

Soziale Gerechtigkeit vom Feld auf den Tisch

Kampf der prekären Beschäftigung! EFFAT Charta gegen prekäre Beschäftigung



**European Federation of Food,
Agriculture and Tourism
Trade Union**



Soziale Gerechtigkeit vom Feld auf den Tisch Kampf der prekären Beschäftigung

EFFAT Charta

gegen prekäre Beschäftigung

angenommen vom 3. EFFAT Kongress, am 20.-21.10.2009 in Berlin

Im Jahre 2000 haben die Mitgliedsstaaten der EU beschlossen, „die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem grösseren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“

Fast 10 Jahre später müssen wir feststellen: Die Ziele wurden nicht erreicht.

Schlimmer noch: Die EU ist aufgrund eines dramatische Wandels der Arbeitsmärkte heute von diesem Ziel weiter entfernt denn je. Die Investitionen der ArbeitgeberInnen in die Aus- und Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen sind gesunken, die Zahl schlechter und unsicherer Arbeitsplätze mit Niedriglöhnen drastisch gestiegen.

Statt die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch umfassende Qualifizierung der Beschäftigten, durch bessere Qualität und mehr Innovationen zu steigern, wird immer mehr outgesourct, dereguliert und prekariert.

Statt die Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen und der Gewerkschaften zu mehr Flexibilität mit mehr Sicherheit zu honorieren, geht es vielen ArbeitgeberInnen nur noch um eines – um extrem billige und extrem flexible Arbeitskräfte.

Das Ergebnis sind soziales Dumping, Niedriglöhne und zunehmende soziale Ungleichbehandlungen: Leih- und SaisonarbeitnehmerInnen, ArbeitnehmerInnen mit befristeten und Teilzeit-Arbeitsverträgen, WanderarbeitnehmerInnen und Scheinselbständige, UntervertragsarbeitnehmerInnen und SchwarzarbeiterInnen – sie alle sind ArbeitnehmerInnen 2. oder gar 3. Klasse geworden, darunter ein hoher Anteil von Frauen. Viele ArbeitnehmerInnen im Landwirtschafts-, Tourismus- und Lebensmittelsektor sind heute aufgrund von Hungerlöhnen nicht mehr in der Lage, durch ihre Arbeit ihren vollen Lebensunterhalt selbst zu verdienen. Sie sind auf Sozialversicherungsleistungen und staatliche Unterstützung angewiesen, um zu überleben. Erwerbsarbeit schützt weniger denn je vor Armut. Die Lage dieser ArbeitnehmerInnen wird noch durch die Privatisierung der öffentlichen Infrastruktur und steigende Gebühren verschärft. Die Daseinsfürsorge als Grundpfeiler des europäischen Sozialmodells zur Sicherstellung der öffentlichen Versorgung ist nicht mehr überall gewährleistet. Deshalb haben wir heute nicht einen grösseren sondern einen geringeren sozialen Zusammenhalt in der EU.

Hinzu kommt, dass durch Outsourcing und Untervergabe von Aufträgen an Subunternehmen in der Regel bestehende tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen unterlaufen werden. Die Schwächung oder gar Demontage und Zerstörung von funktionierenden Strukturen des sozialen

Dialogs und der Tarifverhandlungen in vielen EU Ländern - wie jetzt auch durch die Urteile des EuGH - untergraben die soziale Demokratie und das Europäische Sozialmodell.

Der Landwirtschafts-, Lebensmittel- und Tourismussektor sind von diesen Entwicklungen besonders stark betroffen.

Die Einkommen sind im Tourismussektor durchschnittlich um 20% niedriger als in anderen Sektoren, und eine auffallend hohe Zahl von „verarmten Beschäftigten“ arbeitet im Gastgewerbe. Ein hohes Maß an prekärer Beschäftigung, gepaart mit oft ungünstigen Arbeitszeiten und wenige Möglichkeiten für die Entwicklung von Kompetenzen sowie geringe Aufstiegsmöglichkeiten sind zusätzliche Faktoren für die hohe Personalfluktuation und die im Gastgewerbe auftretenden Probleme, qualifiziertes Personal zu finden und in der Branche zu halten. Außerdem wird das höchste Niveau an Teilzeitarbeit in der Landwirtschaft und im Hotel- und Restaurantsektor erreicht (30% in Hotels und Restaurants und 70% im Agrarsektor). 16% des Fachpersonals in der Landwirtschaft und im Primärsektor arbeiten unter prekären Bedingungen. Bei den Leiharbeitern ist die Teilzeitbeschäftigung im Hotelgewerbe überrepräsentiert.

Studien zeigen, dass eine unverhältnismäßig hohe Zahl an jungen Männern und Frauen unter 30 befristete Arbeitsverträge haben. Fast ein Drittel der unter 30-Jährigen beider Geschlechter in den EU-25 sind befristet angestellt, was mehr als dem doppelten Anteil der Arbeitnehmer aller Altersgruppen mit solchen Verträgen entspricht. Außerdem hat sich gezeigt, dass Frauen und ethnische Minderheiten von prekären Beschäftigungsverhältnissen besonders betroffen sind .

Der Fleischsektor ist ein Beispiel dafür, wie das Prinzip der Freizügigkeit von Arbeitnehmern nicht angewendet werden sollte: aktuelle Praktiken wie illegale Beschäftigung, Menschenhandel, Scheinselbständigkeit, Löhne unter dem Tarifvertrag und die Unterbringung unter erschreckenden Verhältnissen sind in vielen europäischen fleischverarbeitenden Betrieben an der Tagesordnung und führen zu völlig inakzeptablem Sozialdumping und Ausbeutung.

Prekäre Beschäftigung bedeutet im Allgemeinen schlechte Löhne, unsichere Arbeitsplätze, mangelnder Beschäftigungsschutz für die Arbeitnehmer und die Schwierigkeit, dass diese eine Familien erhalten können. Prekär sind Arbeitsverhältnisse ohne oder mit geringer Arbeitsplatzsicherheit, mit niedrigen und ungesicherten Löhnen, mit mangelnder sozialer Sicherheit (Pensionen, Kranken- und Arbeitslosenversicherung), ohne Kündigungsschutz, ohne Berufsbildung, ohne oder mit geringem Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz und ohne Gewerkschaftsvertretung.

Für die Erreichung der Ziele von Lissabon und die Stärkung der europäischen Wettbewerbsfähigkeit ist diese Entwicklung schlicht kontraproduktiv.

Soziale Sicherheit macht nicht arm, sondern ist eine Grundlage für wirtschaftlichen Erfolg. Sie schafft sozialen Frieden und erhöht die Bereitschaft der Menschen, Veränderungen zu akzeptieren und mit zu gestalten.

Wir brauchen eine Wende!

Unsere Forderungen

EFFAT ruft alle **ArbeitgeberInnen** im Landwirtschafts-, Lebensmittel- und Tourismussektor auf, ethisch und sozial verantwortlich zu handeln und vor allem

- alle Arbeitsnormen der IAO, einzuhalten einschliesslich des Rechts der ArbeitnehmerInnen, sich unabhängigen Gewerkschaften anzuschliessen, ohne offenem oder verstecktem Druck ausgesetzt zu sein,
- die konstruktive Rolle der ArbeitnehmervertreterInnen und Gewerkschaften für das Wohl des Unternehmens positiv zu würdigen,
- nationale Tarifvertragssystem und Systeme nationaler industrieller Beziehungen zu repektieren und mit den Gewerkschaften überall Tarifverträge auszuhandeln,
- sozialversicherungspflichtige Arbeitsverträge in der Muttersprache der ArbeitnehmerInnen anzubieten,
- mit den Gewerkschaften gemeinsame soziale Standards für alle prekären Beschäftigungsverhältnisse einschliesslich Saisonbeschäftigte zu vereinbaren,
- geltende Gesetze und Tarifverträge einzuhalten und deren Einhaltung auch bei Vertrags- bzw. Subunternehmern konsequent zu gewährleisten und zu überwachen,
- die EU Leiharbeitsrichtlinie schnell und vollständig umzusetzen,
- mit den Gewerkschaften über den Umfang des Einsatzes von Leiharbeitnehmern in den Betrieben und die Begrenzung auf das unbedingt Notwendige zu verhandeln,
- einen fairen Lohn zu zahlen, der den ArbeitnehmerInnen und ihren Familien ein Leben und Arbeiten in Würde und eine Teilnahme am gesellschaftlichen Leben ermöglicht, ohne auf finanzielle Unterstützung durch Dritte (Staat, Sozialversicherung) angewiesen zu sein,
- soziales Dumping zu verhindern und das Diskriminierungsverbot konsequent umzusetzen und niemanden aus ökonomischen, sozialen, geschlechtsspezifischen, religiösen oder kulturellen Gründen oder aufgrund ethnischer Herkunft oder Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu benachteiligen, sondern alle nach dem Grundsatz zu behandeln: gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen für gleichwertige Arbeit am gleichen Arbeitsort,
- besondere Massnahmen zur sozialen Integration von Wander- und Saisonbeschäftigten zu ergreifen,
- alle Auslagerungs-Projekte (Outsourcing/Auftragsuntervergabe) mit den Gewerkschaften/BetriebsrätInnen zu verhandeln,
- die erworbenen Rechte und Besitzstände der ausgelagerten ArbeitnehmerInnen zu sichern,
- kein Opt-out von gesetzlichen Arbeitszeitregelungen zuzulassen, stattdessen gemeinsam mit den Gewerkschaften alle geplanten Arbeitszeit- und Flexibilisierungsmassnahmen zu verhandeln,
- sicherzustellen, dass Teilzeitbeschäftigung eine von den ArbeitnehmerInnen frei zu wählende Option und keine verpflichtende Vorgabe ist,
- durch innovative Unternehmenspolitik Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen,

-
- umfassende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gerade auch für prekäre Beschäftigte anzubieten, um deren Beschäftigungsfähigkeit zu fördern,
 - beschäftigungsfreie bzw. weniger beschäftigungsintensive Zeiten (z.B. nicht-saisonale Zeiten) für Qualifizierungsmaßnahmen zu nutzen,
 - prekäre Beschäftigte besonders in Fragen der Arbeits-, Umwelt- und Lebensmittelsicherheit zu schulen,
 - regelmässige Gespräche mit den ArbeitnehmerInnen über die Förderung ihrer beruflichen Entwicklung zu führen, um mit ihnen individuelle Qualifikationspläne zu vereinbaren.

EFFAT ruft die **politischen AkteurInnen** auf nationaler und europäischer Ebene auf,

- den gemeinsamen europäischen Binnenmarkt und den gemeinsamen Arbeitsmarkt durch eine europäische Sozialpolitik zu ergänzen, die den Missbrauch und das Unterlaufen gesetzlicher und tarifvertraglicher Bestimmungen verbieten und verhindern,
- Sozialklauseln in öffentliche Auftrags- und Subventionsvergabe einzuführen, die sicherstellen, dass nur jene Unternehmen in den Genuss von öffentlichen Aufträgen und Subventionen kommen, die alle gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften einhalten,
- nach den Urteilen des EuGH in Sachen Viking, Laval und Rueffert die rechtlichen Voraussetzungen für eine konsequente Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes in der gesamten Arbeitswelt zu schaffen,
- die Einführung des Herkunftslandprinzips für alle Arten von Beschäftigung zu unterbinden und sicherzustellen, dass einheimische und ausländische Unternehmen im Rahmen eines fairen Wettbewerbs den gleichen Bedingungen unterworfen sind,
- jegliche weitere Deregulierung der Arbeitsmärkte zu verhindern,
- zur Bekämpfung von sozialem Dumping verbindliche soziale Mindeststandards für alle Beschäftigten auf europäischer Ebene einzuführen,
- gleichen Zugang für alle ArbeitnehmerInnen zu nationalen Sozialleistungen zu gewährleisten,
- jeglichem Missbrauch der Dienstleistungsfreiheit und Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen sowie der Scheinselbständigkeit vorzubeugen,
- endlich effektive Instrumente zur Überwachung und Umsetzung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Bestimmungen einzuführen,
- ein EU Instrument zu schaffen, das die besondere Verantwortung und Haftung von Hauptvertrags- und SubunternehmerInnen sowie VermittlerInnen (sog. DienstleisterInnen) für Löhne, Arbeitsbedingungen, Sozialversicherungsbeiträge und Steuern regelt,
- Leiharbeitsfirmen verstärkt zu kontrollieren und zu zertifizieren,
- für eine Verstärkung und bessere Ausbildung der nationalen Arbeits- und BetriebsinspektorInnen und eine bessere europäische Koordinierung ihrer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zu sorgen,
- auf jegliche Opt-out Regelungen in europäischen Gesetzen (wie z.B. in der Arbeitszeitrichtlinie) zu verzichten,

-
- die Entsenderichtlinie rasch zu reformieren, um sicherzustellen, dass die Richtlinie wirklich nur Mindeststandards regelt,
 - die Tarifautonomie der Sozialpartner zu stärken, einschliesslich des europäischen Grundrechtes auf grenzüberschreitende industrielle Kampfmassnahmen,
 - dem neuen EU Vertrag ein soziales Fortschrittsprotokoll anzuhängen, das sicherstellt, dass die sozialen Grundrechte und die Rechte der SozialpartnerInnen nicht durch Regelungen des gemeinsamen Marktes unterlaufen werden,
 - eine europäische Richtlinie mit sozialen Mindeststandards für Saisonbeschäftigte einzuführen,
 - eine europäische Beobachtungsstelle für WanderarbeitnehmerInnen und Saisonbeschäftigte einzurichten,
 - den Ausbau und die Förderung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik voranzutreiben,
 - die Einrichtung von Transfer- und Qualifizierungsgesellschaften für Arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohte ArbeitnehmerInnen zu fördern,
 - ein persönliches Recht auf Qualifizierung, Weiterbildung und lebenslanges Lernen einzuführen,
 - alle ArbeitgeberInnen zu verpflichten, mit allen ArbeitnehmerInnen regelmässig Qualifizierungspläne zu vereinbaren,
 - die Rechte und Entwicklungsmöglichkeiten von besonders benachteiligten Kindern und ArbeitnehmerInnen mit Behinderung zu fördern; denn Bildung ist der Schlüssel zu Integration, Teilhabe und gleichen Lebenschancen in der Gesellschaft.

EFFAT ruft die Mitgliedsorganisationen auf,

- Tarifverhandlungen in allen Sektoren und Unternehmen als ein Instrument zu nutzen, um Löhne, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für prekäre Beschäftigte zu verbessern und für eine Gleichstellung zu sorgen,
- die verbindliche grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der Tarifpolitik zu intensivieren, um soziales Dumping zu verhindern bzw. zu bekämpfen,
- gemeinsame europäische Sozial- und Tarifstandards mit den ArbeitgeberInnen zu verhandeln,
- einen regelmässigen Erfahrungsaustausch über gute Praktiken zur Gleichstellung von prekären ArbeitnehmerInnen und zu sozial verantwortlichen Restrukturierungsmassnahmen einschliesslich Outsourcing durchzuführen,
- die Sozial- und Strukturfonds der EU zu nutzen, um die Beschäftigungsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen zu verbessern.