

EFFAT:S VÄGLEDNING FÖR ANVÄNDNING AV ANSTÄLLDA FRÅN BEMANNINGSFÖRETAG

Det blir allt vanligare att använda anställda från bemanningsföretag (eller ”visstidsanställda”) i jordbruks-, turist- och livsmedelssektorn. Detta gör att normala arbetsformer ofta ersätts av tidsbegränsade anställningsförhållanden och det är dåliga nyheter för alla inblandade. Här nedan finns en checklista för fackföreningsmedlemmar som vill ta itu med problemet med tillfälliga anställningar på sin arbetsplats.

1 Ta upp frågan med era fackliga organ och arbetstagarorganisationer.

Prata med era kollegor och med ledningen. Se om möjligt till att frågan tas upp på högsta nivån så att hela företaget berörs. I stora multinationella företag kan Europeiska företagsråd försöka ta upp frågan. Försök att komma fram till principer för vistidsanställning som kan tillämpas i hela företaget (landet, Europa eller till och med internationellt).

2 Förklara för ledningen varför det ligger i både företagets och de anställdas intresse att begränsa användningen av anställda från bemanningsföretag. Anställda från bemanningsföretag:

- | är troligen mindre kvalificerade än företagets anställda,
- | är ofta mindre motiverade, i mindre utsträckning lojala mot företaget och obekanta med företagskulturen



- | är i regel inte så väl insatta i säkerhets- och kvalitetsstandarder eftersom de bara tillfälligt är placerade i företaget,
- | är mer utsatta för olyckor och har högre frånvaro än företagets anställda,
- | behövs ofta inte – företagets egen personal skulle lika väl kunna utföra det arbetet som anställda från bemanningsföretag används för,
- | är faktiskt dyrare, inte billigare för företag (detta har bevisats om och om igen).

3 Klargör att den främsta anställningsformen alltid bör vara fast, öppen och direkt anställning.

Anställda från bemanningsföretag bör endast tillgripas vid legitima behov, till exempel vid exceptionella belastningstoppar eller för att täcka vid sjukfrånvaro. Se till att alla i ledningen och alla arbetstagare vet att det inte är acceptabelt att använda vistidsanställda för att ersätta eller avskaffa fast anställda, sänka villkoren för det arbete som utförs, ersätta strejkande arbetare eller underminera arbetsmarknadskonflikter. Den främsta anställningsformen i alla företag och organisationer ska vara fast, öppen och direkt anställning. Om ledningen inte instämmer med detta bör de uppmanas att tydliggöra sin ståndpunkt.

4 Ta reda på vilka anställningsvillkor vistidsanställda redan har rätt till enligt lagen och försäkra er om att de tillämpas.

Det nya EU-direktivet om anställda på bemanningsföretag ger vistidsanställda rättigheter – och det ligger på de arbetsgivare som använder vistidsanställda att bevisa att de följer direktivet. Genom att anställda från bemanningsföretag får de rättigheter de har rätt till kan arbetsgivare avskräckas från att utnyttja dem – och detta ligger i hela arbetsstyrkans, både de fastanställdas och de vistidsanställdas, intresse. Det är också bra att veta när en arbetsgivare tillämpar god praxis för sina vistidsanställda och när de bara följer de lagstadgade minimikraven. Enligt EU-lagstiftning måste anställda från bemanningsföretag:

- | behandlas på samma sätt och ha lika möjligheter (inklusive lika lön för samma arbete) som vanliga och fast anställda när det gäller anställningsvillkoren,
- | ha erkända och verkställbara kontrakt som fastställer deras anställningsvillkor,
- | få tillgång till information om sina rättigheter och omfattas av hälso- och säkerhetsbestämmelser på arbetsplatsen,
- | få tillgång till samma utrustning, introduktion och utbildning som fast anställda.

Visstidsanställda kan ha ytterligare rättigheter i ert land genom nationella lagar eller kollektivavtal. Det får ni försöka ta reda på!

5 Fråga efter vilka kriterier ert företag väljer bemanningsföretag.

Ansedda arbetsgivare bör endast arbeta med ansedda bemanningsföretag som är ordentligt reglerade (genom licens eller tillstånd). Godtagbara bemanningsföretag gör inte motstånd mot fackföreningar – de förhandlar fram kollektivavtal som omfattar alla anställda. Ta reda på vilka bemanningsföretag ert arbetsgivare vill arbeta med och vilka standarder de tillämpar för att se till att vistidsanställda behandlas på rätt sätt.





6 Försök att få en överenskommelse med er arbetsgivare om användningen av anställda från bemanningsföretag.

EFFAT anser att arbetsgivare som vill använda visstidsanställda bör rådgöra med fackföreningar och företagsnämnder och att, när det är möjligt, all användning av anställda från bemanningsföretag ska regleras av avtal som anger

- | tydliga gränser för antalet visstidsanställda (t.ex. 10 % eller mindre av arbetsstyrkan),
- | en maximal tidsperiod för hur länge en arbetstagare kan ha en tidsbegränsad anställning,
- | minimikraven som bemanningsföretagen förväntas tillämpa,
- | regler för utbildning och hälso- och säkerhetsbestämmelser på arbetsplatsen för visstidsanställda, samt rutiner för att säkerställa att reglerna följs,
- | en lista över de jobb som anställda från bemanningsföretag tillfälligt kan utföra,
- | en mekanism som ser till att lämpliga kvalificerade visstidsanställda (och även andra anställda) erbjuds platser som blir lediga i företaget.

Det bör dessutom inte råda några tvivel om att användningen av visstidsanställda enligt sådana avtal inte underminerar existerande villkor för arbetstagare och i kollektivavtal eller negativt påverkar kollektivförhandlingar – samt att visstidsanställda inte används för att hindra arbetstagare (och visstidsanställda) från att gå med i facket och vara fackligt aktiva.

FIGHT PRECARIOUS WORK

SOCIAL JUSTICE FROM FARM TO FORK

EFFAT represents the interests of more than 2.6 million members, affiliated to 130 national trade unions in 38 European countries in agriculture, food production and tourism.

EFFAT:S VÄGLEDNING FÖR ANVÄNDNING AV ANSTÄLLDA FRÅN BEMANNINGS- FÖRETAG

