetareförbund, Turkiet

- Alltså behövs en stark facklig organisation och ledning liksom bra argument för att det ska gå att övertyga huvudbolagens ledning.

- **Vinna diskussionen**

*I **Canada** har lokala fackavdelningar inom CEP (Communications, Energy och Paperworkers Union) fått igenom några viktiga paragrafer i sina avtal (se längre fram i detta avsnitt). Hur lyckades de med det?*

"Det enda som kan sägas är att facket betonade hur viktig frågan var för våra medlemmar. Vi hävdade att utkontraktering inte nödvändigtvis innebär en kostnadsänkning för arbetsgivarna men att den hotar våra medlemmars trygghet och arbetsstyrkans livskraft generellt. Det uppstår en farlig ond cirkel när brukens arbetsstyrka minskar och arbetet sedan kontrakteras ut för att det inte finns tillgänglig arbetskraft. Vi sa till företaget att vi ville bryta den onda cirkeln."

Fred Wilson, Assistant to the President, CEP, Canada

Konkurrens bygger på kostnader. Därför tror vissa fackföreningar att om de kan organisera så att den tillfälliga arbetskraften inte blir billigare än den fasta – att de får samma löner och förmåner – så kanske arbetsgivarna slutar med utkontraktering.

Men:

"Enligt min erfarenhet vinner fackföreningarna sällan diskussionen med ekonomiska argument. Det är mycket svårt att få igenom alla förmåner. Men framför allt är det företagets möjlighet att öka och minska arbetsstyrkan som ger dem en kostnadsfördel."

Fred Higgs, generalsekreterare, ICEM

Ibland kan också utkontraktering användas för att frisera personalsiffrorna (se avsnitt 2).

Vissa har försökt att lyfta fram huvudbolagets kostnader för hanteringen av komplicerade kontrakteringssystem eller ersättningskostnader som uppstår om entreprenören försummar sina förpliktelser mot personalen, miljön osv. men det verkar vara svårt att vinna den diskussionen.

*I **Brasilien** pekade oljearbetarfacken på de stora belopp som det statliga oljebolaget Petrobras fått betala för att infria löften gentemot personalen som entreprenörer hade brutit. De räknade också ut att Petrobras har 5 000 anställda som bara ägnar sig åt att hantera kontrakteringssystemet. Men ännu har ledningen inte godtagit dessa kostnader som en del av sina kalkyler.*

"Vi vet att företag anser att utkontraktering är det bästa alternativet. Rent teoretiskt är kostnaderna lägre. Men som chef anser jag att anställningstryggheten gör att intern personal arbetar bättre och därmed är mer kostnadseffektiv."

Lairton Correa de Souza, personalchef, Petrobras³⁸

Därför kan det vara fruktsammare att koncentrera argumenten kring kvaliteten på arbetet. Man kan göra en koppling mellan utkontraktering och

- lägre nivå på färdigheter och kompetens (se punkt 3.1.2) = lägre produktivitet
- sämre arbetarskyddsnormer (se nästa sida) = sämre rykte.

För vissa företag kan ryktet vara viktigt, kanske på grund av deras konsumentmarknader, kanske på grund av deras profil som ett "socialt/etiskt ansvarstagande företag".

• Kopplingen till normer för hälsa och säkerhet

Händelser som Piper Alpha-katastrofen i Nordsjöns oljefält (**Storbritannien**) 1988, explosionen vid Phillips i Pasadena, Texas, (**USA**) 1989, explosionen vid DSMs kemiska anläggning i Rotterdam (**Nederländerna**) 1991 och många andra, visar tydligt att nedrustningen av en utbildad, kunnig, fast arbetsstyrka leder till en försämring av normerna för hälsa, säkerhet och miljö på arbetsplatsen.

Redan i början av 1990-talet visade studier i **Frankrike** att kontraktsarbetare råkade ut för olyckor 4–20 gånger oftare än fast arbetskraft.³⁹ Mer än ett decennium senare pågår fortfarande officiella utredningar av den stora explosionen vid AZFs fabrik i Toulouse 2001 då 30 arbetare, varav 20 var anställda av entreprenörer, miste livet. Fackföreningarna är säkra på att det stora antalet relativt utbildade entreprenörer på plats, inklusive inhyrd arbetskraft, bidrog till katastrofen.⁴⁰

Det har bekräftats att det finns en systematisk koppling mellan otrygga anställningsformer och sämre arbetarskyddsnormer. Forskare i Australien har i 76 expertstudier från hela världen funnit kopplingar mellan otrygga anställningsformer och sämre normer vad gäller skadefrekvens, sjukdomsrisk, farlig exponering och arbetarnas (och chefernas) kännedom om arbetarskydd och lagstadgade förpliktelser.⁴¹ Några av de faktorer som spelar roll är följande:

- Hård konkurrens om kontrakt leder till underbjudning och metoden att betala efter resultat lockar till genvägar vad gäller säkerheten.⁴²
- Det kan vara de farligaste arbetsuppgifterna som kontrakteras ut.
- De företag som använder utkontraktering har en tendens att tillhandahålla otillräcklig utbildning och skyddsutrustning.
- Entreprenörer arbetar vid många fabriker och är kanske inte så förtrogna med utrustningen och rutinerna på de olika platserna.
- Det finns ingen kontinuitet i arbetsledningen om entreprenörer byts ut ofta.
- Det finns ingen kontinuitet i arbetsstyrkan om personalen har tillfälliga kontrakt.
- Fast anställda blir överbelastade och misstänksamma mot kvaliteten på det arbete som utförs av otillräckligt utbildade kontraktsarbetare.
- Hela arbetsstyrkans strävan att förbättra arbetarskyddet blir mindre effektiv om fackföreningar inte kan organisera kontraktsarbetare.

Det är också känt att olyckor som drabbar kontraktsarbetare är underrapporterade. Entreprenörer är oroade över att höga olyckstal kommer att innebära att de inte får några kontrakt i framtiden.

Analyser av incidenter på hälso- och säkerhetsområdet som resulterar i att man lägger skulden på "dålig kommunikation" eller "den mänskliga faktorn"⁴³ missar den avgörande punkten – att maktrelationer i kontrakteringshierarkin innebär att huvudbolaget måste bära ansvaret.

- **Begränsa utkontrakteringens omfattning**

Det går faktiskt att förhandla fram kollektivavtal som bromsar utkontraktering.

I Turkiet har glasarbetarfacket Kristal-IS en paragraf i sitt kollektivavtal med glasbranschens arbetsgivarorganisation som förbjuder utkontraktering av ordinarie arbetsuppgifter:

"Det är inte tillåtet att använda tillfälligt anställd personal eller entreprenörer till ordinarie arbetsuppgifter. Detta avtal täcker emellertid inte personal som utför arbete som behövs temporärt eller under en angiven tidsperiod, som reparation eller installation av ugnar."

Denna paragraf är unik i Turkiet, och Sisecam, som är den dominerande glastillverkaren i landet, agerar mycket aggressivt i sina försök att få bort den. I stället för att hyra in personal har sådana arbetsuppgifter som förpackning lagts ut utanför fabriker. I en ny fabrik i Eskisehir där Kristal-IS inte har någon representationsrätt, används 600 tillfälligt anställda. Detta ledde 2003 till en omfattande tvist under vilken Kristal-IS organiserade både den fast och den tillfälligt anställda personalen. 300 fast anställda avskedades men massprotester, i kombination med solidaritet från fackföreningar i 13 andra Sisecam-fabriker, ledde till en delseger. I skrivande stund är den tillfälliga personalens anställningsstatus föremål för rättslig granskning.⁴⁴ (Se punkt 4.4.1 beträffande fackets organiseringstaktik.)

I Canada har CEPs lokalavdelningar många avtal som skyddar fast anställda mot att förlora jobben till kontraktarbetare. Dessutom är huvudbolagen skyldiga att anordna diskussioner med facket innan de sluter kontrakt. I ett avtal som slöts i juli 2004 med pappersbolaget Abitibi-Consolidated står exempelvis följande:

"Det är inte företagets avsikt att avskeda fast anställda genom att använda entreprenörer. Vidare lovar företaget att samarbeta med facket på alla nivåer (nationellt, regionalt, lokalt)... i det uttryckliga syftet att säkerställa att facket informeras om planer på att kontraktera ut arbetsuppgifter och att omfattningen av det arbete som ska göras blir föremål för granskning. På lokal nivå kommer diskussionerna (nödsituationer undantagna) att ge facket möjlighet att ställa frågor om arbetsuppgifternas omfattning och att ta reda på vilka alternativ som finns innan företaget sluter kontrakt."⁴⁵

- **Rätten till samråd i förväg**

"Paket som ger personalen incitament att lämna sin fasta anställning – avgångsvederlag + ditt jobb – är svåra att motverka. Vi måste stoppa sådana situationer innan de uppstår."

Fred Higgs, generalsekreterare, ICEM

"... fackföreningar kan genom kollektivavtal fastställa rätten att tillsammans med ledningen besluta om utkontraktering och vilken underentreprenör som ska användas."⁴⁶

Istället för att bara försöka skydda arbetarna när beslut om utkontraktering redan har fattats, kan facket utverka rätten att bli tillfrågat och få medverka i beslutsprocessen. I **Brasilien** och **Canada** finns det redan sådana fall.

I Canada har CEP några avtal som stipulerar att en gemensam kommitté bestående av företrädare för både arbetsgivaren och facket ska diskutera beslut om utkontraktering. I avtalet med Norske Canada vid pappersbruket Elk Falls i Campbell River, British Colombia, står följande:

"Företaget kommer att underrätta facket om sin avsikt att lägga ut arbetsuppgifter på entreprenad och kommer att, med undantag för nödsituationer, ge facket möjlighet att gå igenom frågan med företaget innan något slutgiltigt beslut fattas. För detta ändamål ska en gemensam kontrakteringskommitté bildas, vilken ska fungera som forum för diskussioner om företagets beslut om utkontraktering."

För att hålla fast vid företagets och fackets gemensamma löfte om att den fast anställda underhållspersonalen ska få så mycket underhålls- och reparationsarbete som möjligt, kommer kommittén också att sammanträda varje kvartal för att lämna rekommendationer om användningen av brukets underhållspersonal för att minimera användningen av entreprenörer både inom och utanför bruket."⁴⁷

Fackliga organisationer i EU kan använda EU-direktiv nr 2002/14, som ger facket rätt att i förväg delta i samråd om förändringar av bolagets personalstruktur (se punkt 4.3).

- **Tillgång till information om kontrakten**

För att facket ska kunna ha en väl underbyggd åsikt om kontraktering måste det få se kontrakten mellan huvudbolagen och deras entreprenörer/bemanningsföretag. Entreprenörer hävdar ofta att villkoren i kontrakten med huvudbolaget inte ger dem tillräckliga resurser för att följa arbetsnormer. Men fackföreningarna får i många fall inte se kontrakten för att kontrollera om detta är sant.

*"De stora företagen säger att innehållet i deras avtal med arbetskraftsuthyrare inte får avslöjas av "affärsskäl". Men vi vill se dokumentationen. Arbetsmarknadslagstiftningen (i **Sydafrika**) ger oss rätt till information och vi tänker se till att vi får se kontrakten."*

Welile Noling, generalsekreterare, CEPWAWU, Sydafrika

Tillgång till kontrakten är uppenbart något som facket måste kämpa för. På vissa platser har man lyckats.

*"Med stöd av en lag som antogs 1996 i **Belgien** har vi etablerat en modell enligt vilken huvudbolaget måste säkerställa att deras entreprenörer uppfyller arbetarskyddsnormerna. Vi har rätt att se kontrakten med alla entreprenörer och att kontrollera den utbildning och information som ges till kontraktsarbetare och tillfällig arbetskraft."*

Paul Lootens, federationssekreterare, FGFB, Belgien⁴⁸

- **Vända trenden**

Vissa fackförbund anser att det är praktiskt taget omöjligt att få företagen att återföra utkontrakterade funktioner till den interna verksamheten. Andra fackförbund har börjat arbeta för just detta.

*I **Brasilien** har en rad allvarliga olyckor varit centrala i fackets argument för att det statliga oljebolaget Petrobras ska sluta med utkontraktering.*

I början av 1990-talet hade Petrobras 60 000 anställda. Nu återstår bara 35 000. Samtidigt har antalet kontraktsarbetare i Petrobras verksamhet stigit till svindlande 117 000⁴⁹ varav 30 000 bara inom raffinaderiverksamheten.⁵⁰ Under 1990-talet slimmade man bolaget inför en privatisering, men eftersom utbildad arbetskraft fortfarande behövdes, återanställde man många före detta anställda på kontraktsbasis.

Efter regeringsskiftet i Brasilien 2002 kom det nya chefer till Petrobras, med större intresse av att behålla statens kontroll över bolaget och en vilja att samarbeta med facket om omstruktureringsfrågor.

Sedan slutet av 1990-talet har fackets strategi varit att lyfta fram de stora olyckorna för att rikta fokus mot hälsa och säkerhet. De har arbetat hårt och har utvecklat självförtroendet att underkänna argumenten från mäktiga och högt betalda internationella konsulter.⁵¹ De tror nu att de t.o.m. har lyckats förändra ledningens tänkande i viss mån.

Facket har samlat in data om dödsfall i arbetet för fast anställda respektive kontraktsarbetare. Under samtliga år sedan 1995 har dödstalet varit signifikant högre bland kontraktsarbetare än bland fast anställda. Inom prospektering och produktion är förhållandet 4:1.⁵²

På grundval av denna analys utverkade facket ett löfte från Petrobras att genomdriva normer hos sina entreprenörer. Om facket upptäcker en överträdelse, kan det ta upp frågan med Petrobras ledning som i sin tur ska gå på entreprenören. 2003 utverkade facket rätten att utse fackliga representanter till interna utredningskommittéer. Facket har t.o.m. lyckats se till att några entreprenörer har blivit av med licensen. I fackets strategi ingår att se till att dåliga entreprenörer utestängs och att kontrakten ges till bättre företag.

Liksom på andra platser hävdar entreprenörerna att villkoren i kontrakten inte ger dem de resurser som krävs för att upprätthålla normerna. Men facket kan inte kontrollera detta påstående. Brasiliansk lag säger att offentliga bolags anställningskontrakt är offentliga handlingar men Petrobras ledning hävdar att strategisk information i kontrakten måste innebära begränsad tillgång. Facket får se standardkontraktet men inte de viktiga bilagorna.

Facket vill inte bara ha större kontroll över entreprenörerna utan även stoppa utkontraktering inom alla verksamheter som identifieras som permanenta. Detta är ett avlägset mål men facket har vunnit rätten att bli tillfrågat om arbetsstyrkans sammansättning, vilket är betydelsefullt. Vid ett gemensamt seminarium i början av 2004 medgav Petrobras ledning att man hade kontrakterat ut vissa funktioner som inte borde ha kontrakterats ut. Nu prioriteras 2 500 jobb – huvudsakligen inom underhåll och av arbetarskyddsskäl – som bör få status som fasta, vilket innebär 6 000 jobb på tre år. Facket ser detta som en försiktig början som de måste bygga vidare på.

• Globala ramavtal

De globala ramavtal som ICEM har med ett antal stora multinationella bolag ger goda möjligheter att förhandla om policyn för utkontraktering. Några av avtalen innehåller redan vissa skrivningar om detta. I avtalet med det norska oljebolaget Statoil står följande:

"Statoil kommer att underrätta sina underleverantörer och licensinnehavare om detta avtal och uppmana dem att följa normerna".

Många av de intervjuade fackförbunden skulle vilja se att skrivningen i avtalet skärps så att bolaget inte bara uppmanar till ett efterlevande utan tar ansvar för att normerna faktiskt uppfylls. Bland annat föreslås att avtalen ska säkerställa att företagen samtycker till att

- inte kontraktera ut kärnproduktion,
- ta på sig ansvaret för entreprenörers arbetsnormer och även ansvaret för arbetarskyddsnormer,
- facket har medbestämmanderätt i beslut om utkontraktering och inhyrning av personal.

Dessutom föreslås en kraftfullare mekanism för övervakning och genomförande:

"Vi vill vara delaktiga i avtal och är villiga att bidra med alla nödvändiga insatser för att övervaka dem. Vi behöver ett fungerande nätverk av fackligt aktiva ... för att hjälpa till att övervaka och genomföra avtalen."

Kemal Özkan, Lastik-IS, gummiarbetarförbund, Turkiet

Rekommendationer till ICEM:

- Skärpa skrivningarna i globala ramavtal och stärka metoder för övervakning och genomförande.
- Underlätta utbytet om "bästa metoder" i samband med kollektivavtal som slutits av medlemsorganisationer och som bekräftar huvudarbetsgivarens ansvar för hela arbetsstyrkan.
- Diskutera ansvaret för kontraktsarbetare och inhyrd personal med arbetsgivare inom kemiindustrin inom ramen för "Ansvar & Omsorg".

Rekommendationer till nationella fackförbund:

- Sätta press på huvudbolag beträffande deras ansvar för hela arbetsstyrkan, inklusive kontraktsarbetare och inhyrd personal.
- Argumentera kraftfullt för rätten att förhandla om arbetsstyrkans sammansättning och följaktligen också för rätten att få tillgång till nödvändig information, inklusive rätten att se kontrakten.

4.1.2 Entreprenörer och bemanningsföretag

I länder där utkontraktering och inhyrd personal är nya företeelser vill vissa fackförbund förbjuda dessa metoder på sina arbetsplatser. Andra fackförbund, t.ex. i **Japan** och **Syd Korea**, tar sina första steg för att organisera kontraktsarbetare och inhyrd arbetskraft, (se punkt 4.4.2).

Fackförbunden i Västeuropa och ett förbund i Karibien har å sin sida lång erfarenhet av kontraktsarbetare och inhyrd arbetskraft och i ett antal länder har man förhandlat fram avtal, främst med stora entreprenörer och bemanningsföretag. Exempelvis har man organiserat personalen hos några multinationella och nationella entreprenörer i **Trinidad & Tobago** och **Norge** (se punkt 4.4.1).

Landsorganisationer och fackliga samorganisationer har branschavtal med bemanningsföretag, t.ex. i **Nederländerna** (se nästa sida), **Belgien**, **Tyskland** och **Spanien**.⁵³ Det finns också avtal mellan enskilda bemanningsföretag och branschbaserade fackförbund, t.ex. mellan TGWU i **Storbritannien** och Manpower och Addeco. De stora bemanningsföretagen har ofta avdelningar för särskilda industrier med vilka branschbaserade fackförbund kan förhandla.

*I **Storbritannien** kom TGWU fram till ett avtal med Manpower i mitten av 1980-talet. I detta avtal fastställs minimivillkor för Manpowers personal samt för personal som Manpower tillhandahåller på arbetsplatser där TGWU är representerat. Det föreföll som att bolaget var villigt att sluta avtal med facket därför att det hoppades att det skulle bli lättare att få kontrakt om den fasta arbetsstyrkan var mer positivt inställd till dess personal.*

Fred Higgs, generalsekreterare, ICEM

Ännu har fackliga organisationer inte haft något mer omfattande internationellt utbyte om entreprenörer eller bemanningsföretag och inte heller om fackliga strategier gentemot dessa företag. Samtidigt ökar de multinationella bemanningsföretagens uthyrning av arbetskraft mellan länder. Därför behöver en multinationell facklig organisation agera, och detta är också möjligt. En annan global facklig federation, UNI, håller också på att utreda denna fråga⁵⁴ och det kan därför finnas möjligheter till internationellt samarbete mellan fackliga internationaler.

Det kollektivavtal som Vedior och Randstad, med huvudkontor i Nederländerna, har slutit med FNV Bondgenoten skulle kunna användas som underlag vid diskussioner om ramavtal med dessa företag.

Det är mycket svårare att organisera hos mindre, marginella och t.o.m. tvivelaktiga entreprenörer och arbetskraftsuthyrare. Utsikterna att lyckas skulle förstärkas om vi vann diskussionen om att ansvaret ligger på (a) huvudbolaget när det gäller deras entreprenörers normer och (b) nationella regeringar när det gäller att se till att anställnings- och företagsnormer tillämpas.

På de håll där facket har lyckats utverka rätten att bli tillfrågat beträffande personalens sammansättning, är det möjligt att se till att kontrakt endast ges till "fackföreningsvänliga" entreprenörer.

Ett branschavtal med bemanningsföretag

I **Nederländerna** är i dag 2,5 % av de holländska arbetstagarna anställda av bemanningsföretag⁵⁵, ett resultat av en framförhandlad flexibilitet i landet. Efter

hårda förhandlingar mellan den fackliga federationen FNV och arbetsgivare antogs 1997 en lag om bemanningsföretagens verksamhet som öppnade upp branschen. Nu kan vem som helst starta ett bemanningsföretag. Men det finns också ett visst skydd för de anställda vid dessa företag, t.ex. följande:

- Tillfällig personal som placeras i ett företag ska få lön, pension osv. från bemanningsföretaget under de första sex månaderna. Om de därefter fortfarande är kvar i företaget, ska huvudbolaget betala deras löner, pensioner osv. i enlighet med kollektivavtalet.
- Efter tre år eller efter tre olika kontraktperioder måste den tillfälligt anställda få ett tillsvidarekontrakt med antingen huvudbolaget eller bemanningsföretaget, beroende på omständigheterna.

1999 slöt FNV Bondgenoten ett kollektivavtal med arbetsgivarorganisationen för bemanningsbranschen. Detta avtal omfattar de stora företagen, som Manpower, Vedior, Randstad och Adecco. Uppenbarligen såg dessa företag detta som en hjälp att bli accepterade som viktiga "aktörer" på arbetsmarknaden, enligt förbundsordförande Henk van der Kolk.⁵⁶

Även om endast 5 % av dem som arbetar för bemanningsföretag i Nederländerna är fackligt anslutna har de ett visst skydd enligt lag och framförhandlade avtal. Detta har emellertid lett till en komplex situation, särskilt när det gäller hur avtalet för bemanningsbranschen fungerar i förhållande till huvudbolagets kollektivavtal eller andra branschavtal som gäller för arbetsplatser där inhyrd personal arbetar. "Vi måste göra detta enklare för om det inte är begripligt kommer arbetstagarna inte att få det som de har rätt till".

Samtidigt öppnar dessa bemanningsföretag kontor i **Central- och Östeuropa**. De hyr inte bara ut personal till dessa länder utan också till Västeuropa.

"Våra kollegor i fackföreningar i andra länder måste organisera och förhandla med bemanningsföretagen, inte bara för att höja normerna för sina egna medlemmar. Eftersom vi får in allt fler migrerande arbetstagare kommer en reglering i ursprungsländerna att bidra till att upprätthålla normerna för våra arbetare här. Det hjälper inte att fortsätta att säga att de här anställningsformerna inte får finnas. Vissa diskussioner har inletts med UNI (global facklig federation) om internationellt utbyte om bemanningsföretag. Det är i sanning nödvändigt att facken i Västeuropa och i länderna i Central- och Östeuropa börjar prata om detta."

Henk van der Kolk, ordförande, FNV Bondgenoten, Nederländerna

Rekommendationer till ICEM:

- Underlätta utbytet om "bästa metoder" i samband med kollektivavtal med multinationella entreprenörer och bemanningsföretag.
- Undersöka globala ramavtal med multinationella entreprenörer och bemanningsföretag, eventuellt i samarbete med andra globala fackliga organisationer.
- Ta ställning till möjligheten att upprätta företagsnätverk för enskilda multinationella entreprenörer och bemanningsföretag.

Rekommendationer till nationella fackförbund:

- Välja ut multinationella entreprenörer och bemanningsföretag för organisation och förhandling.
- Arbeta för att huvudbolag ska sluta kontrakt med entreprenörer och bemanningsföretag som efterlever bestämmelserna och/eller följer kollektivavtal.

4.2 Nationella regeringar och lagar

"Vi sa till regeringen att det är som en tickande bomb. Det finns ingen långsiktig trygghet för arbetstagarna och detta kommer att bli regeringens problem – det kommer att bli regeringen som får stå för kostnaderna."

Welile Noling, generalsekreterare, CEPWAWU, Sydafrika

"Vi frågade regeringen om den vill ha en ekonomi som bygger på svärtlöner eller på filosofin om ett värdigt arbete?"

Prins William Ankrah, tillf. generalsekreterare, Ghana Mineworkers' Union

Världen över har regeringar reviderat sin arbetslagstiftning som reaktion på i synnerhet arbetsgivares och internationella finansinstituts krav på större flexibilitet på arbetsmarknaden.

Detaljerna varierar men typiskt har arbetsmarknaden öppnats upp för utkontraktering och inhyrning av arbetskraft, dock med restriktioner mot utkontraktering av "kärnverksamhet". Ibland finns det bestämmelser om hur kontraktsarbetare ska täckas av kollektivavtal. Nu är tidsbestämda kontrakt tillåtna där de tidigare inte var det, men med bestämmelser om hur långa kontraktsperioderna får vara och/eller hur många kontraktsperioder en arbetstagare får arbeta innan han eller hon får fast anställning eller tjänsten görs till en fast tjänst. Det finns stora variationer. Skyddet för tillfälliga anställningsformer är bäst i Turkiet, Mexico, Spanien, Grekland, Frankrike, Norge, Belgien Italien och Finland. Sämst är skyddet i USA, Canada, Storbritannien, Irland, Tjeckien, Slovakien och Australien.⁵⁷

Det finns också många olika lagar som försöker att klargöra vem som är juridiskt ansvarig för anställningar och normer på arbetsplatser där man använder kontraktsarbetare eller inhyrd arbetskraft. I **Filippinerna**, t.ex., kan huvudbolaget, och inte entreprenören, ur juridisk synpunkt betraktas som arbetsgivaren.⁵⁸

Emellertid rapporterar fackföreningar om och om igen att arbetsgivare kan kringgå sina lagstadgade förpliktelser utan straff. Fackföreningar kämpar för att genomdriva att lagen tillämpas effektivt. Många regeringar har övertalats att backa och lämna över ekonomin till "marknaden". Vad som är företagets exakta "kärnverksamhet" och hur det kontrakterar ut arbete anses vanligen vara en affärsfråga som företagen själva får besluta om. Många regeringar verkar negligera frågan om hur destruktiv och potentiellt farlig denna utveckling egentligen är:

- När fler jobb blir tillfälliga och fler arbetstagare blir utan sådana förmåner som pension, dödsfallsersättningar, moderskapsförmåner osv. växer fattigdomen och otryggheten. Bördan flyttas över från arbetsgivare till de enskilda arbetstagarna och deras familjer, liksom till regeringar.
- Utkontraktering leder till sämre kvalitet inom industrin: lägre utbildning och färre karriärmöjligheter leder till sämre motivation hos personalen och lägre produktivitet.
- Regeringar kommer sannolikt att bli tvungna att betala notan för sämre arbetarskyddsnormer och större miljörisiker.
- Om facket är svagare, försvagas den sociala dialogen vilket sannolikt leder till större politisk instabilitet.

Regeringar borde göra mycket mer, i synnerhet för att reglera arbetsmarknadens botten – de "ljusskygga" underentreprenörerna och arbetskraftsuthyrarna – där det är mycket svårt att få igenom kollektivförhandlingar.

Ett förslag till den sydafrikanska regeringen är att "...endast arbetskraftsuthyrare som är registrerade hos skatteverket och omfattas av arbetslagstiftningen bör ges tillstånd att bedriva verksamhet. Företag som anlitar en arbetskraftsuthyrare som inte följer denna bestämmelse kan bli skyldiga att betala höga böter.⁵⁹

Eftersom arbetarskyddet är en så central fråga, måste regeringarna också se till att officiella arbetarskyddsorgan tillämpar de normer som finns. De ska sammanställa data om dödsfall, skador och sjukdom som skiljer mellan olika anställningsformer. Detta pågår inom vissa branscher i vissa länder, t.ex. i gruvindustrin i **USA**, men saknas på många andra håll.⁶⁰

Många regeringars oförmåga eller ovilja att införa anställningsregler visar hur viktigt det är för facket att lita till sig självt, att organisera och förhandla direkt med arbetsgivare.

Rekommendationer till ICEM:

- *Underlätta utbytet om "bästa metoder" i samband med bestämmelser i nationell lagstiftning och om argument som använts för att övertala regeringar.*

Rekommendationer till nationella fackförbund:

- *Bedriva lobbyverksamhet mot regeringar beträffande kontraktarbetets bredare effekter på en "hållbar" utveckling – ekonomiskt, politiskt, socialt och miljömässigt.*
- *Öka påtryckningarna på regeringar för att få till stånd en reglering av underentreprenörer och arbetskraftsuthyrare som inte uppfyller gällande normer.*
- *Sätta press på officiella hälso- och säkerhetsorgan för att få dem att samla in data som skiljer mellan olika typer av anställningsstatus.*
- *Studera lagstiftning och strategier (t.ex. frivilliga pensionssystem och incitamentspaket) för att göra det möjligt för facket att även hantera frågor i samband med kontraktarbete/inhyrd arbetskraft*

4.3 Mellanstatliga organ/trepartssamarbete

Några av de medlemsorganisationer som intervjuades satte sitt hopp till bättre skydd mot temporära anställningsformer via internationell reglering.

• Internationella arbetsorganisationen

Under de senaste åren har begreppet ett "värdigt arbete" fungerat som ledstjärna för ILOs arbete. Många av de arbetsförhållanden som beskrivs i den här rapporten utgör utan tvivel ett brott mot detta begrepp.

I mitten av 1990-talet diskuterade ILO en konvention om kontraktarbete. Men vid ILO-konferenserna 1997 och 1998 lyckades man inte förena arbetsgivarnas krav på större flexibilitet och fackets krav på större rättvisa och bättre skydd för arbetstagarna.⁶¹ En omfattande forskningsrapport om ämnet presenterades vid ILO-konferensen 2003.⁶²

Nu har ILO omdefinierat frågan. ILO pratar inte längre om "kontraktsarbete" av det skälet att termen har olika innebörd på olika platser. Dessutom finns det många former av anställningar där det är oklart vem som är arbetsgivare: många anställningsformer är "tvetydiga", "förklädda" eller "triangelformade". Detta ställer de berörda arbetstagarna utanför det skydd som internationella (liksom nationella) normer erbjuder, eftersom de är utformade med tanke på arbetstagare med en tydlig arbetsgivare.

Därför fokuserar ILO nu på "anställningsrelationen". En rekommendation om anställningsrelationer håller på att utarbetas för att diskuteras vid den 94:e ILO-konferensen 2006.⁶³ Naturligtvis väger ILOs rekommendationer lättare än konventionerna, som måste införlivas i medlemsstaternas nationella lagstiftning.

Under tiden har ICEM väckt frågor kring tillfälligt arbete och kontraktsarbete i andra ILO-fora. Exempelvis togs kontraktsarbete upp kortfattat vid trepartsmötet 2002 om anställning, arbetstid och utbildning inom gruvindustrin.⁶⁴ Det finns ett förslag om att revidera praxisreglerna för säkerhet och hälsa i kolgruvor och, om det vinner stöd, bör kontraktsarbete/inhyrd arbetskraft inkluderas. Liknande satsningar borde vara möjliga inom kemiindustrin.

ILOs "Trepartsdeklaration om principer för multinationella bolag och socialpolitik" innehåller inga hänvisningar till företagens skyldigheter att upprätthålla normer hos sina entreprenörer (endast sina leverantörer).⁶⁵

- **Europeiska unionen**

Från början av 1980-talet, via det sociala fördraget 1989, det sociala kapitlet 1997, och framåt har det tagits initiativ i EU beträffande skyddet av vad man kallar "alternativa" anställningsformer:

1. Direktiv nr 91/383 behandlar utbildning och normer för hälsa och säkerhet för arbetstagare med tidsbegränsat eller tillfälligt anställningsförhållande.
2. Direktiv nr 97/81 ger deltidsanställda arbetstagare rättigheter.
3. Direktiv nr 99/70 om visstidsarbete reglerar hur många kontrakt som får ingås, när och för hur lång tid osv.
4. Direktiv nr 2001/23 ger arbetstagare rättigheter när arbetsgivaren flyttar över arbetsuppgifterna till en annan arbetsgivare.

Efter toppmötet i Lissabon i mars 2000 antog EU en policy om att främja "kvalitetsjobb", som sägs vara "*.. viktigt inte bara för arbetstagarnas välbefinnande utan också för att främja social inklusion och höja sysselsättningsnivåerna*".⁶⁶

Försöken att genomföra detta i praktiken för tillfälligt inhyrd arbetskraft har emellertid kört fast. Ett utkast till ett EU-direktiv om arbetsvillkor för tillfälligt inhyrd arbetskraft stoppades i början av 2003 av några få inflytelserika medlemsländer i EUs ministerråd. De accepterade exempelvis inte att inhyrd arbetskraft skulle få samma lön som den fast anställda personalen hos användarföretaget. Europeiska Fackliga Samorganisationen utövar påtryckningar på medlemsländerna för att få dem att gå vidare med processen. EFS konstaterar att det på grund av den ökande omfattningen av gränsöverskridande arbete inom Europa även behövs ett europeiskt ramverk för tillfälligt inhyrd arbetskraft. Ännu kan man inte se några tydliga tecken på framsteg.⁶⁷

Fackföreningar har emellertid möjlighet att använda direktiv nr 2002/14, som ger arbetstagarrepresentanter rätt att få information och att delta i samråd om förändringar i företags personalstruktur *"i synnerhet om sysselsättningen riskeras"*.

- **OECD**

Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) har uppmanat sina medlemsregeringar (i de industrialiserade länderna) att göra mer för att balansera skapandet av arbetstillfällen med anställningstrygghet, och för att genomdriva befintliga regler bättre och förbättra yrkesinspektionernas arbete.⁶⁸ OECD omvärderar för närvarande sin "arbetsstrategi" på grundval av förslag som ska behandlas vid ministerkonferensen 2006.

OECDs rådgivande fackliga kommitté (TUAC) har uppmanat regeringar att koncentrera sig på att skapa "kvalitetsjobb"⁶⁹ och att säkerställa att näringslivet och facket förhandlar innan arbetsuppgifter "läggs ut".⁷⁰

OECDs principer för företagsstyrning innehåller ingen direkt hänvisning till företagets skyldigheter att upprätthålla normer hos sina entreprenörer. Emellertid innehåller riktlinjerna för multinationella bolag (reviderade i juni 2000) arbetsnormer och normer för hälsa och säkerhet och i artikel 10 står det att företagen ska:

"Där så är möjligt stimulera affärspartners, inklusive leverantörer och underentreprenörer, att tillämpa uppförandekoder som är förenliga med "Riktlinjerna"."

- **Världsbanken**

Trots sin dagordning "mot fattigdom" har Världsbanken fått skarp kritik för att den stödjer projekt som inte gynnar fattiga samhällen. När det gäller sysselsättningen har Världsbanken nyligen givit u-länder rådet att minska arbetslagstiftningens omfattning och att ersätta kollektivavtal med "frivilliga" kontrakt mellan arbetsgivare och arbetstagare.⁷¹ Det har rapporterats att lån som Världsbanken har givit den ryska kolindustrin och den zambiska kopparindustrin har använts *"huvudsakligen till att finansiera besparingsprogram i samband med att industrierna har gått in i marknadsekonomi"*.⁷² Flera av ICEMs medlemsorganisationer bekräftar att Världsbanken har bidragit till ökningen av andelen tillfälliga anställningar i sina respektive länder.

En lång rad organisationer, bl.a. ICEM, bidrog till den nyligen gjorda "granskningen av utvinningsindustrierna" inom Världsbankens verksamheter i olje-/gasindustrin och gruvsektorn. De påpekade att en hållbar utveckling måste betonas. Som del i detta ska kärnstandarder för arbetet vara obligatoriska för alla projekt som får stöd från Världsbanken och facket ska konsulteras på nationell nivå.⁷³

Som svar har Världsbanken samtyckt till att *"våra investeringar och vår policyrådgivning inom utvinningsindustrierna ska i första hand gynna de fattiga"*. Nya indikatorer på minskning av fattigdomen ska utarbetas. En årlig granskning ska göras och åtagandet är att "fortsätta samarbetet med alla intressenter".⁷⁴ Således kommer det att finnas tillfällen för ICEM på internationell nivå, och för medlemsorganisationerna på nationell nivå, att sätta press på Världsbanken beträffande hur tillfälliga anställningsformer, som tillfälligt kontraktsarbete, endast ökar fattigdomen.

• Förenta nationernas Globalt Ansvar

ICEM deltar i FN-initiativet Globalt Ansvar som är ett frivilligt avtal enligt vilket företag åtar sig att upprätthålla principer som främjar mänskliga rättigheter, arbete och miljön och motverkar korrupktion. För närvarande deltar ca 1500 företag, bl.a. några av de stora multinationella bolagen inom ICEMs branscher. Även bemanningsföretaget Adecco är medlem och sannolikt även andra företag som arbetar med kontraktsarbete eller uthyrning av arbetskraft.

Globalt Ansvar syftar också till att katalysera åtgärder som stödjer FNs mål. Till dem hör UNDPs millenniemål (Millennium Development Goals)⁷⁵, som inkluderar utveckling av

- "ett öppet handels- och finanssystem som omfattar principerna för bra styrning, utveckling och minskad fattigdom – nationellt och internationellt."
- "värdigt och produktivt arbete för ungdom".

Globalt Ansvar kan därför kanske utgöra ett forum där ICEM kan diskutera med huvudbolag om hur den systematiska användningen av kontraktsarbete/inhyrd arbetskraft står i konflikt med FNs utvecklingsmål.

Rekommendationer till ICEM:

- *Prioritera frågorna i samband med kontraktsarbete i ILO, Världsbanken och FNs Globalt Ansvar.*

Rekommendationer till nationella fackförbund:

- *Europeiska fackföreningar bör överväga hur deras rättigheter enligt EU-direktiv nr.2002/14 kan användas för att förhandla om utkontraktering.*
- *Inkludera frågan om kontraktsarbete i lobbyverksamhet hos nationella regeringar beträffande deras politik i ILO, EU, OECD, Världsbanken.*
- *Övervaka anställningspolicyn i projekt som finansieras av Världsbanken och ta upp problem med Världsbanken i de egna länderna.*

4.4 Facklig organisation

"Det är mycket lätt att hamna i fällan att bara hålla sig till den fast anställda personalstyrkan och organisera den. Vi borde inte göra det."

Aparecido Donizeti d Silva, generalsekretare, CNQ, kemiarbetarförbund, Brasilien

"Fackföreningsrörelsen (i Indien) har nu kommit till insikt om att kontraktsarbetare och alla andra typer av arbetskraft – tillfällig, temporär, vikarierande – måste organiseras och tas upp i leden, inte bara för att förbättra kontraktsarbetarnas villkor utan också för att fackföreningsrörelsen ska kunna överleva."

B.K. Das, generalsekreterare, Indian National Mineworkers' Federation, Indien

Användningen av utkontraktering och inhyrd arbetskraft utgör ett sådant angrepp på fackföreningarna att det rent ut sagt finns fackföreningar som riskerar att utplånas. Vissa fackföreningar har mycket svaga strukturer, strategier eller verksamheter för att hantera dessa trender. Största risken löper de fackföreningar som är baserade på kollektivavtal med en enda arbetsgivare och de som inte är vana vid att rekrytera och organisera bland små företag eller enskilda arbetstagare.

I Ryssland "har fackföreningarna haft med stora företag att göra och de är vana vid att tänka i stora tal. En del fackliga ledare tänker "Vad spelar det för roll om vi förlorar ett par tusen?"

Evgenia Essenia, ordförande, Sodrujv, Ryssland

Vilka erfarenheter har då ICEMs medlemsorganisationer av att organisera för att behålla sin styrka nu när utkontraktering och inhyrd arbetskraft blir allt vanligare?

4.4.1 Organiserings-/kampanjstrategier

- **Ena arbetsstyrkan**

"Orsaken till allt detta är nyliberalismen och den har lyckats genomdriva individualism. Alla dessa strategier är avsedda att dra fördel av arbetarna som individer, att få dem att slåss mot varandra och att isolera dem..."

Jose Rigane, generalsekreterare, Sindicato Luz & Fuerza Mar del Plata/FETERA, Argentina

Ibland intar fast anställda en defensiv eller t.o.m. fientlig attityd till kontraktsarbetare, eftersom de betraktar dem som billiga konkurrenter som undergräver sysselsättningen och arbetsvillkoren. Samtidigt är kontraktsarbetare ofta rädda att förlora sina jobb. De är bara alltför glada över att ha ett jobb och det är lätt för arbetsgivare att skrämja bort dem från facket.

I Ghana brukar entreprenörer avskeda vissa arbetare och behålla andra. På så sätt håller man kontraktsarbetare "ständig på sin vakt, i ständig oro över om deras kontrakt kommer att förnyas eller inte".

Prins William Ankrah, tillf. generalsekreterare, Ghana Mineworkers' Union

Det är lättare att åstadkomma söndring och misstroende om den fasta personalen och kontraktsarbetarna kommer från olika samhällen eller länder och hålls åtskilda av arbetsgivaren, om de får äta i olika matsalar, bo på olika platser osv. För att överbrygga söndring och misstroende behöver facket en kraftfull politik och ledning.

NUM i Sydafrika organiserade inte kontraktsarbetare. Medlemmarna ansåg att de ersatte dem – på 1990-talet försvann 200 000 arbetstillfällen från industrin – eller undergrävde deras anställningsvillkor. Många kontraktsarbetare är invandrare från grannländer. NUMs medlemmar ville inte ha med dem i facket. Men nu har NUM ändrat policy.

"Det finns inget behov av bättre lagstiftning. Lagen om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen är tydlig. Det handlar om den politiska organisationen av dessa arbetare. Lösningen består i att organisera dem fackligt och tvinga huvudarbetsgivaren att ta på sig det övergripande ansvaret, särskilt för att täcka arbetarnas sjukvårds- och dödsfallsersättningar..."

Förutsatt att arbetsgivaren inte hotar med avsked är det inte svårt att organisera kontraktsarbetare. Det enda problemet är om vår struktur är svag. Framgång bygger på vår styrka på gräsrotsnivå och vår organiserade ledningsfokus. Under strejkaktioner brukade det tidigare uppstå konflikter mellan kärnpersonalen och kontraktsarbetarna. Men vi har undanröjt detta genom att organisera kontraktsarbetarna i facket.

Senzeni Zokwana, ordförande, National Union of Mineworkers, Sydafrika

På Trinidad & Tobagos oljefält har OWTU tvingats genomföra utbildningsprogram för att ena arbetarna. Den centrala frågan för den fasta arbetsstyrkan har varit normer för hälsa och säkerhet, och för kontraktsarbetarna har det i första hand handlat om avsaknaden av förmåner, särskilt vid anställningens upphörande.

"... fast anställda har lagt ned arbetet och vägrat att arbeta sida vid sida med oorganiserad arbetskraft. Därför införde vi utbildning och genomförde kampanjer för den fasta personalen, så att de riktade fokus mot huvudbolaget och entreprenörerna, inte mot arbetarna. Vi har avsiktligt valt hälsa och säkerhet som fokus för utbildningen och kampanjarbetet.

Vi fokuserade på arbetets pris, hela paketet med löner och förmåner. För att kunna organisera kontraktsarbetare är det viktigt att göra dem medvetna om att de har färre förmåner och utnyttjas av företagen."

Errol McLeod, Oilfields Workers Trade Union, ordförande, Trinidad & Tobago

Bland **turkiska** glasarbetare var det däremot lätt att se att de var eniga i kampen mot utkontraktering (se punkt 4.1.1) eftersom de fast anställda och kontraktsarbetarna arbetar, äter, reser och bor vid sidan av varandra.

"De fast anställda ville inte hamna i konflikt med de tillfälligt anställda. De hade relationer till dem. De tillfälligt anställda arbetade under ledning av de fast anställda. Det finns en tradition där äldre arbetare utbildar yngre, tillfälligt anställda. De arbetar vid samma produktionslinje, reser med samma transportmedel, äter i samma matsalar och lever i samma samhällen. De bildade också en solidaritetssammanslutning för både fast och tillfälligt anställda. Sammanslutningen samlade in pengar och gjorde det möjligt för medlemmarna att få lån. De utbytte information och ordnade sociala aktiviteter som utflykter. Omsesidigt förtroende var huvudfaktorn."

Mustafa Bagceci, ordförande, Kristal-IS glasarbetarförbund, Turkiet

- **Locka till sig arbetare utan fast anställning**

Det är inte alla tillfälligt anställda som är okunniga om facket, särskilt inte de som har blivit avskedade och återanställda via entreprenörer.

"Många kontraktsarbetare är f.d. medlemmar. De blir kärntruppen i det fackliga organiseringsarbetet på det företaget. De kan bevisa för de andra arbetarna att facket kan utverka bättre förhållanden."

Tony Maher, CFMEU, gruvarbetarförbund, Australien⁶

I de fall då kontraktsarbetare/inhyrd arbetskraft är okunniga om facket, måste facket försöka att nå dem. Utbildning i hälso- och säkerhetsfrågor är ett sätt.

Trots 1970 års lag om kontraktsarbete (reglering och avskaffande) är 10–12 % av arbetarna i **Indiens** statligt ägda gruvbolag anställda via entreprenörer och bemanningsföretag. De får mindre än en tredjedel av den fasta personalens löner, färre förmåner och har längre arbetstid. De fast anställda gruvarbetarna har haft ett spånt förhållande till kontraktsarbetarna.

Entreprenörer avskedar ofta alla som har kontakt med någon fackförening, och på en marknad med hög arbetslöshet är alla rädda att förlora jobbet. Gruvorna ligger ofta i avlägsna landsbygdsområden och entreprenörer anlitar lokalbefolkningen, som ofta säger "Vad vi än får, kan vi klara oss".

Inför dessa svårigheter har INMF tagit ett nytt grepp om organiseringen av kontraktsarbetare. Den driver utbildningsprogram i hälsa och säkerhet. Detta ger facket möjlighet att diskutera med kontraktsarbetarna om deras undermåliga arbetsvillkor och att informera dem om fördelarna med fackligt medlemskap. Det ger också facket tillfälle att identifiera ämnen till organisatörer. Facket har märkt att huvudarbetsgivarna är villiga att trycka på sina entreprenörer för att få dem att skicka sina arbetare på utbildning i hälsa och säkerhet.

Vissa fackföreningar uppmuntrar kontraktsarbetare att sluta upp i ledet. Men om kontraktsarbetarna vill ha en egen fackförening så får de hjälp.

B.K. Das, generalsekreterare, Indian National Mineworkers' Federation

I vissa länder, som **Belgien och Argentina** (se nästa sida), erbjuder fackföreningarna tjänster till tillfällig arbetskraft för att knyta kontakt med dem.

"Temporary Red Line" / "Ligne Rouge Interim" i **Belgien** är en "het" telefonlinje avsedd för tillfälligt anställda. Vi sätter in en liten annons i tidningar, även i gratistidningar på bussar och järnvägsstationer. De kan ringa oss så ger vår fackliga representant dem information om tillfälliga anställningsformer och ger dem namn på personer som de kan kontakta. Vi hade en heltidsanställd, men vi fick så många samtal att vi var tvungna att anlita ett callcenter! Callcentret anställer handikappade människor och vi tillhandahåller utbildningen. Det fungerar mycket bra."

Paul Lootens, federationssekreterare, FGFB, Belgien

I **Argentina** utarbetade gummiarbetarfacket SUTNA en flerskiktad strategi som bland annat omfattade sociala tillställningar för att sammanföra folk och erbjudanden om förmåner till kontraktsarbetare.

"Vi var defensiva – alla entreprenörsanställda måste finnas på lönelistan och ha samma status som fast anställda. Sedan satte vi igång med ett antal steg:

(1) Vi bearbetade nya anställda med tillfälliga kontrakt, varav många inte var medlemmar i facket, men fackmedlemmarna sa att vi inte skulle göra något för nya anställda som inte var medlemmar. Vår första åtgärd blev därför att försöka få våra medlemmar att förstå fördelarna med att få med de nya och ta tillvara vår gemensamma

styrka för att slåss för alla. Det var till att börja med mycket svårt men till slut övertygade vi dem om att detta var ett gott ändamål och att de skulle ha fördel av det i slutändan.

(2) När våra medlemmar strejkade utnyttjade företag kontraktsarbetare. Därför försökte facket att skapa kontakt med kontraktsarbetarna och bjuda in dem till sociala evenemang, som sportarrangemang, och på det sättet byggde vi upp en relation till dem. Nästa steg var att erbjuda dem facklig service som tillgång till våra fritidsklubbar och juridisk rådgivning i syfte att få bukt med den misstänksamhet som de till att börja med kände för facket. Vi tillhandahöll dessa tjänster gratis. Återigen hade vi hårda diskussioner med våra medlemmar som betalade medlemsavgift.

(3) Det tredje steget, som vi försöker med nu och som vi ännu inte lyckats genomföra helt, är att erbjuda kontraktsarbetarna fackets sjukvårdsförmåner. Våra befintliga medlemmar hävdar att om det kommer väldigt många kontraktsarbetare kommer kvaliteten på sjukvårdsförmånerna att bli sämre för alla och den diskussionen har vi ännu inte lyckats vinna. För tillfället försöker vi att få kontraktsarbetare att ta emot sjukvård och ansluta sig till oss och vi hoppas att få resultat inom ett års tid."

Pedro Wasiejko, generalsekreterare, SUTNA/CTA gummiarbetarförbund, Argentina

Dessa aktiviteter inom SUTNA ingår i landsorganisationens, CTAs, övergripande policy:

"Vi ändrade uppfattning om vem som ska betraktas som "arbetare". De traditionella fackföreningarna har de traditionella arbetarna som målgrupp. När vår fackförening bildades hade vi en annan uppfattning: en arbetare är en arbetare oavsett om han eller hon faktiskt arbetar.

Så vi vänder oss också till arbetslösa arbetare och dem som är anställda hos entreprenörer, liksom naturligtvis dem som står på lönelistan och dem som är pensionerade. I verkligheten rör sig människor mellan olika typer av anställningsstatus. För facket är uppgiften att uppnå ett integrerat resultat för alla arbetare."

Eduardo Menajovsky, ansvarig för internationella relationer, fackliga federationen CUT, Argentina

På oljefälten utanför **Norges** kust upptäckte facket att det var lättare att organisera kontraktsarbetare eftersom de behandlades sämre och därför var mer öppna för fackföreningar är de fast anställda.

"Faktum är att vi började med entreprenörerna vars anställda var mest proletära... Det tog 20 år. Nu har vi avtal med bormings-, catering-, testnings-, dyk- och byggföretagen. Börja med dem som har sämst villkor, hitta aktivister, bygg upp celler, skaffa majoritet och sedan kan ni agera."

Lars Myhre, NOPEF, Norge⁷⁷

• Stridsåtgärder

Det finns många exempel på situationer där ICEMs medlemsorganisationer har vidtagit stridsåtgärder för att övertyga arbetsgivare om att de ska förhandla om utkontraktering. En del av dessa fall beskrivs i denna rapport och andra har tagits upp i flera andra ICEM-publikationer.

Vid Shells Haven-raffinaderi i **Storbritannien** insåg facket att säkerhetssystemet "tillstånd att arbeta" i praktiken utgjorde ett tillstånd att komma in på arbetsplatsen. Därför startade fackets skyddsombud en maskningsaktion och det tog timmar för kontraktsarbetarna att köa för att få sina tillstånd och komma in på arbetsplatsen. Detta tvingade bolaget att diskutera villkor, facklig anslutning osv. för kontraktsarbetarna.

Fred Higgs, generalsekretare, ICEM

• Kamp via domstol

I **Turkiet** utsätts fackföreningarna ständigt för trakasserier från regeringen och ställs inför byråkratiska hinder i arbetet med att utverka representationsrätt. Oljearbetarfacket Petrol-IS agerade uppfinningsrikt och inledde via domstolarna en kampanj som i slutändan blev framgångsrik, även om det tog 12 år.

"Inom den offentliga oljesektorn startade vi en process i arbetsdomstolen och 1992 beslutade Högsta domstolen att relationen mellan arbetsgivaren och entreprenören är olaglig därför att avsikten med den är att kringgå lagen. Från och med den domen betraktas kontraktsarbetare som anställda av huvudbolaget, inte av entreprenören. Kontraktsarbetarna, deras löner och förmåner osv. omfattas av kollektivavtalen.

Arbetsgivarna gjorde emellertid motstånd och under dessa 12 år har vi var sjätte månad startat sammanlagt 30 000 rättsliga processer för att kräva enskilda arbetstagares rätt. Kostnaderna för processerna och de extra arbetskostnaderna har varit mycket höga för de offentliga arbetsgivarna, nämligen 1 miljard TL (USD 6 645) per

arbetare. (I verkligheten har ca 2,5 miljarder TL betalats per arbetare, vilket har lett till frågor om korruption, och regeringsdepartement har också startat processer mot enskilda administratörer).

I slutet av 2003 beslutade regeringen slutligen att samtliga av de 3 500 (offentlig sektor) kontraktsanställda oljearbetarna ska omfattas av kollektivavtal och att de ska ha samma löner osv. som direkt anställda arbetare."

Mustafa Öztaskin, ordförande, Petrol-IS oljearbetarförbund, Turkiet

4.4.2 Facklig omstrukturering

Fackföreningar i olika delar av världen har mycket olika strukturer: vissa är förbund som täcker många olika branscher, andra organiserar inom en viss bransch, vissa organiserar på basis av arbetstagarnas utbildning eller funktion, vissa bygger på relationen till en viss arbetsgivare. Några fackföreningar organiserar medlemmarna under hela deras arbetsliv, oavsett yrke eller anställningsstatus. Dessa olika strukturer innebär att det krävs olika strategier för tillfälliga anställningsformer.

Det verkar som att fackföreningar som organiserar arbetstagare hos en enda arbetsgivare kommer att ha störst svårighet att bevara sin styrka när den fasta personalstyrkan försvinner. De kan hamna i den situationen att de bara representerar en liten "kärngrupp" bestående av ett fåtal arbetare och därmed får de ont om resurser och lite makt. Vissa inser nu att de måste omstruktureras.

*"Om vi inte förändrar oss kommer vi förlora all styrka... Vår fackförening organiserar endast arbetarna vid **Botswana Power Corporation**. Den kan inte organisera något annat bolags arbetare. Därför håller vi nu på att gå samman med gruvarbetarna och diamantsorterarna för att bilda ett energiarbetarfack."*

Emmanuel Tseleng, generalsekreterare, BPCWU, Botswana

*I **Japan** finns det nu över 14,5 miljoner arbetstagare som har något slags "alternativ" anställningsform – tillfällig anställning, kontraktsanställning eller deltidsanställning. De utgör nu en fjärdedel av landets arbetsstyrka och är nästan dubbelt så många som 1987⁷⁸. Detta är en stor förändring i ett land där fast anställning har varit ett starkt inslag i kulturen. Utländska bemanningsföretag som Manpower och Adecco har kommit in i landet och stora japanska konglomerat som Sumitomo håller på att etablera sig. Merparten av de anställda vid dessa företag är kvinnor. Men en lagändring i april 2004 gör det möjligt att använda inhyrd personal inom tillverkningsindustrin.⁷⁹ Det innebär att fler japanska män kommer att arbeta för bemanningsföretag. Den maximala perioden för anställning via ett bemanningsföretag har förlängts från 1 till 3 år, dock först efter samråd med facket på arbetsplatsen.*

*I början av 2004 började landsorganisationen **UI Zensen** att organisera anställda hos bemanningsföretag. Den 17 maj 2004 bildades **Jinzai Service General Union (JSGU)**. JSGU hoppas på att ha 50 000 medlemmar i slutet av 2004.⁸⁰ Den nya fackföreningen är unik i Japan eftersom den är organiserad på basis av enskilda medlemmar.⁸¹ Fackföreningarna håller fortfarande på att fundera över hur de ska reagera på utkontraktering som innebär att kontraktsarbetarna hamnar utanför deras avtal.*

*I **Sydkorea** var däckarbetarförbundet vid **Kumho Tire** oroad över bolagets ökade utkontraktering. Facket utförde därför en enkät vid **Kwangju-fabriken** och identifierade 8-12 kontraktsarbetare som potentiella aktivister. De kom att utgöra kärnan i den nya fackförening för arbetare med alternativa anställningsformer som bildades i november 2003. 100 anslöt sig första dagen. I december började de organisera på den närliggande **Koksung-fabriken**. De krävde att arbetsmarknadsministeriet skulle stoppa den illegala anställningspraxisen vid fabriken och att **Kumho Tire** och dess entreprenörer skulle förhandla. De utbildade medlemmarna, arrangerade sittstrejker utomhus och i mars 2004 genomförde de en rad tvåtimmarsstrejker. I slutet av april 2004 slöts ett avtal. **Kumho Tire** överförde 282 deltidsarbetare och daglöneanställda till fast anställning.⁸²*

4.4.3 Information och utbildning

Utredningen visar att vissa fackföreningar betraktar dessa utvecklingstrender som ett lokalt eller fortfarande marginellt fenomen. Några berättade att de verkligen uppskattade intervjuerna eftersom de innebar att de fick möjlighet att fundera över sina egna strategier. Många sa att de väldigt gärna vill ha mer internationellt utbyte angående dessa frågor.

ICEMs nätverk – både företagsbaserade och regionala – ansågs ha potentialen att öka utbytet av information och strategier beträffande bolagens anställningspolitik. Vid mötet med Petrobras-facken i Brasilien i juni 2004 diskuterades huvudsakligen omfattningen av utkontrakteringen av Petrobras verksamheter inom och utanför Brasilien samt hur ett kollektivt svar ska utarbetas. BASF-nätverket i Sydamerika diskuterade också utkontraktering med BASFs ledning i oktober 2004.

Europeiska företagsnämnder är ett forum för utbyte av information om och strategi för omstrukturering av arbetsstyrkan i ett visst företag i Europa.⁸³ Flera utomeuropeiska fack säger att de skulle vilja att europeiska fack gjorde mer för att utbyta sådan information med fackföreningar inom samma företag utanför Europa.⁸⁴

Det är också nödvändigt att nå fackföreningarnas gräsrotsnivå så att aktivister och medlemmar har möjlighet att förstå dessa frågor bättre och kan fördjupa diskussionen om dem. Ett antal fackföreningar som intervjuades sa att de skulle välkomna utbildningsmaterial från ICEM som de kan använda i sina egna utbildningsprogram.

I Botswana konstaterades följande: "Det innebär att vi måste revidera våra utbildnings- och kampanjprogram. För dem som inte är organiserade måste fokuseringen vara mer kritiskt inriktad än för dem som har varit medlemmar i BPC. De tre fackföreningarna varierar vad gäller nivå på utbildning och förståelse. Efter samgåendet kommer vi att behöva titta på detta mycket kritiskt och kan behöva viss hjälp från ICEM för att förbättra vår kapacitet."

Emmanuel Tseleng, generalsekreterare, BPCWU, Botswana

Vissa medlemsorganisationer, t.ex. OWTU i **Trinidad och Tobago**, har tagit fram utbildningsmaterial som kan vara användbart.

Rekommendationer till ICEM:

- Stimulera användningen av ICEMs nätverk (företagsbaserade eller regionala) för att utbyta analyser av företags anställningsstrategier och utarbeta gemensamma fackliga strategier som reaktion på dessa.
- Utveckla regionalt och interregionalt utbyte mellan medlemsorganisationerna för att dra nytta av vunna erfarenheter eftersom frågan om kontraktsarbete och inhyrd arbetskraft befinner sig i olika utvecklingsskeden i olika regioner.
- Producera studiematerial för medlemsorganisationer om dessa frågor.
- Införa frågan om kontraktsarbete och inhyrd arbetskraft i det fackliga utvecklingsarbetet och annan projektverksamhet närhelst det är möjligt.

Rekommendationer till nationella fackförbund:

- Utarbeta strategier och aktiviteter som enar de fast anställda och de tillfälligt anställda istället för att skilja dem åt.
- Fundera ut uppfinningsrika sätt att få med kontraktsarbetare/inhyrd personal i fackföreningsrörelsen, även om det innebär att deras engagemang inledningsvis subventioneras.
- Omvärdera den fackliga strukturen: vilka förändringar behövs för att det ska gå att organisera arbetskraft som inte är fast anställd? Detta kan innebära att ändra stadgarna så att det blir möjligt för kontraktsarbetare och inhyrd arbetskraft kan bli medlemmar.
- Utveckla informations och kommunikationsteknik i fackets verksamhet för att underlätta informationsutbyte och solidaritetsaktioner.
- Bygga allianser och nätverk med andra fackförbund och centralorganisationer för att underlätta informationsutbyte, formulering av strategier, kampanjer och lobbyverksamhet på nationell nivå.
- Aktivt stödja utbytet av "bästa metoder" i kollektivavtal och nationell lagstiftning, samordnat via ICEM, genom att tillhandahålla information.
- Stödja ICEMs internationella kampanj för rätten att i förväg delta i samråd och förhandla innan affärskontrakt undertecknas.

Bilaga

ICEMs projekt om kontraktsarbete/inhyrd arbetskraft

Förteckning över intervjuer med medlemsorganisationer
utförda av Celia Mather, mars-juli 2004

Afrika

Land	Sektion/bransch	Organisation	Vem
Botswana	Elektricitet	BPCWU	Emmanuel Tseleng Generalsekreterare
Ghana	Gruv	GMWU	Prins William Ankrah Tillf. GS Vida Brewu Kvinnoansvarig
Nigeria	Olja & gas	Pengassan Nupeng	Peter Akpatason Ordförande Edu Edet Inyang Utredning & utbildning
Sydafrika	Gruv	NUM	Senzeni Zokwana Ordförande
Sydafrika	Kemikalier & papper m.m..	CEPPWAWU	Welile Nolingó Generalsekreterare
Tanzania	Gruv	TAMICO	Makwaya Mussa Pingu Generalsekreterare

Asien

Indien	Gruv	Indian National Mineworkers Federation	BK Das Generalsekreterare
Japan	olika	UI Zensen	Hitomi Inagaki Jämställdhetsbyrån

Västeuropa

Neder- länderna	Olja, kemikalier, läkemedel	FNV Bondgenoten	Henk van der Kolk Ordförande
--------------------	--------------------------------	--------------------	---------------------------------

Central- & Östeuropa

Ungern	Byggnadsmaterial	Building Material Workers' Union	Zsuzsa Kőszegi Presidieledamot
Serbien och Montenegro	Elkraft	EPS Trade Union	Milan Kovačević Ordförande
Slovakien	Kemikalier	OZ Chemie	Juraj Blahak Ordförande
Slovenien	Kemikalier, glas, keramik, gummi	KNG	Janez Justin Ordförande

Rumänien	Olja & gas	Petrom	Mihail Jianu Förbundsordförande
Ryssland	Kemikalier, läkemedel	Sodrujv	Evgenia Esenina Ordförande
Ryssland	Olja & gas	ROGWU	Lev Mironov Ordförande
Turkiet	Glas	Kristal-IS	Mustafa Bagceci Ordförande Aziz Celik Utredning & utbildning
Turkiet	Olja	Petrol-IS	Mustafa Oztaskin Ordförande Gun Bulut Internationell sekreterare Serap Ozdemir Rättsliga frågor Serpel Aksakal Kollektivavtalsansvarig Mehmet Irmaz Pressekreterare
Turkiet	Gummi	Lastik-IS	Kemal Ozkan Organisationsfrågor & internationella relationer Dr Erdal Egemen Juridisk rådgivare

Latinamerika & Karibien

Argentina	Gummi	SUTNA CTA	Pedro Wasjesko Generalsekreterare Eduardo Menajovsky Dir. internationella rel.
Argentina	Energi	SLFMP/FETERAR	Jose Rigane Generalsekreterare
Brasilien	Olja	FUP / DIESSE	Henrique Jager Utredningschef
Brasilien	Olja	Sindipetro/FUP	Joao A. Moraes
Brasilien	Kemikalier	CNQ/CUT + internationella BASF-nätverket	Sergio Novais CNQs styrelse + ICEMs vice- ordförande
Brasilien	Kemikalier Hälsa & säkerhet	SINTIQFPS DIESAT	Edson Luiz Passoni Direktör Aguinaldo Vaz
Brasilien	Kemikalier	CNQ/CUT	Antenor Eiji Nakamura Internationella relationer
Brasilien	Kemikalier	CNQ/CUT + nationella BASF-nätverket	Aparecido Donizeti da Silva Generalsekreterare
Trinidad & Tobago	Olja	OWTU	Errol McLeod Ordförande

-
- ¹ Se exempelvis 'Profit from the Core', av Christopher Zook och James Allen, Harvard Business School Press, 2001.
- ² Jane Barrett, utredningssekreterare vid SATAWU (South African Transport and Allied Workers' Union), citerat för författaren, mars 2004.
- ³ Se exempelvis Tom Peters, som av Los Angeles Times beskrivits som "fadern till den postmoderna organisationen". www.tompeters.com
- ⁴ 'How Employers Side-Step the Law', av Enrique Marin, ILOs InFocus Program on Social Dialogue, i 'From Marginal Work to Core Business: European Trade Unions Organising in the Informal Economy', FNV, Nederländerna, maj 2003.
- ⁵ Exempelvis Antenor Eiji Nakamura, ansvarig för internationella relationer vid kemiarbetareförbundet CNQ i Brasilien, intervjuad i Sao Paulo, 30 juni 2004.
- ⁶ Kartläggning av den europeiska arbetsstyrkan, citat i 'Trades Union Congress, Agency Work in Britain Today', Storbritannien, maj 2003.
- ⁷ Jim Pannell, administrativ vice ordförande, PACE, USA, ICEMs seminarium, Bryssel den 28 maj 2004; även Petrol-IS, Turkiet, intervjuad i Istanbul den 12 juli 2004.
- ⁸ Michel Decayeux, generalsekreterare, Fedechemie CGT-FO, Frankrike, ICEMs seminarium, Bryssel, 28 maj 2004.
- ⁹ Michel Decayeux, Fedechemie CGT-FO, Frankrike, 28 maj 2004.
- ¹⁰ Errol McLeod, ordförande, Oilfields Workers' Trade Union (OWTU), Trinidad & Tobago, intervjuad i Bryssel, 27 maj 2004.
- ¹¹ Rapport till ICEM, 26 juni 2003.
- ¹² ICEMs seminarium, Bryssel, 28 maj 2004.
- ¹³ 'The evolution of employment, working time and training in the mining industry', rapport för diskussion vid trepartsmötet om utvecklingen av sysselsättningen, arbetstiden och utbildningen inom gruvindustrin, ILO, Genève, oktober 2002.
- ¹⁴ 'The Punch', Nigeria, 23 juli 2004.
- ¹⁵ Peter Akpatason, ordförande, NUPENG, och Edu Inyang, ansvarig för utredningar/utbildning, PENGASSAN, Nigeria, intervjuad i Johannesburg, 29 mars 2004.
- ¹⁶ 'Vanguard', Nigeria, 27 juli 2004.
- ¹⁷ ICEMs tredje kongress, 2003.
- ¹⁸ Andries Bezuidenhout, Shane Godfrey och Jan Theron i samarbete med Mmamagang Modisha, 'Non-standard employment and its policy implications', rapport till Department of Labour by the Sociology of Work Unit, University of Witwatersrand, och Labour and Enterprise Project, University of Cape Town, Sydafrika, 2004.
- ¹⁹ www.iso.org
- ²⁰ Granskning av relationerna mellan arbetsmarknadens parter i Europa, oktober 2003.
- ²¹ 'The Law at Work: Impact of EU Enlargement on Europe's Labour Market', av Tunde Johnson, SVP Public Affairs, Adecco SA, www.adecco.com
- ²² 'Agency work in Britain Today', Trades Union Congress, Storbritannien, maj 2003. 1998 hade 35 % av de brittiska arbetsplatserna minst en inhyrd arbetstagare med visstidskontrakt.'
- ²³ ROGWU, Ryssland, rapporter till ICEM per e-post, 16 juni och 17 augusti 2004.
- ²⁴ TUC, maj 2003.
- ²⁵ Tunde Johnson, Adecco SA, www.adecco.com
- ²⁶ Henk van der Kolk, ordförande, FNV Bondgenoten, Nederländerna, intervjuad i Utrecht den 2 juni 2004.
- ²⁷ En term som de nigerianska oljearbetarnas fackföreningar använder för de huvudbolag som rekryterar arbetarna och sedan distribuerar dem till agenter som bara har en lista med arbetarnas namn och betalar ut lönerna till dem.
- ²⁸ Senzeni Zokwana, ordförande, National Union of Mineworkers, Sydafrika, intervjuad i Johannesburg den 30 mars 2004.
- ²⁹ Bezuidenhout m.fl., 2004.
- ³⁰ 'NUM Objections to Outsourcing and Subcontracting', Jeff Magida, National Union of Mineworkers, Sydafrika, 2003'.
- ³¹ Zsuzsa Kószegi, byggnadsmaterialarbetareförbundet i Ungern, intervjuad i Bryssel, 27 maj 2004.
- ³² Peter Akpatason, NUPENG, och Edu Inyang, PENGASSAN, Nigeria, 29 mars 2004.
- ³³ Kemal Ozkan, ansvarig för organisation, ekonomi och internationella relationer, och dr Erdal Egemen, chefsjurist, Lastik-IS, Turkiet, intervjuade i Istanbul, 13 juli 2004.
- ³⁴ Rapport till ICEM, 20 mars 2003, och per telefon, 10 augusti 2004.
- ³⁵ ICEMs seminarium, 28 maj 2004.
- ³⁶ Makwaya Mussa Pingu, generalsekreterare, Tanzania Mines & Construction Workers' Union (TAMICO), Tanzania, intervjuad i Johannesburg, 30 mars 2004.
- ³⁷ Oraldo De Toni, politisk sekreterare, EMCEF, intervjuad i Bryssel, 26 maj 2004.
- ³⁸ Intervjuad i Fortaleza, Brasilien, 22 juni 2004.

-
- ³⁹ 'Who Pays the Price', av Reg Green, sekreterare för hälso-, säkerhets- och miljöfrågor, ICEM, i Chemistry & Industry, februari 1993.
- ⁴⁰ Michel Decayeux, Fedechemie CGT-FO, Frankrike, per e-post, 4 augusti 2004.
- ⁴¹ 'The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganisation, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research', av Michael Quinlan, Clare Mayhew och Philip Bohle, i International Journal of Health Services, vol. 31, nr 2, 2001. De granskade studierna har till största delen utförts i i-länder. Av dessa studier har elva gjorts inom ICEMs branscher
- ⁴² 'Effects of Outsourcing on Health and Safety: A comparative study of factory-based and outworkers in the garment industry', av Claire Mayhew och Michael Quinlan, International Journal of Health Services, vol. 29, nr 1, 1999.
- ⁴³ Flera fackföreningar kritiserade särskilt Du Ponts program för säkerhetsutbildning. Dessa program som nu har mycket stort inflytande inom den petrokemiska industrin världen över .
- ⁴⁴ Mustafa Bagceci, ordförande, och Aziz Celik, utrednings- och utbildningssekreterare, Kristal-IS, Turkiet, intervjuade i Istanbul, 12 juli 2004.
- ⁴⁵ Fred Wilson, CEP, Kanada, per e-post, 3 augusti 2004.
- ⁴⁶ Bezuidenhout m.fl., 2004.
- ⁴⁷ Fred Wilson, CEP, Kanada, per e-post, 10 augusti 2004.
- ⁴⁸ ICEMs seminarium, Bryssel, 28 maj 2004.
- ⁴⁹ Joao A. Moraes, Sindipetro/FUP, Brasilien, intervjuad i Sao Paulo, 30 juni 2004. Vissa anser att antalet kontraktsarbetare i Petrobras är ännu fler än 120 000.
- ⁵⁰ Henrique Jager, utredningsansvarig, FUP/DIESSE, Brasilien, intervjuad i Fortaleza, 21 juni 2004.
- ⁵¹ Leda Leal Ferreira, Fundacentro officiellt arbetarskyddsorgan, och sedan länge rådgivare till oljearbetsfack i Brasilien, intervjuad i Sao Paulo, 29 juni 2004.
- ⁵² Data lämnade av Joao Moraes, Sindipetro/FUP, Brasilien, 30 juni 2004.
- ⁵³ 'New Practices in Industrial Relations' and 'Germany: Packages of collective agreements signed for temporary agency workers', European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002 och 2003, www.eiro.eurofound.ie; även 'Focus on Temporary Work', European Industrial Relations Review, november 2003.
- ⁵⁴ Henk van der Kolk, FNV Bondgenoten, Nederländerna, 2 juni 2004.
- ⁵⁵ Kartläggning av den europeiska arbetsstyrkan, citerad av TUC, Storbritannien, maj 2003.
- ⁵⁶ Henk van der Kolk, ordförande, FNV Bondgenoten, Nederländerna, 2 juni 2004; även 'Netherlands: Job losses and new rules on employment conditions in temporary work agencies', 2001, www.eiro.eurofound.ie
- ⁵⁷ OECD, sysselsättningsprognos, 2004, www.oecd.org
- ⁵⁸ ILO, rapport V, 'The Scope of the Employment Relationship', Internationella arbetskonferensens 91:a sammanträde, Genève, 2003.
- ⁵⁹ Bezuidenhout m.fl., 2004
- ⁶⁰ Juraj Blahak, ordförande, Oz Chemie, Slovakien, intervjuad i Bryssel, 25 maj 2004.
- ⁶¹ Enrique Marin, ILO, i FNV, 2003.
- ⁶² ILO, rapport V, 'The Scope of the Employment Relationship', Internationella arbetskonferensens 91:a sammanträde, Genève, 2003.
- ⁶³ www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/II/er.htm
- ⁶⁴ www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmmi02/tmmi-n.pdf
- ⁶⁵ www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf
- ⁶⁶ Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet för sysselsättning och socialpolitik, 'Employment in Europe 2003: Recent Trends and Prospects', Ch.4 'Flexibility, security and quality in work', www.europa.eu.int/comm/employment_social
- ⁶⁷ Catelene Passchier, Europeiska fackliga samorganisationen, per e-post, 26 augusti 2004.
- ⁶⁸ OECD, Employment Policy Division, www.oecd.org
- ⁶⁹ 'Creating More and Better Jobs', TUACs uttalande till OECDs arbetsmarknadsministrar, Paris, september 2003, at www.tuac.org; 'Outsourcing Undermining Labor Standards Around the World' på www.uswa.org
- ⁷⁰ 'Outsourcing Undermining Labor Standards Around the World' på www.uswa.org
- ⁷¹ 'Doing Business in 2004', Världsbanken, oktober 2003.
- ⁷² 'The Mining Journal', 27 februari 2004.
- ⁷³ 'Striking a Better Balance: the World Bank Extractive Industries Review' på www.eireview.org
- ⁷⁴ Utkast till svar från Världsbankens ledningsgrupp till EIR på www2.ifc.org/ogmc/files/eirmanagementresponseexecsummary.pdf; och pressmeddelande .
- ⁷⁵ www.undp.org/mdg
- ⁷⁶ ICEMs seminarium, Bryssel, 28 maj 2004
- ⁷⁷ ICEMs seminarium, Bryssel, 28 maj 2004.
- ⁷⁸ 'Japan Times', 27 augusti 2003.
- ⁷⁹ Hitomi Inagaki, direktör för jämställdhetsbyrå, UI Zensen, Japan, intervjuad i Bryssel, 26 maj 2004.

⁸⁰ UI Zensen, nyhetsbrev som utkommer varannan vecka, 25 maj 2004

⁸¹ Stadgarna för Jinzai Service General Union, Japan .

⁸² Rapporter från Phee Jung-sun, ICEMs regionala samordnare för Asien och Stillahavsområdet, 14 maj 2004 och 6 augusti 2004; även 'Korea Times', 28 april 2004.

⁸³ Paul Lootens, FGTB, Belgien, ICEMs seminarium, Bryssel, 28 maj 2004.

⁸⁴ Sergio Novais, CNQ, Brasilien, även viceordförande, ICEMs region Latinamerika och Karibien, intervjuad i Fortaleza, 22 juni 2004,

