



Kollektivavtal och social samtalskonferens

Bryssel, 30 november - 1 december 2006

Invandrararbetstagare, kollektivavtal och offentliga verk och inrättningar Utkast för policydokument

Bakgrund

Beslutet angående kollektivavtal vid kongressen 2004 engagerade EPSU att formulera dess policy för kollektivavtal i ett antal huvudområden. Rekryteringen, kvarhållandet och integrationen av invandrararbetstagare var ett av dessa ämnen och det diskuterades först vid EPSU:s konferens 2005 för kollektivavtal där några av dessa huvudfrågor framhölls. Konferensen godkände att ytterligare arbete skall utföras och att ett mer detaljerat dokument skall presenteras för konferensen 2006.

EPSU:s konferens för kollektivavtal hade en rådgivningsroll inom förbundet. Det tillåter tjänstemän för fackföreningar och forskare inblandade i kollektivavtal att komma tillsammans för att diskutera frågeställningar och diskutera potentialen för att samordna politik. Den tillhandahåller också vägledning för kansli när de utarbetar policys för presentation till arbetsutskottet. Målet för detta dokument är att framställa bakgrunden och identifiera huvudfaktorerna som kan utgöra EPSU:s policy för kollektivavtal och invandrararbetstagare. Genom fokusering på de åsikter som uttrycks vid konferensen kommer kansliet då att framställa en reviderad utkastpolicy för att sätta EPSU-arbetsutskottet i antagande för det första halvåret 2007.

Detta dokument ger först en indikation av skalan av invandrararbetstagare i Europa och hur det påverkar de olika ekonomierna samt arbetsmarknaden, både för de mottagande länderna och för de länder som upplever markant utvandring. Det ser sedan på de huvudsakliga faktorerna som kan utgöra en kollektivavtalspolicy för invandrararbetstagare. Slutsatserna kommer att sammanfatta huvudpunkterna för en utkastpolicy för framläggande till arbetsutskottet.

Större politiska frågor

Frågan angående invandrararbetstagare har flyttats upp i fackföreningens agenda de senaste fem åren och har blivit ett politiskt huvudämne i ljuset av 2004 års ökning och det överhängande införlivandet av Rumänien och Bulgarien till den Europeiska unionen. ETUC publicerade en betydande rapport angående invandring och etniska minoritetsarbetstagare 2003 tillsammans med en handlingsplan som täckte en rad frågor. Några av dessa frågor är politiska och hanteras av europeiska institutioner genom bearbetning och deltagande i en landsomfattande kampanj för att uppnå ändringar i policy och lagstiftning om invandring och diskriminering. En viktig fråga är t.ex. reglering av icke-dokumenterade arbetstagare, en process som har utförts i Spanien, Italien och Grekland, vilken har sett stora antal inofficiella arbetstagare från Nordafrika och Albanien.

Samhällsdeltagare på statlig nivå kan vara i stånd att angripa dessa ämnen eller utöva påtryckningar på regeringar för att introducera lämplig lagstiftning. 2003 års europeiska kommunikationskommitté för invandring innehåller Spanienexemplet där samhällsdeltagarna är inblandade i utvärdering av arbetsbrist och hur invandring kan vara en av de policys för att ta itu med dessa. I Finland är arbetsmarknadsorganisationer inblandade i

rådgivningsorgan som har att göra med integrering av invandrade medan det finns en statlig överenskommelse i Danmark mellan samhällsdeltagarna som tillåter lokala variationer i områdesavtal för att tillåta ökad integrering av invandrare till arbetsmarknaden.

I ett meddelande till det österrikiska EU-ordförandeskapet vid början av det här året sade ETUC att de var: "Övertygade om att det – i Europas nuvarande och framtida befolknings intresse – är tid att anta en mer proaktiv EU-policy för invandring och integrering vilken är baserad på igenkänning av grundläggande sociala rättigheter för nuvarande medborgare och nykomlingar vilka omfattas av stabilt anställande och utvecklingspolicier. En sådan policy är nödvändig för att hjälpa och få bukt på de demografiska utmaningar som EU å ena sidan är ställda inför samt å andra sidan att ta itu med utmaningar angående integrering och sammanhang i alltmer mångfaldiga och mobila samhällen."

Bidragandet av invandrararbetstagare

Invandrare kan vara en kontroversiell fråga, så det är värt att betona det ovärderliga bidraget som invandrararbetstagare gör för ekonomin i de länder de flyttar till. Det ligger inte bara i de specifika förmågor de för med sig utan också deras bidrag till den allmänna ekonomiska ökningen. Detta framhövdes i ett gemensamt uttalande av samhällsdeltagare i Finland 2001 där de framhöll att utländsk arbetskraft var en positiv resurs och inte ett hot och att gemensamma åtgärder måste göras för att ändra människors attityd och uppförande mot icke-medborgare.

Den Europeiska kommunikationskommittén för invandring argumenterade 2003 att: "Studier från hela världen... bekräftar generellt att invandring har ett antal positiva ekonomiska inverknings" och att "När det gäller anställningsmöjligheter, finns det lite bevis för att invandring har lett till större arbetslöshet".

Nyliga undersökningar omfattar de från det nationella institutet för ekonomisk och social forskning i Storbritannien. Institutet publicerade nya resultat i oktober 2006 som indikerar att invandring sedan 1997 har ökat den totala avkastningen (GDP) för Storbritannien med ungefär 3 %. De pekar också på att: "Eftersom vuxna invandrare inte drivs på statliga utgifter som barn är det sannolikt att de gör ett netto livstidsbidrag till statskapitalet och därför bidrar till välfärden för resten av befolkningen." En rapport från Caixa Catalunya-banken i Spanien tidigare i år uppskattar att den totala avkastningen per person i Spanien utan invandrare fallit med 0,6 % de senaste tio åren. Istället har den ökat med 2,6 %.

En rapport angående arbetarinvandring från UNISON offentliga verk och inrättningar i Storbritannien anmärker: "Invandrararbetstagare utgör ett stort bidrag till ekonomin, men åtgärder att skydda dem från hänsynslösa arbetsgivare är tydligt frånvarande." Detta är avgörande eftersom den Europeiska kommunikationskommittén påvisar att: "Invandrare är överrepresenterade i riskfaktorer för anställning, i icke-deklarerat arbete av låg kvalitet och i befolkningsområden särskilt utsatta för hälsorisker och socialt utestängande."

Skala över invandrare som arbetar i Europa

Enligt officiell statistik finns det stora mängder invandrararbetstagare i praktiskt taget alla medlemsstater i den europeiska unionen och i vissa fall kan dessa siffror vara betydligt högre om antalet icke-dokumenterade invandrararbetstagare också inkluderas. De senaste uppgifterna från Eurostat över antalet icke-medborgare i varje befolkning ger ett intryck av invandrare över tiden, med en totalsumma på 25 miljoner icke-medborgare med nästan tre fjärdedelar av dessa koncentrerade i de största medlemsstaterna – Tyskland, Storbritannien, Frankrike, Italien och Spanien. Eftersom tillväxten av den europeiska unionen 2004 har det varit en markant ökning i antalet invandrare som flyttar inom EU men tidigare invandring för ett antal länder har ofta varit från länder utanför EU. Till exempel, Tysklands största befolkningsgrupp av icke-medborgare är turkiska; i Portugal kommer de flesta invandrare från Kap Verde, Brasilien och Angola medan den största invandrarfolkgruppen i Grekland är albansk. Medan de nya medlemsstaterna i centrala och Östra Europa svarar för mycket av

den senaste ökningen i intern EU-invandring, är de själva också mottagande länder för invandring från sina närmaste grannar utanför EU – ukrainare till Tjeckien och Slovakien, till exempel bosnier till Slovakien.

Medan några av dessa samhällen är väletablerade – turkarna i Tyskland, och invandrarna från Karibien och de Indiska underkontinenterna i Storbritannien, till exempel – möter de sannolikt diskriminering på arbetet eller i processen att försöka få jobb. I många fall hanterar man denna diskriminering mot etniska minoritetsgrupper redan genom lagstiftning. Lagar på europeisk nivå, till exempel tillhandahållandet av skydd mot diskriminering för invandrararbetstagare vad beträffar att åtgärda orättvis behandling på grund av deras etniska eller nationella ursprung. Direktiv 2000/43/EC realiserade principen av lika behandling mellan personer oavsett ras eller etniskt ursprung och direktiv 2000/78 etablerade ett allmänt ramverk för lika behandling inom anställning och yrke skyddar alla förenade invånare och medborgare i tredje världen och båda täcker anställning och arbetsförhållanden, inklusive avskedande och lön. Utmaningen för fackföreningar är att säkerställa att arbetstagare är medvetna om dessa skydd och använder dem när så är nödvändigt.

Områden

Även om invandrararbetstagare täcker ett stort urval av industrier och yrken är de särskilt flertaliga i fem områden – jordbruk, konstruktion och hemtjänster och viktigast för EPSU i hälso- och socialtjänster, särskilt i samhällstjänster. Många invandrararbetstagare, ofta icke-dokumenterade, letar i början efter arbete i områden där tillfälligt och icke-officiellt arbete är omfattande. Detta är fallet i några fall i försörjning av samhällsvård. Hur som helst, bilden är annorlunda med hälsovård där det stora antalet invandrare flyttar utomlands i sökande efter bättre lön och förhållanden. Den europeiska kommunikationskommunikén för 2003 påvisar: "...nästan hälften av invandrarna som kommer in i EU varje år är nu kvinnliga och att en ökande procent kommer med rätt att arbeta, många är sjuksköterskor eller i omsorgsyrken..." Den fortsätter att argumentera: "Invandrarkvinnor kan lida dubbel diskriminering på grund av sitt kön såväl som deras etniska ursprung. Särskild uppmärksamhet behövs därför för att säkerställa lika tillgång till arbetsmarknaden och tillräcklig utbildning och övning och speciellt tillgång till livslång inläring."

I sin rapport om arbetsinvandring förklarar UNISON att: "Främmande länder används för att fylla en personallucka i Storbritanniens sjukvård. Av de 34627 ytterligare sjuksköterskor och barnmorskor som slås ihop med registret för 2003-04, kom 14122 från utanför Storbritannien." Fackets åsikt är att: "Detta har en förödande verkan på utvecklingsländer där medellivslängden är mycket längre än i Storbritannien." Rapporten citerar fallet i Sydafrika, vilket enligt den internationella organisationen för invandring har spenderat 1 miljard dollar på utbildning för hälsovårdsarbetstagare som migrerat.

Svaret

ETUC rapporterar 2003 att invandrare och etniska minoritetsarbetstagare sade att: "Den överväldigande majoriteten av statsförbund erkänner att nya invandrare och deras avkomlingar möter särskilda problem på arbetsmarknaden och att de agerar för att ta itu med dessa problem. Statsförbund agerar också för att involvera senare invandrare och deras avkomlingar i deras egna strukturer och gör i vissa fall stora ändringar för att ta hänsyn till deras bekymmer." Rapporten fortsatte och sade att problemen "i de flesta länder kunde förklaras genom en kombination av faktorer. Även om språksvårigheter var den mest återkommande citerade faktorn, trodde inget statsförbund att det var den enda orsaken för svårigheterna som invandrare och etniska minoriteter möter. De andra orsakerna som identifierades oftast var brist på godtagen utbildning, fördomar i värdlandet och problem att förstå samhället."

Kollektivavtal i länder påverkade av utvandring

En av huvudorsakerna för utvandring är önskan om ett bättre betalt jobb eller behov för arbete, vilket gör att invandrararbetstagare flyr områden med hög arbetslöshet eller lågbetalda områden. I vissa fall kommer redan EPSU-anslutna att delta i kampanj för nationella myndigheter och EU-agerande för att ta itu med arbetslöshet och ekonomiska utvecklingsfrågor och EPSU och dess anslutna från andra länder kan säkert stödja denna kampanj. Mer specifikt är behovet på sektornivå vilket kommer att vara att förbättra lön och arbetsförhållanden för att försöka minska skalan för utvandring av särskilda grupper med arbetstagare.

Detta har varit en av frågorna för förhandlare i ett antal länder i Centrala och Östra Europa där hälsofackförbund har varit starkt drivande för betydande löneökningar de senaste åren. Faktum är att ett liknande fall kan göras även i rikare länder som Storbritannien. Medan rekrytering av hälsovårdsarbetstagare från utvecklingsländer har blivit en kontroversiell fråga, har en bidragande faktor varit att Storbritannien själv förlorat arbetstagare till USA och Australien. Argumentet från hälsofackförbund i Storbritannien är bättre lön och förhållanden för alla arbetstagare i området för att kunna minska förlusten av arbetstagare till främmande länder men också för att göra anställning i hälsoområden mer attraktivt för den befintliga lokala arbetskraften.

Kollektivavtal i mottagande länder

ETUC:s handlingsplan för migrering skapar två specifika punkter angående kollektiv förhandling, de argumenterar att medlemsorganisationer (vid lämplig nivå) borde:

- "Komma fram till kollektiva avtal som omfattar frågor som hänvisar till situationen av invandrararbetstagare oavsett ras och etniskt ursprung och religion."
- "Säkerställa att kollektiva avtal och anställningspolicy i allmänhet tar upp och överensstämmer med frågor om invandring, inbegripande och lika behandling av alla arbetstagare oavsett deras ursprung eller status."

I en tidigare rapport om invandring och etniska minoritetsarbetstagare tillhandahåller ETUC ett antal exempel på agerande på nationell nivå, som FGTB/ABVV i Belgien vilka gjorde anspråk för kollektivavtal för att "inkludera arbetstagare av utländsk bakgrund bland "riskgrupper" som kan dra nytta av specifika kapital för utbildning på sektornivå". I Spanien inkluderade stadsförbundet UGT i sina kollektivavtalsriktlinjer att det är "tid att ta itu med frågor som att förnya arbetstillstånd; extra dagar för tjänstledighet när de behöver återvända hem i fråga om dödsfall; hälso- och säkerhetsinformation på andra språk; minskning eller avlägsnande av tillfälliga kontrakt".

Policy angående invandrararbetstagare diskuterades i prövningar hållna av den europeiska unionens och samhällskommittén i juni 2006, där det italienska stadsförbundet CGIL påpekade att nationella, regionala och företagsavtal innehåller följande specifika faktorer:

- Muntliga och skriftliga uppgifter om förhindrande av olyckor och yrkesmässiga sjukdomar, med användning av tvåspråkigt material med lämpliga internationella symboler;
- Förhandlad styrning och planering av semester och tjänstledighet med hänsyn till resor tillbaka till hemländer;
- Erkännande av rättigheter att få fira huvudreligionernas helgdagar;
- Mångfaldigheten av måltider serverade på arbetsplatsens lunchrum;
- Förhandling av månadslön som kan betalas tillbaka i förskott eller användas som avgångsvederlag i särskilda fall.

Listan med frågor liknar de policyer som fanns i 2003 års ETUC-rapport som fann att nationella stadsförbund eller deras medlemsorganisationer hade förhandlat fram policyer som täcker:

- Allmänna uttalanden om jämlikhet, diskriminering och trakasserier;
- Tillgång till utbildning och andra arbetsplatsförmåner;
- Laglös trakasseri;
- Språkutbildning;
- Erkännande av utländska utbildningar;
- Organisera tjänstledighet;
- Speciell utbildning för invandrare;
- Religiösa utövanden och mat i lunchrummet;
- Religiösa utövanden och arbetstid; och
- Religiösa utövanden och uniform eller klädsel.

Språk, information och råd

Hjälp med språk och dess väsentliga betydelse för många invandrararbetstagare kan vara något som kan tillhandahållas av arbetsgivaren eller åtminstone betalas av arbetsgivaren om allmänt tillhandahållande inte är möjligt. Den europeiska kommunikationskommittén argumenterar att: "Speciella ansträngningar behövs för att fastställa och uppgradera invandrades yrkesskickligheter, inklusive språkförmåga, göra det möjligt för dem att komma in på arbetsmarknaden för att säkerställa att de då har tillgång till fortgående utbildning och lika fotfäste som medborgare."

I ett antal länder, som Tyskland och Österrike, finns det speciella statliga regler för detta. I Danmark kom samhällsdeltagare överens i ett uttalande i januari 2002 och krävde att invandrare skulle ha snabb tillgång till danska språkkurser, vilka kunde utföras under arbetstid och borde genomföras på anställningsplatsen eller i närheten av den. Fackföreningar kan också förhandla med arbetsgivare att tillhandahålla mer allmän information angående anställning och andra rättigheter och stöd angående bostad, finans och sociala tjänster som del av en introduktion för nya arbetstagare.

Rekrytering av invandrararbetstagare

Det finns en risk att invandrararbetstagare kan vara mindre synliga, till exempel företag som är underleverantörer, utför skift- och/eller deltidsarbete. Detta kan innebära att de är avskärmade från konstant eller regelbunden kontakt med andra arbetstagare och fackföreningsrepresentanter och tjänstemän. I villkoren för kollektivavtal kommer detta göra det viktigt att ha ett avtal som försäkrar att fackföreningen får tillgång till all ny personal för att ge dem information angående fackföreningen och en ordentlig chans att värva dem. Tydligt kanske detta inte är möjligt med hänsyn till arbetstagare anställda av underleverantörer och i detta fall kommer det bli viktigt att ta itu med detta i förhandlingarna med huvudarbetsgivaren be dem redovisa sin användning av leverantörer och underleverantörer och säkerställa att avtalen som täcker outsourceade arbetstagare har liknande villkor som dessa som täcker grundarbetskraften.

Anställning och utbildningsmöjligheter

Arbetslösheten kan vara hög i vissa invandrarsamhällen och det kan vara möjligt, speciellt med avseende på större arbetsgivare och sektoravtal att initiativ kan tas för att hjälpa integreringen av invandrararbetstagare till arbetsmarknaden. Under 2002 kom fackföreningar, arbetsgivare och kommunalmyndigheter i Danmark överens om en trestegsprocess att integrera invandrararbetstagare till arbetsmarknaden. Det första introduktionssteget varade mellan 13 och 26 veckor när invandrare, som kommer att stödjas ekonomiskt av staten genomgick dansk språkutbildning på arbetet, betald av de kommunala myndigheterna. Fastän de var på arbetsplatsen så hade de inte anställningsstatus under denna period. Under den andra perioden, kunde individen anställas av arbetsgivaren och

utbildas för att förbättra sina färdigheter, även om lön endast utbetalas när individen börjar arbeta. Den tredje perioden är normal anställning där individen har samma rättigheter som vilken dansk arbetstagare som helst.

I den danska statssektorn gör ett avtal det möjligt att anställa arbetstagare med en brist på språkkunskaper och/eller professionell kompetens och/eller arbetsplatserfarenhet i upp till ett år i speciella integrerings- och utbildningsanställningar. Målgrupper är etniska minoriteter och deras avkomlingar (så väl som unga etniska danskar) som inte har lyckats hitta anställning eller utbildningar genom den normala vägledningen och utbildningssystemet. Det finns en förpliktelse för utbildning och uppgradering av kvalifikationer för ett genomsnitt av 20 % av arbetstiden. Lön enligt det relevanta avtalet är betald för den faktiska arbetstiden (motsvarande av 80 % för 37 timmar).

Huvudfaktorerna för kollektivavtalspolicy för invandrararbetstagare

Nedan finns några av huvudpunkterna för vad en policy skulle täcka. Bortsett från policyer specifikt genomförda på arbetsplatsen försäkras det också att tillämplig lagstiftning är förstådd och tillämpad på arbetsplatsen:

- förtydliga att lagstiftning och kollektiva avtal förbjuder diskriminering och trakassering tydligt gäller invandrararbetstagare;
- tillhandahållande av, eller tillgång till, språkkurser och andra kurser eller råd och information som kan hjälpa invandrararbetstagare integreras i samhället;
- anställningsrättigheter och hälso- och säkerhetsinformation tillhandahållen på andra språk där det är genomförbart;
- ta hänsyn till religion i fråga om diet, arbetstider och klädkrav;
- ta hänsyn till speciella behov för invandrararbetstagare att ta deras rättigheter för tjänstledighet på så sätt att det hjälper dem att återvända för att besöka sina familjer;
- förhandla, där är möjligt, anställning och utbildningsinitiativ för att förbättra möjligheter för invandrararbetstagare på arbetsmarknaden;
- säkerställa att alla avtal som ger fackföreningar tillträde till nyanställda tydligt inkluderar agentur och tillfälliga arbetstagare bland vilka där kan finnas ett betydande antal invandrararbetstagare;
- ingå ett avtal för att övervaka verksamhet för underleverantörer för att förhindra exploatering av invandrararbetstagande som inte är direkt anställda av huvudarbetsgivaren;
- ta upp frågor angående kvalifikationer och försöka säkerställa att arbetsgivaren inte nekar att omorganisera lämpliga kvalifikationer.

Det finns viktiga frågor specifika för hälsosektorn där frågan om att förbättra lön och förhållanden för de flesta arbetstagare kan ha stor inverkan på utvandring och förlusten av mycket utbildad personal till andra länder. Förenat med detta är möjligheten att de samhällsdeltagarna kan komma överens om en etnisk framförhållning till bemanning för att förhindra att skada sker i fattigare länder, speciellt i länder utanför EU.

Huvudhänvisningar

Kommunikation från Invandringskommittén, integrering och anställning, juni 2003 COM (2003) 336 slutgiltig

Internationell arbetsmarknadsintegrering – en UNISON-diskussionshandling, 2006

Invandrar- och etniska minoritetsarbetstagare – utmana fackföreningar, ETUC 2003