



Avtalsförhandlingar och social dialog inom offentliga tjänster

EPSU:s 4:e avtalskonferens
12-13 december 2005

Informationsdokument om avtalsförhandlingar och migrerande arbetstagare

FN definierar en migrerande arbetstagare som en person som ska anställas, är anställd eller har varit anställd i förvärvsverksamhet i ett land där han eller hon inte är medborgare.

Bakgrund

EPSU:s kongressresolution om avtalsförhandlingar från förra året vidkände att antalet migrerande arbetstagare inom offentliga tjänster ökar i hela Europa och fastslog att migrerande arbetstagare är ett av sex viktiga områden för vilka avtalspolitik bör utarbetas under innevarande kongressperiod (2004-2009).

I detta korta informationsdokument behandlas några av de viktigaste frågorna. Förhoppningsvis kommer det att stimulera till diskussion under konferensen om det arbete som EPSU och dess medlemsförbund ska ägna sig åt under de kommande 12 månaderna. Målet är att utarbeta och inleda genomförandet en samordnad policy för migrerande arbetstagare. Information om initiativ som medlemsförbunden redan har tagit på detta område välkomnas varmt.

Det kan vara svårt att organisera migrerande arbetstagare, men om medlemsförbunden inför ny och innovativ politik som syftar till att förbättra migrerande arbetstagares förvärvsliv, bör det leda till ett ordentligt uppsving för arbetet med att värva och bibehålla dessa arbetstagare som medlemmar.

Frågor

Det finns miljoner migrerande arbetstagare i Europeiska unionen och invandring, speciellt från länder utanför EU, har varit en realitet i många av EU15. Men inför och efter anslutningen av 10 nya medlemsstater i maj 2004, har det skett en plötslig ökning av migration inom EU.

Miljontals migrerande arbetstagare ger ett väsentligt bidrag till Europas ekonomi. Oberoende av om det rör sig om mer välbetalda dataspecialister och medicinska experter eller lokalvårdare och personal inom hemtjänsten, skulle många sektorer i den europeiska ekonomin och stora delar av den offentliga sektorn inte kunna tillhandahålla tjänster på nuvarande nivå om inte denna arbetskraft utnyttjades.

Trots det erkänns ofta inte migrerande arbetstagares insatser, speciellt inom låglöneyrken. Dessa arbetstagare stöter även på problem som visserligen liknar de som den infödda personalen konfronteras med, men som blir värre på grund av deras utsatta ställning.



Det kan vara svårt för dem att se till att de åtnjuter de grundläggande anställningsrättigheter som de är berättigade till, bland annat vad gäller lön och arbetsvillkor. Om de har tidsbegränsade kontrakt eller är anställda av bemanningsföretag riskerar de att få sämre lön och villkor än de fast anställda som de arbetar tillsammans med.

Arbetsmiljöfrågor kan innebära speciella problem när migrerande arbetstagare försöker att klara sig på ett andraspråk.

De riskerar också diskriminering och trakasserier, inte bara av chefer och medarbetare utan även av konsumenter och de som använder tjänsterna.

Låg lön är ett faktum för många migrerande arbetstagare, som ofta anställs av företag som utför tjänster utlagda på entreprenad, till exempel lokalvård, restaurang- och säkerhets-tjänster eller liknande. Låg lön och utläggning av verksamhet samt hur detta påverkar offentligtanställda kommer att vara två viktiga diskussioner på avtalskonferensen. Att införa en policy för dessa områden, vid sidan av det arbete som redan har utförts kring lika lön, kommer med all sannolikhet att vara till stor nytta, i synnerhet för migrerande arbetstagare.

Det finns dock andra sätt där social dialog och avtalspolitik kan anpassas för att hjälpa migrerande arbetstagare att integrera arbetsstyrkan i det nya landet. Hjälpen med språk kan vara mycket viktigt. Det kan ske i form av språkutbildning och rätt till betald ledighet för att delta i kurser. Arbetsgivaren, bemanningsföretaget eller till och med facket kan delta i distributionen av översatta viktiga dokument, i synnerhet om arbetsmiljö och andra anställningsrättigheter.

Uppenbart är detta en fråga om resurser och de migrerande arbetstagarnas exakta behov är beroende av antalet anställda och deras språkbehov. I förhandlingar mellan facket och arbetsgivare kan man bedöma dessa behov samt ta upp hur man bäst uppfyller dem och använder den hjälp som kan vara tillgänglig från andra källor, till exempel offentligt finansierad utbildning, stödgrupper för migranter, etc.

Ett exempel på vad som kan uppnås genom avtalsförhandlingar är årets avtal för den statliga sektorn i Danmark. Det nya treåriga avtalet gäller från och med 1 april 2005 och täcker arbeten med speciell inriktning på icke-danska arbetstagare – det vill säga invandrare och deras barn – som har svårt att komma in på arbetsmarknaden.

Målet är att öka andelen nyanställda från etniska minoriteter, och att hjälpa unga invandrare att få arbetserfarenhet och kvalifikationer. Under en 12-månadersperiod får dessa invandrare 80% av standardlönen och 20% av deras tid ägnas åt utbildning och uppgradering av deras kompetens. I slutet av året får de normallön för arbetet.

Den andra sidan av migrationsutmaningen är det som händer i de länder som de migrerande arbetstagarna lämnar. Det finns tecken på att utbildad arbetskraft, speciellt inom hälso- och sjukvård, lämnar länder som Ungern och Litauen och flyttar till Västeuropa, speciellt Storbritannien och Tyskland. EU-stater har även lockat till sig många migrerande arbetstagare inom vårdyrken från utvecklingsländer, vilka får problem med att klara av situationen på grund av brist på utbildade läkare och sjuksköterskor. En av de viktigaste slutsatserna i ISKA:s forskningsprojekt om migrerande arbetstagare delaktighet var att vårdarbetare föredrar att arbeta i sina hemländer om de får en lön som de kan klara sig på.

Genom att samordna avtalsförhandlingar och den europeiska sociala dialogen kan facket försöka påverka offentliga arbetsgivares policy för rekrytering och bibehållande av personal.

Men även direkt inom EU, i de länder som mister personal, är det mycket viktigt med effektiva avtalsförhandlingar för att få bättre löner och arbetsförhållanden för vårdpersonal och andra offentliganställda, och därmed undanröja ett av huvudskälen till att de överväger att emigrera.

Ett svar från offentliganställdas fackförbund med anledning av denna utveckling, speciellt inom vården, utarbetas av EPSU och täcker politik för etisk rekrytering och bibehållande av personal. Frågan om kvinnliga migrerande vårdanställda diskuterades vid en ISKA-konferens i september och en uppföljningskampanj förbereds för närvarande och inriktas på migrerande arbetstagares rättigheter. Det kommer att vara viktigt med en avtalsdimension i dessa initiativ.

Internationellt samarbete på detta område stöds av ILO (Internationella arbetsorganisationen) som försöker utarbeta internationella riktlinjer om ett antal frågor rörande migrerande arbetstagare. Arbetet omfattar avtal mellan värd- och ursprungsländer som tar upp olika aspekter av migration, främjar rimliga arbetsvillkor för migrerande arbetstagare, tillståndsgivanden och tillsyn av rekryterings- och bemanningsföretag för migrerande arbetstagare samt förhindrar missförhållanden. Man vill även ta upp specifika risker för samtliga migrerande arbetstagare - män och kvinnor - i vissa yrken och sektorer med speciell tonvikt på smutsiga, förnedrande och farliga jobb.