



EUROPEAN TRANSPORT  
WORKERS' FEDERATION

# Fair Transport Europe

ETF:s vision av framtiden  
för europeisk transport





# Innehåll

Förord .....	3
1. ETF:s vision: Fair Transport Europe .....	4
2. Stoppa social dumpning – för rättvisa arbetsvillkor .....	5
3. Problem och lösningar inom olika sektorer .....	8
Järnvägar .....	8
Kollektivtrafik i städer .....	12
Inre vattenvägar .....	14
Vägtransporter .....	16
Civilflyg .....	20
Sjötransport .....	23
Hamnar .....	26
Logistik .....	28





“

*Digitaliseringen har revolutionerat världen och mycket kan göras på nätet. Men så länge gods och personer inte kan skickas från en plats till en annan i Europa via e-post har transportarbetarna inom alla sektorer en kritisk roll inom EU.*

*Vår arbetsplats är den inre marknaden för transport, men den kräver inte bara öppna marknader för att fungera, utan också hållbarhet och rättvisa arbetsvillkor.*

”

- Lars Lindgren, Ordförande för ETF

# Förord

Transporter är en viktig komponent i den europeiska ekonomin. Transportsektorn skapar både tillväxt och arbetstillfällen. Sektorn står för närmare 5 procent av den europeiska bruttonationalprodukten och sysselsätter direkt mer än 11 miljoner människor – 5 procent av hela arbetsstyrkan inom EU<sup>1</sup>.

En harmoniserad europeisk transportmarknad är viktig för att skapa verkligt fri rörlighet för gods och personer inom EU. Och de potentiella fördelarna som en integrerad europeisk transportmarknad erbjuder kan inte negligeras: ökad rörlighet, bättre ekologisk hållbarhet, mer intern sammanhållning och internationell konkurrenskraft inom EU.

Men detta kan inte uppnås på bekostnad av rättvisa löner och goda arbetsvillkor för transportarbetarna, transporttjänsternas kvalitet och säkerheten för passagerare, personal och gods.

Öppnandet av marknader för gods och tjänster innebär att arbetsmarknaden förvandlas till en mötesplats för anställda med olika nationaliteter, kulturer och löner.

Det krävs gemensamma standarder för arbetsvillkor och sociala rättigheter på den europeiska arbetsmarknaden, på samma sätt som det krävs gemensamma normer och miljö- och säkerhetsbestämmelser för handeln med varor och tjänster på den inre marknaden i Europa.

Det här dokumentet föreslår viktiga åtgärder för att skapa en rättvis europeisk transportmarknad. Det är uppenbart att de flesta utmaningarna endast kan lösas i samarbete med olika EU-institutioner och nationella nivåer. Europeiska transportarbetarefederationen vill med hjälp av det här dokumentet bidra till en bättre och konstruktivare debatt om hur de utmaningar som transportarbetarna i Europa står inför ska lösas.

ETF utmanar de europeiska arbetsgivarorganisationerna att engagera sig för att gemensamt hitta effektiva lösningar som befriar den europeiska transportmarknaden från företag som kringgår eller bryter mot dagens regler, använder sociala dumpningsmetoder och baserar sin verksamhet på illojal konkurrens.

Vi vill uppmana Europeiska kommissionen, Europaparlamentet och de europeiska ländernas regeringar att inleda och delta i en debatt med transportarbetarna om en framtida europeisk transportmarknad som är baserad på hållbara förutsättningar, både ur ett ekonomiskt och ett socialt perspektiv.

Lars Lindgren  
Ordförande för ETF

Eduardo Chagas  
Generalsekreterare för ETF

<sup>1</sup> Undersökning: "The Single Market in Transport and Tourism (Cost of Non-Europe)", European Parliamentary Research Unit, 2014



# Visionsdokument “Fair Transport Europe”

## ETF:s vision av framtiden för europeisk transport

### 1. ETF:s vision: Fair Transport Europe

EU har vidtagit viktiga åtgärder för att skapa en harmoniserad marknad för transporter i Europa. Transportpolicyn har på ett beslutsamt sätt verkat för att uppfylla målet om integration och undanröjande av hinder, såväl tekniska som administrativa och regelmässiga.

Avregleringen har omformat transportsektorn. Sedan avregleringsprocessen inleddes för 20 år sedan har transportsektorn förändrats kraftigt, och förändringarna har blivit ännu tydligare efter utökningen av EU år 2004 och 2007.

Men avregleringsprocessen har inte åtföljts av en social harmoniseringsprocess för anställnings- och arbetsvillkor. Anställnings- och arbetsvillkoren är istället föremål för en generell och tydlig försämring<sup>2</sup>, som påverkar alla transportslag.

Vitboken om ett gemensamt europeiskt transportområde som publicerades 2011 har i synnerhet efterfrågat ett integrerat, sammanhållet transportsystem i Europa och tagit upp många problem som måste lösas för att åstadkomma detta. Men vitboken tog inte upp frågor om social harmonisering och de regulatoriska åtgärder som krävs för att säkerställa rättvisa transporter i Europa.

Det här visionsdokumentet från ETF beskriver vilka åtgärder som krävs för att skapa förutsättningar för rättvisa transporter i Europa, t.ex. i form av ny EU-lagstiftning, åtgärder utanför lagstiftningen, införande av lagstiftning, nationellt upprätthållande av lagar och regler eller bättre samordning mellan medlemsstaterna.

Visionen Fair Transport Europe betraktar *inte* en konkurrenskraftig europeisk transportmarknad och högkvalitativa transporttjänster med rättvisa arbetsvillkor som ett nollsummespel.

Visionen Fair Transport Europe föreslår istället konkreta lösningar för att skapa en harmoniserad europeisk transportmarknad och undvika en neråtgående social spiral i riktning mot den lägsta gemensamma nämnaren. Den innehåller förslag som garanterar rättvisa löner, rättvisa arbetsvillkor och rättvisa sociala rättigheter för transportarbetarna i Europa.

Sidorna som följer innehåller konkreta handlingsförslag för att åtgärda den aktuella situationen inom de olika sektorerna. Men innan vi beskriver dessa ägnar vi ett kapitel åt social dumpning. Det är ett problem som är gemensamt för de mest harmoniserade sektorerna, bl.a. vägtransport, civil luftfart och sjötransport, som har allvarliga problem med arbetsvillkor, löner och socialt skydd, vilket även förekommer inom andra transportsektorer.



<sup>2</sup> Undersökning: “Social and working conditions of Road Transport Hauliers”, Europaparlamentet, 2013

## 2. Stoppa social dumpning – för rättvisa arbetsvillkor

Det politiska landskapet i Europa, och inte minst de senaste valresultaten i Europaparlamentet, visar att euroskeptisismen är på frammarsch. Sedan transportmarknaderna började öppnas i Europa har frågor om social dumpning<sup>3</sup> och arbetsvillkor blivit allt mer angelägna och – med rätta – tagit plats bland de politiskt mest kontroversiella och omdiskuterade frågorna.

Social dumpning orsakar allvarliga problem med reella konsekvenser – inte bara för transportarbetarna utan också för sammanhållningen inom EU. I många länder är den sociala dumpningen ett av de främsta argumenten som euroskeptiska rörelser eller politiska partier utnyttjar till att framhäva nackdelarna med djupare integration av den inre marknaden.

Om de problemen inte åtgärdas snabbt och effektivt kommer euroskeptisismen att öka ytterligare.

Social dumpning över gränserna är en metod som utgör ett hot mot den europeiska sammanhållningen och kan störa den fria rörligheten för arbetskraft och tjänster. Varje år anställs migrantarbetare inom byggbranschen, köttindustrin, transportsektorn, och många andra branscher, utan socialt skydd och med undermåliga löner och omänskliga levnadsförhållanden.

Det europeiska projektet har en stor brist på social sammanhållning. Avregleringsprocessen för den europeiska transportmarknaden saknade den nödvändiga konvergensen mellan ökad konkurrens

<sup>3</sup> *Socialdumpningskernärföretagmissbrukarmöjligheterna som den inre marknadens fria rörlighet erbjuder till att underminera eller kringgå befintliga regler och normer på arbetsmarknaden eller illojalt utnyttja kryphål i lagstiftningen och få konkurrensfördelar över företag som i god tro följer gällande regler. En del arbetsgivare anställer de arbetare som har minsta möjliga skydd och erbjuder dem lägsta möjliga lön och undermåliga arbetsförhållanden för att öka sina vinstmarginaler samtidigt som de hindrar eller försämrar möjligheterna till kollektiv representation för arbetstagarna, vilket illustreras geografiskt genom fenomenet utlokalisering/offshoring. På sektornivå blir den sociala dumpningen tydlig när arbetsgivarna minskar sina personalkostnader genom att använda sig av tillfällig personal (från bemanningsföretag), underleverantörer, falska egenföretagare, icke-organiserad personal, osäkra anställningsavtal och liknande.*

och en parallell social harmoniseringsprocess inom EU:s medlemsstater vad avser anställnings- och arbetsvillkor. Större insatser krävs för att säkerställa rättvisa arbetsvillkor och sociala rättigheter för alla.



Det finns fortfarande stora skillnader mellan EU-länderna när det gäller arbetskraften och de sociala marknadsstrukturerna. Detta, kombinerat med svaga och ineffektiva metoder för nationellt upprätthållande av EU:s lagar och regler, har skapat kryphål i lagstiftningen som i mycket stor omfattning ger möjlighet till illojal konkurrens och social dumpning. Det har gett upphov till falska egenföretagare, falsk stationering, olovlig rekrytering via bemanningsföretag och liknande.

Social dumpning är inte bara ett problem för arbetarna. Laglydiga företag förlorar sin konkurrenskraft gentemot konkurrenter som ägnar sig åt social dumpning och ländernas planer för socialt skydd och beskattning undermineras och kringgås i mycket hög grad.

ETF vill därför uppmana arbetsgivare som följer gällande regler att tillsammans med ETF kräva att effektiva åtgärder utarbetas som skapar rättvisa villkor och lika förutsättningar både för anställda och företagare. Den europeiska branschvisa sociala dialogen (European Sectoral Social Dialogue) kan vara ytterligare en plattform för en utveckling i den riktningen, utan påverkan från den lagstiftande roll som kommissionen måste ha.

Utmaningarna är påtagliga och avsevärda, men inte oöverstigligen. ETF presenterar 9 generella förslag som kan få stor genomslagskraft i kampen mot social dumpning. Sektorspecifika förslag beskrivs i de individuella kapitlen för varje sektor.

## Förslag nr 1

**Fastställa en definition av social dumpning och verka för en uppåtriktad harmonisering av den sociala lagstiftningen inom transportsektorn**

Om den fria rörligheten för arbetskraft och tjänster ska fungera måste det också finnas social sammanhållning inom EU. Uppåtriktad harmonisering av skattelagstiftningen och för transportsektorn relevant anställnings- och sociallagstiftning i de olika länderna, samt hänsyn till arbetstagarnas grundläggande rättigheter, skulle i hög grad bidra till att skapa gemensamma villkor och förutsättningar för konkurrensen inom branschen.

## Förslag nr 2

**Revidering av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare**

Revidering av direktivet om utstationering av arbetstagare så att det tar hänsyn till de specifika villkoren för den mycket rörliga arbetskraften inom transportsektorn.

## Förslag nr 3

**Åtgärder från EU som säkerställer att anställnings- och sociallagstiftningen följs och tillämpas på samma sätt i alla medlemsstaterna.**

Det finns ett behov av enhetlig tillämpning och efterlevnad av befintlig anställnings- och sociallagstiftning, särskilt vad gäller direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare och Rom I, förordning 593/2008/EG om tillämplig lag för avtalsförpliktelser avseende lön, arbetsvillkor eller arbetsmiljö. Mekanismerna för kontroll och efterlevnad måste utökas och effektiviseras för att säkerställa bättre samarbete och samordning mellan medlemsstaterna. ETF föreslår:

- **En europeisk plattform för övervakning och arbetsplatsinspektioner**  
En europeisk plattform för arbetsplatsinspektioner som övervakar svartarbete för att stärka samarbetet över gränserna och identifiera och eliminera brevlådeföretag och liknande verksamheter, samt löneutbetalningar och arbetsförhållanden (inklusive förhållandena för arbets- och vilotider).
- **En effektivare harmonisering av sanktioner och böter till en nivå som är avskräckande.**
- **Investering i ett internationellt utbyte av personal för övervakning och inspektion.**
- **Fler utbildningsprogram för inspektions- och kontrollpersonal.**

## Förslag nr 4

**Införa EU-metoder som garanterar övervakning och kontroll av arbets- och vilotidsreglerna för alla transportslag, och ger säkrare arbetsplatser och arbetsmetoder.**

Komplettera befintlig lagstiftning eller införa ny lagstiftning som garanterar obligatoriska kontroller och ser till att reglerna om arbets- och vilotider följs för alla transportslag, i synnerhet gränsöverskridande verksamhet, samt lagstiftning om konstruktion och montering av nödvändiga digitala instrument som ger möjlighet till effektiv kontroll av fordon/fartyg. Säkerställa effektiv information och gränsöverskridande utbyte mellan kontrollmyndigheterna.

## Förslag nr 5

**Ändra den befintliga lagstiftningen för att säkerställa att anbudsgivningen för tjänster inom alla transportslag inte ger upphov till försämrade arbetsvillkor och förlorade arbetstillfällen.**

Lagstiftningen måste anpassas så att den gör överföring av personal obligatorisk och garanterar de rättigheter som förvärvats av personalen, som arbetade för det tidigare företaget under hela tjänsteavtalets löptid. Upphandlingsvillkoren måste tvinga alla anbudsgivare att som minimikrav inkludera de faktiska gällande villkoren som gäller på platsen där tjänsten ska tillhandahållas i sina anbud.

## Förslag nr 6

**Införa lagstiftning mot falskt egenföretagande**

Det främsta kännetecknet för egenföretagande är självständighet. Arbetsgivarna utnyttjar egenföretagare för att slippa betala sociala avgifter, kringgå kollektivavtal, anställningsskydd och liknande. Samtidigt är det uppenbart att sådan personal i realiteten är anställd, eftersom de har mycket lite eller ingen självständighet och strikt måste följa order från sina arbetsgivare. Därför finns det ett stort behov av att införa lämplig lagstiftning som bekämpar det här fenomenet.

## Förslag nr 7

**Europeiskt socialförsäkringskort**

Införandet av ett Europeiskt socialförsäkringskort som underlättar informationsutbytet och skapar ett europeiskt förvarningssystem för svartarbete.



## Förslag nr 8

### En klausul för social utveckling som integrerar sociala rättigheter och arbetstagarnas rättigheter med principerna om fri rörlighet

Införandet av en klausul för social utveckling, i form av ett protokoll som bifogas till de europeiska fördragen, kan bli en effektiv mekanism i kampen mot social dumpning.

Ett sådant protokoll bör klargöra den primära statusen för de grundläggande rättigheterna, som fackföreningen måste ta hänsyn till i sin dagliga verksamhet. EU:s ekonomiska friheter får inte ges företräde framför grundläggande rättigheter och social utveckling.

Artikel 1 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna anger att människans värdighet är okränkbar och att den måste respekteras och skyddas. Artikel 31 i stadgan garanterar alla arbetstagare rätten till arbetsvillkor som respekterar arbetstagarens hälsa, säkerhet och värdighet. Alla arbetstagare har rätt till en begränsning av det maximala antalet arbetstimmar, till viloperioder varje dag och varje vecka och en årlig betald semesterperiod. De här rättigheterna är grundläggande och måste alltid respekteras.

Principerna om fri rörlighet för arbetstagare (artikel 45 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt), fri etableringsrätt (artikel 49 och efterföljande i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt) och fri rörlighet för tjänster (artikel 56 och efterföljande i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt) bör bana väg för dessa grundläggande rättigheter.

## Förslag nr 9

### Erkännande av fackföreningar och deras förmåga att förhandla fram kollektivavtal

Alla EU-länder har godkänt Internationella Arbetsorganisationens (ILO) "grundkonventioner", men en del arbetsgivare erkänner fortfarande inte fackföreningar och arbetstagarnas rätt att organisera sig och förhandla om sina arbetsvillkor. ETF vill därför uppmana EU:s beslutsfattare att stärka erkännandet av fackföreningarna inom alla sektorer och bevara och respektera rätten att strejka.



# 3. Problem och lösningar inom olika sektorer

## Järnvägar



### Problem

Inom järnvägssektorn tillämpas just nu allt oftare otillbörliga affärsmetoder som blir alltmer omfattande och ofta förekommande genom etablerandet av en inre marknad och allt fler järnvägsbolag som konkurrerar med varandra. Följande sociala dumpningsmetoder som tillämpas vid gränserna i Europa och på nationell nivå har redan observerats inom järnvägssektorn.

1. **Konkurrensbaserad upphandling för kollektivtrafik på järnväg** innebär att konkurrensen bland anbudsgivarna ofta baseras på kostnaderna för arbetskraften och de behöriga myndigheterna väljer i allmänhet anbudet med det lägsta priset, vilket resulterar i en generell försämring av de sociala förhållandena, som också påverkar de ansvariga företagen, och otrygga anställningar.



2. Järnvägsbolagen konkurrerar med varandra på ett illojalt sätt genom att **bryta mot reglerna för arbets-, kör- och vilotider**, låta förarna arbeta för länge utan tillräcklig tid för vila, utsätta förarna för en arbetsmiljö med möjliga missförhållanden och åsidosätta säkerheten. Bevisen för sådana missförhållanden blir allt fler. Social dumpning av det slaget är ett vanligt problem för gränsöverskridande tjänster eftersom det saknas regler och instrument för övervakning och kontroll över gränserna.

3. **Lönedumpning** förekommer allt oftare inom gränsöverskridande verksamhet. Förare och annan tågpersonal med låg lön arbetar i järnvägsnätet som går igenom länder där lönerna är högre än i deras hemländer. Det är ett problem som påverkar frakt- och passagerartrafiken och leder till en låglönespiral som sätter press på lönerna i "högkostnadsländerna". Nästa steg etablerar järnvägsbolagen dotterbolag eller köper upp järnvägsbolag i ett "lågkostnadsland" och fortsätter att driva sin verksamhet i hemlandet med personal från ett "lågkostnadsland", som arbetar under sämre förhållanden och därmed äventyrar arbetstillfällena.
4. Ofta använder man sig av **underleverantörer** för bl.a. städningstjänster, cateringtjänster, tågpersonal på nattåg, underhåll av spår och vagnpark och man anlitar i allt högre grad **tillfällig personal från bemanningsföretag** som fast anställda, t.ex. tågförare, växlingspersonal, tåginpektörer eller tågpersonal, och skapar därmed otrygga arbetsvillkor och otrygga anställningsavtal. Sådana metoder används i allt högre grad som ett sätt att sänka kostnaderna på bekostnad av god utbildning och goda arbetsvillkor och de äventyrar dessutom säkerheten.
5. **(Falsa) egenföretagare som används som personal** måste ta hand om sina egna sociala avgifter, sjukförsäkringar etc. och de omfattas inte av kollektivavtalen. Sådan personal ansvarar själv för alla risker i samband med den bristfälliga anställningstryggheten. Inom järnvägssektorn annonserar tågförare som är egenföretagare sina tjänster till olika järnvägsbolag via internet. Sådana metoder, som förväntas bli allt vanligare i framtiden, kan skapa problem inte bara i form av social dumpning utan också för järnvägssäkerheten. Utöver problemet med att övervaka och se till att reglerna för kör- och vilotider och andra arbetsvillkor respekteras uppstår också ett problem med att säkerställa att tågförarna får bra utbildning på säkerhetssystemet



som används av företaget som anställer tågföraren. Det är järnvägsbolaget som tågföraren arbetar för som måste utfärda ytterligare förarcertifikat. Det innebär att det uppstår problem när samma tågförare arbetar för mer än ett bolag.

6. Det så kallade **Lokförardirektivet** 2007/59/EG anger ingen kortaste varaktighet för tågförarutbildningen, och resultatet är att skillnaderna mellan länderna och bolagen är mycket stora, och kan variera från några veckor till 8 månader. Alla som är verksamma inom branschen bekräftar att en seriös yrkesutbildning för att bli en certifierad tågförare kräver mer tid än några få veckor eller månader. På nytt äventyrar man säkerheten av besparingskäl och hotar de högklassiga arbetsmetoderna hos bolag som investerar i kvalitetsutbildning för sina tågförare.

7. Efter införandet av en inre marknad för underhåll av vagnparker via ECM-systemet (**Entities in Charge of Maintenance**<sup>4</sup>) har vi observerat stora kvalitetsskillnader för underhållet som utförs av de olika ECM-verkstäderna. Företagen sänkte sina kostnader genom att låta utföra underhållet i länder med lägre löner, men social dumpning blir ett faktum när kostnadsänkningarna baseras på personal med otillräcklig utbildning och kvalificering i underhållsverkstäderna.

8. Bristen på europeiska regler om kvalificering och kvalitetsutbildning för andra yrken med säkerhetsansvar inom järnvägsbranschen, utom lokförare, skapar också otillbörlig konkurrens mellan företag som investerar i kvalitetsutbildning och företag som sparar på utbildningen. Det är inte sant att det endast är bolagen som har ansvar i händelse av olyckor och därmed står för alla risker, även tågpersonal med ansvar för säkerheten ombord, tåginspektörer och tågklarare har ansvar och kan ställas inför brottmålsdomstol. Rätt utbildning är helt nödvändig.



## Mål

Anpassa den befintliga lagstiftningen för att förhindra olika former av social dumpning inom järnvägssektorn och därmed garantera säker verksamhet, tjänster med hög kvalitet och goda arbetsvillkor. Införa nödvändiga instrument för att garantera strikt implementation och uppföljning.

<sup>4</sup> Se förordning EU/445/2011



## Lösningar

1. Artikel 4(5) och 4(6) i förordning 1370/2007 (om kollektivtrafik på järnväg och väg) anger att myndigheterna kan, men inte är skyldiga att, kräva att anbudsgivarna överför personalen till ett nytt företag och/eller uppfyller vissa sociala krav, som beskrivs i detalj i punkt 16 och 17 i ingressen, vid **konkurrensbaserad upphandling** för kollektivtrafik på järnväg. ETF:s ståndpunkt är att det måste bli obligatoriskt för behöriga myndigheter att i upphandlingsvillkoren kräva att de sociala kraven uppfylls och överföring av personal för att skapa samma förutsättningar för alla anbudsgivare (se kapitlet om Kollektivtrafik i städer).
2. Genom en omformning av direktivet om säkerheten på gemenskapens järnvägar (COM(2013)31) bör EU-lagstiftningen tillhandahålla en tydlig skyldighet för medlemsstaterna och ländernas säkerhetsmyndigheter att övervaka och kontrollera att **reglerna för arbets-, kör- och vilotider**, fastställda i kollektivavtal på nationell nivå eller företagsnivå och på europeisk nivå för gränsöverskridande tjänster enligt direktiv 2005/47/EG<sup>5</sup>, följs och införa sanktioner vid brott mot reglerna. Endast strikta, systematiska och omfattande kontroller med sanktioner kan förhindra social dumpning.

Teknik som ger möjlighet att genomföra kontroller och garantera efterlevnad finns tillgänglig men krävs inte enligt lagstiftningen: EU-lagstiftningen (ERA-förordningen och interoperabilitetsdirektivet) måste kräva att **digitala färdskrivare** installeras i alla lokomotiv (gamla och nya). Sådana färdskrivare är avsedda att fungera tillsammans med ett smartkort för tågföraren, som registrerar kör- och vilotiderna för den individuella föraren.

3. Tydligt erkänna att mobil tågpersonal används i infrastrukturen i ett värdland med samma lönevillkor som i hemlandet, när sådana villkor är sämre, som ett faktum som påvisar social dumpning och strikt tillämpa och genomdriva bestämmelserna i **direktivet om utstationering av arbetstagare och/eller Rom I-förordningen** för sådana arbetstagare. Skapa ett online-verktyg eller liknande som kontrollmyndigheterna kan använda till att övervaka gränsöverskridande bruk av järnvägspersonal.
4. Förbättra direktivet om **arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag** (2008/104/EG) för att befrämja direkt anställning och garantera säkerhet i arbetet.

<sup>5</sup> ETF och CER (Community of European Railway and Infrastructure Companies) undertecknade redan 2004 ett avtal med titeln "Certain aspects of the Working Conditions of Mobile Workers engaged in Interoperable Cross-Border Services" om vissa aspekter på villkoren för anlitande av mobila arbetstagare i gränsöverskridande driftskompatibel trafik inom järnvägssektorn. År 2005 infördes avtalet i form av rådets direktiv 2005/47/EG.

5. Införa lagstiftning mot **falskt egenföretagande**. Att använda **tågförare som är egenföretagare** bör vara olagligt av säkerhetsskäl.
6. Den inre marknaden bör garantera kvaliteten för tjänsterna och inte skapa förhållanden som uppmuntrar utbildningsdumpning. Den aktuella revisionen av de s.k. **lokfördirektivet 2007/59/EG** bör ta hänsyn till den aspekten och fastställa en gemensam kortaste utbildningstid för alla aspekter på förarens kvalificering, som förarlicensen och det kompletterande certifikatet intygar. Kompetenskraven för de nationella säkerhetsbestämmelserna, kunskaperna om infrastrukturen och vagnparken måste fastställas tydligare och medlemsstaterna måste få möjlighet att fastställa gemensamma krav för utbildningen om de nationella säkerhetsreglerna. Reglerna för ackreditering av utbildningscentra och utbildare bör strikt genomdrivas genom att överlåta ansvaret till de nationella säkerhetsmyndigheterna.
7. Under den kommande utvärderingen av **certifieringssystemet för underhållsansvariga enheter för vagnparker** bör bestämmelser om kraven på utbildning av underhållspersonal övervägas. Minimikrav för utbildningen (kvalifikationer, utbildningens kvalitet och längd) av underhållspersonal bör vara en obligatorisk del både för en obligatorisk certifiering av underhållsverkstäder och certifiering av underhållsansvariga enheter.
8. Fastställa harmoniserade europeiska normer på högsta nivå för kvalificering och utbildning av all järnvägspersonal med säkerhetsansvar.

Dessutom bör man införa ett **smartkort för förare** som kombinerar förarlicensen som utfärdas av de nationella säkerhetsmyndigheterna och det kompletterande certifikatet

som utfärdas av järnvägsbolaget. Ett sådant smartkort ger möjlighet att uppdatera förarens kompetenser och övervaka de nödvändiga kompetenserna.





## Problem

Social dumping inom kollektivtrafiksektorn i städer sker inom ramen för konkurrensbaserad upphandling och/eller när tjänster läggs ut på entreprenad till underleverantörer. Mer än 50 % - upp till 70 % för bussbolag - av de totala kostnaderna för kollektivtrafikbolagen utgörs av personalkostnader och konkurrensen bland de olika anbudsgivarna för ett offentligt tjänstekontrakt sker i grunden med utgångspunkt från personalkostnaderna. Behöriga myndigheter brukar i allmänhet välja det billigaste anbudet. Detta ger upphov till en nedåtgående spiral för löner och arbetsvillkor, som arbetsmiljö, utbildning och respekten för regler om arbets- och vilotider. Utläggning av verksamhet leder ofta till otrygga anställningsavtal och utan obligatorisk överföring av personal vid ett byte av företag utsätts kollektivtrafikpersonal i städer systematiskt för otrygga anställningsförhållanden, i synnerhet

äldre arbetstagare. Konsekvensen av detta är att konkurrensen sker på arbetstagarnas bekostnad.

Hänsyn bör tas till att kollektivtrafikbolag som funnits under lång tid och socialt ansvarstagande företag anställer personal med lång erfarenhet och ofta inför policyer som överträffar minimikraven, t.ex. policyer som befrämjar anställning av kvinnor och jämställdhet, policyer för mångfald som integrerar missgynnade arbetstagare på arbetsmarknaden, policyer för balans mellan arbete och fritid eller policyer för karriärutveckling som även riktar sig till yrken med lägre kvalifikationer och andra. Konkurrens utan obligatoriska sociala standarder på hög nivå tvingar företag med fördelaktiga kollektivavtal att antingen försvinna eller skapa dotterbolag med inga eller ogynnsamma kollektivavtal. Detta strider mot samtliga mål för EU:s sociala policy.



## Mål

Arbetstagare inom kollektivtrafik i städer, deras arbeten och arbetsvillkor får inte påverkas av ett politiskt beslut att organisera kollektivtrafiken med utgångspunkt från konkurrens. Bra arbetsvillkor är nödvändiga för att kunna erbjuda allmänheten och medborgarna tjänster med hög kvalitet.

## Lösning

EU-förordning 1370/2007 om kollektivtrafik på järnväg och väg måste garantera lika villkor vad avser sociala förhållanden och personalkostnader för alla anbudsgivare som deltar i konkurrensbaserad upphandling för kollektivtrafiktjänster. Därför måste artikel 4(5) och artikel 4(6) i förordning



1370/2007 om kollektivtrafik på järnväg och väg ändras så att behöriga myndigheter tvingas att inkludera obligatoriska sociala kriterier och/eller överföring av personal vid byte av företag i anbudsspecifikationerna.

Hänsyn måste tas till följande element:

1. Alla anbudsgivare måste följa det kollektivavtal, samt alla företagsavtal, som gäller på platsen där kollektivtrafiktjänsten tillhandahålls. Om det finns ett befintligt kollektivavtal för den nationella sektorn innebär detta också att alla befintliga företagsavtal, som i regel är mer förmånliga, måste följas.
2. Vid överföring av personal måste alla arbetstagare som var anställda av det tidigare företaget överföras till den nya operatören och det nya företaget måste respektera alla förvärvade rättigheter, inklusive pensionsrättigheter, under hela avtalstiden för det offentliga tjänsteavtalet.
3. Personalstyrkan som är anställd av ett företag måste vara tillräckligt stor, särskilt vad gäller förarna, så att god service med hög frekvens kan garanteras samtidigt som reglerna för arbets-, kör- och vilotider följs, särskilt vad avser tillräcklig vila vid slutstationen.
4. Anställda hos underleverantörer av kollektivtrafiktjänster måste ha samma löne- och arbetsvillkor som gäller för anställda som arbetar hos företaget som innehar huvudavtalet. Användningen av underleverantörer måste vara begränsad.
5. För utlagda tjänster, t.ex. för städning, underhåll, säkerhetstjänster, kundservice och liknande, ska avtalsinnehavaren ha ansvaret för att garantera att personalen som är anställd hos tjänsteleverantören får tillgång till de löne- och arbetsvillkor som fastställts i kollektivavtalet för den relevanta sektorn eller – i förekommande fall – kollektivavtalet som tidigare tillämpades i företaget på platsen där kollektivtrafiktjänsten tillhandahålls.





## Problem

**Brist på kvalificerad personal och kompetens** håller på att utvecklas till en begränsande faktor för ytterligare marknadsexpansion för transporttjänsterna på inre vattenvägar. Bristen på väl kvalificerad personal beräknas öka i framtiden på grund av tilltagande ålder hos personalen i kombination med större behov av transporter på inre vattenvägar. Det finns dessutom ytterligare ett antal flaskhalsar på utbildningsområdet och bestämmelser som måste åtgärdas. Utbildningsnormerna för transporter på inre vattenvägar fastställs på nationell nivå och skiljer sig relativt kraftigt åt mellan medlemsstaterna. Det gör det också svårare att **godkänna yrkeskvalifikationer över gränserna**.

Initiativ till ett fördrag om **sociala trygghetssystem** för besättningsmän på Rhenfloden togs av ZKR, Zentralkommission för die Rheinschiffart (Centralkommissionen för fartygstrafik på Rhenfloden) och Internationella arbetarorganisationen (ILO) och undertecknades den 27 juli 1950. Det var det första multilaterala europeiska instrumentet som samordnade de nationella lagstiftningarna om sociala trygghetssystem för mobila arbetstagare. Den 1 maj 2010 trädde Europaparlamentets och rådets nya förordning (EG) 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen i kraft. Men den nya förordningen tog inte hänsyn till de verkliga förhållandena för miljoner mobila arbetstagare. Undertecknarna av det ursprungliga fördraget utnyttjade undantagsklausulen som fanns i artikel 16 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) 883/2004 och tydligt prioriterade de regler som hade tillämpats ända sedan 1950. Men avtalet gäller endast besättningsmän på Rhenfloden anställda av en arbetsgivare som är etablerad på en av de undertecknande parternas territorium. För alla andra besättningsmedlemmar ombord på transportfartyg som trafikerar inre vattenvägar gäller Europaparlamentets och rådets förordning (EG) 883/2004.

I realiteten finns det alltså **två olika regimer som tillämpas för en och samma transportsektor inom de inre vattenvägarna i Europa**. Den här situationen kan bara få fortsätta under en begränsad tid och behöver en hållbar lösning så snart som möjligt.

Den **ekonomiska krisen** skapade tumult inom transportsektorn för de inre vattenvägarna i Europa. Sektorn stod inför en enorm överkapacitet – många ej färdigställda fartyg anlände och lämnades att rosta sönder. Försök att införa ett nytt skrotningsprogram för transportsektorn på de inre vattenvägarna i Europa misslyckades och krisen påverkade de olika medlemsstaterna inom transportsektorn på de inre vattenvägarna. Transportsektorn på de inre vattenvägarna i Europa bestod till övervägande delen av egenföretagare som riskerade att förlora allt – inte bara sina arbeten utan också sina hem. De vidtog extrema åtgärder för att överleva och försörja sina familjer. Många tog sin tillflykt till **sjöfart under självkostnadspris och började därmed utmana den sociala tryggheten för besättningsmedlemmarna** ombord och tog dessutom allvarliga risker som påverkade tryggheten och säkerheten.

## Mål

1. För att lösa problemen med brist på kompetent personal, förbättra mobiliteten för personalen och göra arbetet inom transportsektorn på de inre vattenvägarna attraktivare även för personer som söker nya yrkeskarriärer krävs förslag om åtgärder som syftar till att skapa juridiska förutsättningar som tillåter **ömsesidigt godkännande av yrkeskvalifikationer och utbildningsnormer** för navigation på inre vattenvägar inom EU.
2. ETF strävar efter att säkerställa att det endast finns **ett socialt trygghetssystem** som tillämpas ombord på ett och samma fartyg. Det befrämjar förekomsten av olika nationaliteter ombord på samma fartyg under långa tidsperioder och garanterar rättvis behandling för alla, även för besättningsmedlemmar som inte är bosatta inom Europeiska unionen.
3. Mer än 80 % av all verksamhet på de inre vattenvägarna i Europa sker inom territoriet för de sex medlemsstaterna i CASS (Centre Administratif de la sécurité sociale), och 70 % av den sker på Rhenfloden. **Ett nära samarbete mellan alla berörda myndigheter/organ** är nödvändigt för att hålla sig uppdaterad och få den kapacitet som krävs för att lösa individuella/kollektiva problem på ett effektivt sätt.



4. Utveckling av verktyg och resurser så att sektorn på egen hand kan kontrollera den lägsta pris-/kostnadsnivån.
5. Informera om goda förhållanden och kontinuerlig förbättring.
4. Inrättandet av ett "neutralt organ för kostnadsobservation" – ett europeiska organ som säkerställer rättvisa handelsrättigheter och priser för alla transportslag. Observationsorganet måste tillhandahålla verktyg, resurser och information som ger alla transportsektorer möjligheter att på egen hand kontrollera den lägsta pris-/kostnadsnivån.

## Lösningar

1. Skapandet av ett nytt europeiskt instrument som reglerar harmoniseringen av yrkeskvalifikationerna för de inre vattenvägarna både på verksamhets- och ledningsnivå och därmed skapa förutsättningar för större rörlighet för arbetskraften i Europa och en förbättring av den generella kvaliteten för arbetstillfällena inom transportsektorn på de inre vattenvägarna.
2. Extrapolering av det sociala trygghetssystemet för besättningsmän på Rhenfloden, i vilket besättningsmännen på Rhenfloden är knutna till det sociala trygghetssystemet för landet där företaget har sitt huvudkontor, till alla besättningsmän i Europa.
3. En absolut garanti att CASS i sin nuvarande form och med sin nuvarande kompetens och befogenhet blir godkänd som det centrala europeiska organet för alla frågor om social trygghet som berör de inre vattenvägarna.
5. Etablera ett oberoende europeiskt organ som kan utvärdera hur rättvisa villkoren är för de olika transportslagen och utfärda märkningen Fair Transport, som indikerar goda förhållanden och kontinuerlig förbättring.
6. Utveckla en "digital färdskrivare" eller en smart färdskrivare för inre vattenvägar som inte bara mäter seglingstiden för fartyget utan också arbets- och vilotider för varje besättningsmedlem ombord på fartyget. Den måste konstrueras så att den passar branschen och vara vattentät för att skydda mätarens funktion.







## Problem

### Sektorn är relativt reglerad, men lider av en systematisk brist på efterlevnad

Gemenskapens regler och instrument för efterlevnad reglerar sektorn på olika områden, bl.a. för intelligenta transportsystem och digitala färdskrivare, samt möjligheten att nyttja vägtransporter på marknaden (de s.k. cabotagereglerna). Syftet med direktiven om utstationering av arbetstagare (direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU) och Rom I-förordningen (förordning (EG) nr 593/2008) är att säkerställa att alla åkare konkurrerar rättvist på den inre marknaden, utan att skapa störningar på inrikes arbetsmarknader och marknader för vägtransporter.

MEN: Förmågan att genomdriva lagarna för vägtransporter har stora brister:

- **Digitala färdskrivare:** En del av lastbilsflottan som utför transporter inom gemenskapen är fortfarande försedda med analoga färdskrivare. Den nya generationen färdskrivare – s.k. smarta färdskrivare – är endast obligatorisk för nyregistrerade fordon. Det finns fortfarande stora problem med bedrägeri genom manipulation av färdskrivare.
- **”Brevlådeföretag”:** Trots att gemenskapens regler sedan december 2011 tillämpar en rad obligatoriska regler för åkare för att säkerställa att deras registrerade företag är legitima har antalet brevlådeföretag ökat under de senaste åren.

- **Utstationering av arbetstagare och Rom I-förordningen:** Trots att gemenskapens regler omfattar vägtransporter har efterlevnaden av dem aldrig kontrollerats inom sektorn.
- **EU:s gemensamma system för informationsutbyte, ERRU (European Register of Road Transport Undertakings):** Trots att systemet är mycket värdefullt som ett instrument för gränsöverskridande utbyte av information mellan medlemsstaterna om åkarnas renommé är det idag endast 19 av 28 medlemsstater som är anslutna till systemet, trots att ERRU borde ha varit i drift redan den 11 december 2011.

### Social trygghet och arbetsvillkor inom vägtransportsektorn – ett tydligt exempel på modernt slaveri

Vägtransportsektorn har bland de sämsta resultaten när det gäller att följa sociala trygghetslagar och arbetslagstiftningen i Europa. Yrkesförare med sämre löner, arbetsvillkor och sociala förmåner rekryteras från medlemsstater i EU via system med brevlådeföretag och sänds sedan till andra europeiska länder där de arbetar med samma löner och anställningsvillkor som i sitt hemland, vilket är olagligt och orsakar omfattande störningar på EU:s arbetsmarknad. Detta riskerar att sätta den rättvisa konkurrensen inom sektorn ur spel och äventyrar säkerheten på de europeiska vägarna. Det ger företagen möjlighet att kringgå sitt ansvar för

arbetstagarna och den sociala tryggheten och gör det svårt att spåra och hitta de verkliga arbetsgivarna för förare som kräver rättigheter och förmåner i form av obetalda löner, arbetslöshetsunderstöd eller sjukförsäkring.

## Mål

EU:s sociala partners för vägtransporter, IRU och ETF, har gemensamt påtalat behovet av att fullt ut genomdriva den befintliga lagstiftningen inom EU, både för lagarna om vägtransporter, sociala frågor och arbetsrätt. Effektiv kontroll av att de här reglerna följs ger stora möjligheter att lösa problemen med social dumpning, slaveri och socialt bedrägeri inom vägtransportsektorn.

## Lösningar

**Kontrollera att gemenskapens sociala regler och reglerna för vägtransportsektorn följs, särskilt vad avser direktiven om utstationering av arbetstagare (direktiv 96/71/EG, direktiv 2014/67/EU), Rom I-förordningen (förordning (EG) nr 593/2008) och cabotagereglerna (förordning (EG) nr 1072/2009)**

1. **Ge behöriga myndigheter – både myndigheter för yrkes- och väginspektion – tillgång till den information som krävs för att kontrollera efterlevnaden av EU:s sociala regler och regler för arbetsmarknad och vägtransporter. Sådana åtgärder måste omfatta:**

- Att ge kontrollmyndigheterna tillgång till information som registrerats i medlemsstaternas nationella elektroniska register för vägtransportverksamheter, samt information som registrerats i ERRU.
- Att utöka minimikraven för informationen som ska registreras i de nationella elektroniska registren för vägtransportverksamheter (kommissionens beslut den 17 december 2009) så att den omfattar obligatorisk information om förare och fordon, t.ex. i vilken medlemsstat de sociala avgifterna betalats för förare och numren på registreringsskyltarna för alla fordon som används av ett åkeri.

2. **Ge möjlighet till säker registrering och lagring (databas på plats hos företaget och i medlemsstaten) av data för geo-positionering av förare och fordon**

Det skulle ge behöriga kontrollmyndigheter möjlighet att kontrollera efterlevnaden för cabotagereglerna och dessutom fastställa viktiga faktorer om förarens status, t.ex. tillämpliga arbetslagar för förarens situation (stadigvarande arbetsplats, lönerättigheter, etc.). Exakt geo-positionering av föraren och fordonet är möjlig med hjälp av den nya generationen färdskrivare och/eller ITS-plattformen. Förordningen om digitala färdskrivare (förordning (EU) nr 165/2014) föreskriver redan automatisk registrering av fordonets position var tredje timma under sammanlagd körtid (Art. 8). Men tyvärr är den här bestämmelsen endast obligatorisk för nyregistrerade fordon. En tidsperiod på 15 år medges för efterhandsinstallation i yrkesfordon som används på den inre marknaden.

3. **Gör det obligatoriskt för åkerier som bryter mot gemenskapens regler (sociala, arbetsrättsliga, vägtrafik) att efterhandsinstallera den nya generationen färdskrivare i sina lastbilsflottor.** Det skulle ge möjlighet att effektivare och snabbare förse fordonsflottorna med smarta färdskrivare, och därmed bättre kontrollmöjligheter.
4. **Genomdriva direktivet om utstationering av arbetstagare (direktiv 96/71/EG och direktiv 2014/67/EU) obligatorisk föranmälan av varje utstationering av individuella yrkesförare**
  - Direktiv 2014/67/EU: korrekt tillämpning av det här direktivet säkerställer att det finns administrativa krav och kontrollåtgärder (Artikel 9) som garanterar överensstämmelse med värdlandsprincipen och att hela underleverantörskedjan görs ansvarig i händelse av bedrägeri och missbruk av utstationering (Artikel 12).
  - Föranmälningar för alla utstationerade förare: har redan införts i flera medlemsstater, det är en åtgärd som innebär att alla vägtransportföretag formellt måste förhandsanmäla utstationering av alla förare i en medlemsstat (om

utstationeringen inte sker till hemlandet). Det är en nyckelfaktor för genomdrivandet av de två direktiven om utstationering av arbetstagare och Rom I-förordningen. För att skapa möjlighet till effektiva kontroller för gränsöverskridande trafik samt kontroller av tidigare efterlevnad av gemenskapens regler som beskrivs ovan bör föransmälningarna registreras så att både kontrollmyndigheterna i medlemsstaten som är värdland och i förarens hemland har tillgång till dem. Vägtransportföretaget måste också förse alla förarna med en kopia av föransmälan så att föraren kan visa upp den i händelse av en vägkontroll.

#### 5. Genomdriva cabotagereglerna (förordning (EG) nr 1072/2009) obligatoriskt och enhetligt införande av elektroniska CMR-blanketter och föransmälan av varje cabotagettransport

- Införa en elektronisk försändelseblankett för att förhindra bedrägeri och göra det lättare att genomdriva och kontrollera reglerna. För att skapa möjlighet till effektiva kontroller för gränsöverskridande trafik samt kontroller av tidigare efterlevnad av gemenskapens regler som beskrivs ovan bör information för den elektroniska CMR-blanketten lagras både på plats hos företaget och i relevanta register hos medlemsstaten.

- Införa en obligatorisk föransmälan för varje cabotagettransport. För att skapa möjlighet till effektiva kontroller för gränsöverskridande trafik samt kontroller av tidigare efterlevnad av gemenskapens regler som beskrivs ovan (väg- och företagskontroller) bör föransmälningarna registreras så att kontrollmyndigheterna i medlemsstaten som är värdland har tillgång till dem. Vägtransportföretaget måste också förse alla förarna med en kopia av föransmälan så att föraren kan visa upp den i händelse av en vägkontroll.

#### 6. Återkallande av direktiv 92/106/EEG om kombinerad transport

Kommissionen bör överväga att upphäva direktiv 92/106/EEG om kombinerad transport. Detta direktiv är föråldrat för vägtransporter och används idag främst till att dölja olagliga cabotagettransporter, något som i hög grad bidrar till social dumpning inom transportsektorn och dessutom har mycket negativa effekter på miljön. Åkerier och speditörer kommer att använda kombinerade transporter i mån av möjlighet, med eller utan ett direktiv. En ny uppsättning regler, skrivna med hänsyn till sociala förhållanden och ett starkt fokus på miljön, kan möjligen bli en stimulerande faktor.

#### 7. Genomdriva artikel 8.8 i gemenskapens regler för kör- och vilotider (förordning (EG) nr 561/2006) Obligatorisk återfärd till hemlandet för förarna under veckans normala viloperiod

Förare som systematiskt tillbringar sin veckovila – som omfattar 45 respektive 66 timmar - i fordonet brukar vanligen utföra sitt arbete utomlands (utanför landet där de är bosatta) i minst 3 eller 6 månader i rad, vilket innebär att de i realiteten arbetar och bor i sina lastbilar. Enligt artikel 8.8 i förordning (EG) nr 561/2006 är det olagligt att tillbringa veckovilan i fordonet och åkaren är skyldig att förse föraren med lämpliga vilomöjligheter. Men att tvinga förarna att sova i lastbilarna under viloperioderna flera veckor i rad är en metod som mycket ofta utnyttjas av åkerier som använder olagliga dumpningsmetoder. Sådana metoder bryter inte bara mot reglerna för kör- och vilotider utan stör också i mycket hög grad förarens balans mellan arbete och fritid, eftersom förarna tvingas vara borta från sina hem under långa tidsperioder. ETF kräver därför att artikel 8.8 i förordningen





ovan genomdrivs effektivt inom alla EU:s medlemsstater och att regelbunden återfärd till hemlandet införs som ett obligatoriskt krav på EU-nivå för alla yrkesförare.

### **Eliminera brevlådeföretagen genom att skärpa villkoren för personer som bedriver yrkesmässig trafik (förordning (EG) nr 1071/2009)**

- 1. Inför, som en del av kraven avseende "Ekonomiska resurser" (art. 7, förordning (EG) nr 1071/2009), ett obligatoriskt krav om en minsta obligatorisk "social garantifond"**  
Vägtransportföretag som via fiktiva dotterbolag rekryterar förare från medlemsstater med låga löner och krav ställs mycket sällan till ansvar för socialt bedrägeri. De registrerar sina dotterbolag med lite kapital – så lite som 50 euro – och registrerar samtidigt sina tillgångar (lastbilsflottan) i andra medlemsstater. Det innebär att domstolsbeslut om ersättning för obetalda löner, socialförsäkringar och sjukvårdskostnader i regel inte kan genomdrivas gentemot företag med obefintliga tillgångar eller lite registrerat kapital. Men förordning (EG) nr 1071/2009 definierar "Ekonomiska resurser" som ett av villkoren för att ett företag ska få registrera sig i en medlemsstat. För att åtgärda den här situationen, och förändra den i linje med tanken bakom förordningen ovan så att den effektivt kan genomdrivas, kräver ETF att en social garantifond införs inom hela EU som en nödvändig förutsättning för personer som bedriver yrkesmässig trafik, i linje med tanken bakom artikel 6 i förordning (EG) nr 1071/2009 och som en del av kraven på "ekonomiska resurser". Avgifter till den sociala garantifonden kommer att debiteras per registrerat företag, beroende på hur många yrkesförare som rekryteras.
- 2. Inför, som ett "Villkor rörande etableringskravet" (art. 5, förordning (EG) nr 1071/2009), ett obligatoriskt krav om tillräckligt många parkeringsplatser som åkeriet regelbundet kan använda för sina fordon**  
Brevlådeföretag fungerar som en öppen dörr för social dumpning inom vägtransportsektorn, men från och med december 2011 är de olagliga! Från och med detta datum måste alla vägtransportföretag som vill registrera sig i en medlemsstat kunna bevisa att de uppfyller etableringskraven. Men de fiktiva dotterbolagen finns fortfarande

kvar och expanderar. Bilden av en entré till ett hyreshus med en serie brevlådor försedda med namnen på fiktiva transportföretag har blivit närmast symbolisk för sektorn. Inledningsvis inkluderade Europeiska kommissionens förslag om en förordning om villkor för personer som bedriver yrkesmässig trafik (idag, förordning (EG) nr 1071/2009) som ett av förhandsvillkoren för en "effektivt etablering" att det måste finnas tillräckligt många parkeringsplatser där företaget regelbundet kunde parkera sina fordon. Det villkoret försvann under den gemensamma beslutsprocessen och saknas i den text som antogs till förordningen. ETF kräver att detta krav återinförs av alla medlemsstater i EU.

- 3. Slå ihop listan med överträdelser som inneburit att vägtransportföretagen förlorat sitt goda rykte (förordning (EG) nr 1071/2009) genom att bland annat inkludera olaglig cabotagetrafik och överträdelser mot gemenskapens sociala trygghetslagar och arbetslagstiftning**  
En lista som kategoriserar överträdelserna ingår som en del av förordning (EG) nr 1071/2009 och innehåller överträdelser mot flera EU-direktiv och förordningar som, när de upprepat och systematiskt begås, kan leda till att ett vägtransportföretag får sina rättigheter att bedriva vägtransporter på den inre marknaden indragna. Medlemsstaterna måste registrera de som begår överträdelserna i ERRU och ge kontrollmyndigheterna inom Europeiska unionen tillgång till den informationen som ett led i den gränsöverskridande efterlevnadskontroll som utgör en del av de juridiska åtgärder som antagits under det s.k. "Vägpaketet". Listan med överträdelser måste inkludera överträdelser avseende: cabotageregler, direktivet om utstationering av arbetstagare och Rom I-förordningen samt utfärdandet av förarbevis i tredje land. Att tillbringa perioden för veckovila i lastbilen måste också ingå som en överträdelse mot reglerna för kör- och vilotider.



## Problem

Avregleringen av luftfarten under tidigt 1990-tal har inneburit fördelar för resenärerna i form av demokratisering, billigare flygresor och ett bredare utbud – men inte för de anställda. Aktuell statistik från Eurostat visar att antalet anställda inom flygbranschen knappt har ökat alls under de senaste tio åren. Dessutom har kvaliteten på arbetstillfällena inom flygbranschen försämrats. Arbeten som tidigare var prestigefyllda och attraktiva försvinner och läggs ut på underleverantörer eller ersätts med enklare och billigare arbetsuppgifter. Den utvecklingen kan tillskrivas avregleringen av branschen, med social dumpning på grund av bristen på social reglering: flygbolagen ställs inför hård konkurrens, vinstmarginalerna är lägre än i någon annan bransch och arbetsgivarna försöker hitta metoder att sänka kostnaderna för att behålla konkurrenskraften. En del kostnader (t.ex. för bränsle eller förvärv av flygplan) är till viss del fasta, men flygbolagen är övertygade om att personalkostnaderna kan sänkas allt mer i en nedåtgående spiral som aldrig tar slut. En större andel avvikande anställningsformer, t.ex. i form av arbete som förmedlas av bemanningsföretag, anställningsavtal utan garanterad arbetstid, eller till och med (falska) egenföretagare, har inneburit att anställningstryggheten inom flygbranschen har försämrats. Utöver illojal konkurrens som drabbar arbetstagarna inom EU står vi också inför en expansion av nya affärsmodeller (i synnerhet genom bekvämlighetsflaggning) och hård press från utomeuropeiska flygbolag som inte tar hänsyn till arbetstagarnas rättigheter.



## Mål

ETF:s civilflygssektion har till uppgift att kämpa mot social dumpning och för attraktiva arbeten inom den europeiska flygbranschen. Den arbetar därför för att skapa lika villkor och rättvisa konkurrensvillkor för flygbolag som flyger från, till och inom Europeiska unionen. Hänsyn måste tas både till de inre marknadsaspekterna och EU:s luftfartspolitik gentemot länder utanför EU.



## Lösningar

CAS har formulerat 12 förslag om hur social dumpning och bekvämlighetsflaggning kan bekämpas inom den europeiska luftfarten.

1. Erkänna fackföreningarna och deras förmåga att förhandla fram kollektivavtal (även på transnationell nivå)
2. En förbättring av förordning (EG) nr 1008/2008 om gemensamma regler för tillhandahållande av lufttrafik i gemenskapen för att säkerställa efterlevnad av den nationella sociallagstiftningen

7. Förbättra rådets direktiv 2000/79/EG om genomförande av det europeiska avtalet om arbetstidens förläggning för flygpersonal inom civilflyget
8. Förbättra direktiv 2011/98 EU (direktiv för kombinerat tillstånd) och utöka det till kabinpersonal

3. Förbättra förordning (EG) nr 868/2004 om skydd mot sådana subventioner och sådan illojal prissättning som skadar gemenskapens lufttrafikföretag vid tillhandahållandet av lufttrafiktjänster från länder som inte är medlemmar i Europeiska gemenskapen
4. Förbättra förordning nr 987/2009 om samordning av de sociala trygghetssystemen
5. Förbättra förordning (EU) nr 805/2011 om detaljerade bestämmelser för flygledarcertifikat
6. Förbättra direktiv (2008/104/EG) om arbetstagare som hyrs ur av bemanningsföretag

9. Antagande av EU-lagstiftning mot falska egenföretagare
10. Förhandling om ett avtal mellan arbetsmarknadens parter för civilflyg inom EU om arbetsförhållanden och sociala rättigheter för anställda inom civilflyget
11. Antagande av ett nytt regelverk för markjänster, som erbjuder social trygghet för arbetstagarna
12. Inrättande av ett observationsorgan på EU-nivå för arbeten och arbetsvillkor inom civilflyget







## Problem

Sjöfartens positiva resultat och tillväxtpotential skapar inte tillräckligt många nya arbetstillfällen inom EU. I en tid med hög arbetslöshet, särskilt bland ungdomar, fortsätter skeppsredarna att ersätta europeiska fartygsbefäl och manskap med låglönebesättningar som hämtas utanför Europa. Den markanta och långvariga minskningen av antalet sjömän inom EU – särskilt vad avser fartygsbefäl och manskap från europeiska länder med högre löner – och den därav följande kompetensurholkningen inom sjöfarten i Europa, beror delvis på att för få rederier är beredda att utbilda och anställa nästa generation sjömän inom EU och delvis på den bristfälliga regleringen av de europeiska sjöfartsmarknaderna.

Den tilltagande bristen på manskap och fartygsbefäl med erfarenhet kommer oundvikligen att medföra en brist på yrkesskicklighet inom det maritima klustret i EU som kräver personal med hög sjöfartskompetens.

Den europeiska sjöfartspolitikerna har blivit synonym med oreglerad och snedvriden konkurrens som gynnar den som vill bedriva verksamhet med minsta möjliga gemensamma nämnare. Bristen på kvalificerade europeiska sjömän, både vad gäller manskap och fartygsbefäl, inom medlemsstaterna och EU som helhet har inte heller åtgärdats och det kommer så småningom att få negativa effekter för säkerheten, driften och underhållet av fartyg, relationerna inom industrin och åtgärderna för att skydda havsmiljön och miljön i stort.

Social dumpning inom sjötransportsektorn orsakar omfattande problem: för att förstå i vilket sammanhang sjöfarten bedrivs måste man påminna om att fartyg under bekvämlighetsflagg

som använder EU:s hamnar och går i handelstrafik mellan länderna inom EU inte är reglerade i lika hög grad som fartyg under nationell europeisk flagg, styrda av EU:s direktiv som redarna nedlåtande kallar för "guldkantad lagstiftning". Rederierna använder sig alltför ofta av fartyg under bekvämlighetsflagg för att sänka sina manskapskostnader, på de europeiska sjömännens bekostnad. Det är en praktisk mekanism som de stora rederierna kan utnyttja till att minimera sina kostnader för arbetskraften genom att sänka kraven och kringgå sitt lagstadgade ansvar för sjömännen, t.ex. i form av social trygghet, under nationella flaggor. ETF har upprepade gånger förkastat de kortsiktiga konkurrensfördelar som avreglerade register för bekvämlighetsflagg ger upphov till och kommer att fortsätta att göra detta. Sådana metoder snedvrider konkurrensen och befrämjar social dumpning till nackdel för EU-rederier under nationella register som anställer sjömän från EU, och naturligtvis sjömännen själva.

Det är dessutom ett välkänt faktum att ett av de sista fästena för anställning av EU-sjömän är ombord på fartyg i reguljär passagerar- och färjetrafik. Men de europeiska sjömännen hotas av billig arbetskraft även inom den här sektorn. I synnerhet lönediskrimineringen fortsätter, även bland EU-sjömän inom vissa medlemsstater, och sedan ett föreslaget direktiv om bemanningsförhållandena från Europeiska kommissionen drogs tillbaka 2004 saknas det sedan länge ett juridiskt instrument som kan användas som ett mycket viktigt verktyg till att lösa problemet med social dumpning inom den europeiska färjesektorn.





## Mål

Lösningen kan aldrig vara att kompensera minskningen av EU-sjömän med arbeten på land inom andra sektorer utan det krävs istället att man blåser nytt liv i den europeiska sjöfartens kompetensreserver genom att reglera, och investera i, anställningsmöjligheterna till sjöss för EU-medborgare. Detta är en stor och väsentlig utmaning, men en lösning måste hittas som skapar balans mellan konkurrenskraften och det socio-ekonomiska behovet av fler och bättre arbetstillfällen till sjöss för sjömän med hemvist inom EU.

EU måste förbättra möjligheterna att rekrytera och behålla kompetenta sjömän med hemvist i Europa, för att inte riskera att förlora den kapacitet som krävs för att driva och underhålla en diversifierad handelsflotta.

Det krävs brådskande åtgärder om framtidens sjötransportsektor ska kunna skapa välstånd och arbetstillfällen inom sjöfarten för sjömän bosatta inom EU.

## Lösningar

ETF inviterar europeiska beslutsfattare och alla relevanta intressenter inom sjöfarten att stödja följande 10 förslag:

1. Intressenter inom EU-sjöfarten och europeiska institutioner inviteras att förena sina krafter i **en EU-omfattande kampanj med syfte att verka för fler och bättre arbetstillfällen till sjöss för europeiska sjömän, fartygsbefäl och manskap.** Kampanjen vill skapa en miljö som gör det möjligt att flagga om EU-kontrollerat tonnage – från bekvämlighetsflagg och andreregister – tillbaka till nationella EU-flaggor (förstaregister) för att undvika de katastrofala följderna av en kapplöpning tills botten är nådd, illojal konkurrens och social dumpning som styr allt. En metod liknande Jones Act i USA anses vara ett exempel på hur detta skulle kunna förverkligas genom att reglera all sjöfart inom EU och införa krav om social trygghet och goda anställningsvillkor för alla sjömän anställda i sådan trafik. Det skulle garantera dominans för europeisk standard och ge sjömän med hemvist i Europa utbildnings- och karriärmöjligheter inom sjöfartsbranschen.

2. **Ett omarbetat direktiv om bemanningsvillkoren för reguljär passagerar-, färje- och frakttrafik mellan medlemsstaterna** måste lämnas in av EU-lagstiftaren för att säkerställa lika villkor för alla sjömän som uteslutande är anställda eller på annat sätt engagerade i reguljär handelstrafik inom EU och stoppa den nedåtgående lönespiralen och diskrimineringen på grund av nationalitet och/eller hemvist eller registreringsflagga. Sådan lagstiftning är efterlängtd sedan länge och bör säkerställa att ett fartyg i trafik mellan olika länder har likadana anställningsvillkor ombord som i ett land som ställer högsta möjliga krav – en kapplöpning till toppen. ETF rekommenderar också att lagstiftning snabbt införs som ger medlemsstaterna rätt att stipulera bemanningsvillkoren ombord på fartyg som tjänstgör i offshore-trafik i sina farvatten.
3. **Kryphålen i det statliga stödet för sjötransporter måste försvinna:** Avsikten med statliga stödbidrag var inte en kollaps för EU-registrerat tonnage och antalet sjömän i EU, och definitivt inte en fortsatt ökning av antalet bekvämlighetsflaggade fartyg. EU:s skattebetalare subventionerar anställning och exploatering av sjömän som kommer utanför EU och skeppsredarna tjänar pengar på de låga löner, otrygga anställningsvillkor och allt sämre arbetsförhållanden som kännetecknar modellen med låglönebetsättningar. Kryphålen måste försvinna, bl.a. för bolag som använder dubbelregistrering för att utnyttja tonnageskatten, chartrade fartyg och illa beryktade bemanningsföretag, inklusive företag utanför de 28 medlemsländerna i EU.





Dessutom måste framtida statliga stödbidrag vara direkt knutna till anställning av EU-medborgare för varje nationellt fartygsregister. Andraregister får endast vara tillåtna om det innebär tydliga fördelar för anställning av sjömän från EU.

4. Sträva efter att **motverka dagens utbredda tendens att kriminalisera sjömän** och söka förankring för idén om att låta införa både IMO/ILO:s riktlinjer om rättvis behandling av sjöfolk i fall av sjöolycka och IMO:s kod för utredning av sjöolyckor och tillbud i gemenskapslagstiftningen.
5. **Låta frågor om kvalitetsutbildning, undervisning och certifieringskrav stå högt upp dagordningen** och samtidigt undersöka möjligheterna att granska dagens undervisningsplaner för utbildning och övning inom sjöfart och närbesläktade sektorer. Förbättra karriärmöjligheterna och förmågan att utbilda, rekrytera och behålla europeiska sjömän och samtidigt säkerställa att rederierna avsätter tillräckligt många utbildningsplatser för trainees så att de kan slutföra sin utbildning och komma ut på sjöfartsarbetsmarknaden.
6. Skapa **tryggare anställningsförhållanden ombord på fartyg som trafikerar europeiska farvatten** genom att uppfylla kraven avseende maximalt antal arbetstimmar/ minsta antal vilotimmar för manskap och fartygsbefäl och införa en **transparent och obligatorisk bemanningsgrad som är tillräckligt hög** för de arbetsuppgifter som krävs för säker drift av fartygen, utanför landets territorialvattengränser.
7. Ge **alla sjömän som arbetar ombord på fartyg under EU-flagg rätt till socialförsäkringar och statliga pensioner** godkända av EU och medlemsstaternas regeringar – oavsett deras nationalitet och var de är bosatta.
8. **Hjälpa sektorn att göra större insatser för att minska sin miljöpåverkan**, och samtidigt säkerställa att alla regler baseras på principen om "flaggblindhet". Dessutom bör man överväga att utnyttja SAG-programmet för att modernisera EU:s fartygsflotta och göra den miljövänligare, särskilt vad avser sjömannens exponering för partiklar (utsläpp av SOx och NOx) som utgör en potentiell hälsofara, men ett minimikrav är att eventuella offentliga subventioner matchas av rederierna och de ska knytas till anställning av EU-sjömän på de fartyg som ska modifieras.
9. **Införande av konceptet Fair Transport inom sjöfarten**. Det här konceptet bör betraktas som ett sätt att erbjuda sjömännen rättvisa villkor i försörjningskedjan när det gäller trygga anställningsvillkor och bättre arbets- och levnadsförhållanden ombord på fartygen och belöna rederier inom EU som beslutar sig för att stödja konceptets villkor genom att tillåta Fair Transport-märken.
10. **Ifrågasätta bilden av en mansdominerad sektor**. I en tid när alla transportslag tar jämställdhetsfrågor på allvar och därmed i allt högre grad vänder sig till kvinnor är sjöfartssektorn ett undantag, med en låg andel kvinnor bland personalen. Alla initiativ som syftar till att göra branschen attraktivare för kvinnor bör stödjas. Därför bör man ägna extra stor omsorg åt: bilden av sjöfartyrkena; utbildning, rekrytering och karriärmöjligheter; behovet av en arbetsplats som är fri från trakasserier och kränkningar; att skapa balans mellan yrkes- och familjeliv på det sätt som sker i en del länder i Europa, där det redan finns en stor andel kvinnliga sjömän.





## Problem

De europeiska hamnarna är mycket olika och skiljer sig åt på många olika sätt, bl.a. vad gäller storlek, teknik som används, vilken typ av last som hanteras, organisationen av arbetskraften och ägarförhållandena. Därför är det svårt att identifiera en gemensam nämnare som kan hanteras på EU-nivå utan behov av att generalisera och behandla alla likadant. Det är också en av anledningarna till att de lagförslag som hittills lags fram på EU-nivå inte har välkomnats inom vissa delar av sektorn.

Hamnarbetarna har av tradition en hög facklig anslutningsgrad och eftersom hamnarna är en kritisk punkt i transportkedjan har de i allmänhet haft större förhandlingskraft än arbetare inom andra transportslag. Det är anledningen till att hamnarbetarna, efter att ha bekämpat nyttjandet av tillfällig arbetskraft och skapat program som garanterar trygga anställningsförhållanden, under de senaste årtiondena har haft goda arbetsförhållanden i en rad EU-hamnarna. Men situationen har förändrats sedan 1990-talet, då många EU-länder började avreglera och/eller privatisera sina hamnar. Utöver avregleringen av lasthanteringen, som är en realitet i de flesta hamnarna i Europa och inneburit allvarliga konsekvenser för arbetskraften, har man också fokuserat på avreglering av arbetskraften i hamnarna. Det är mot denna bakgrund som de pågående försöken att bryta ner hamnarnas arbetsprogram (ofta kallade "arbetskraftspooler") måste tolkas. Sådana försök har skett i form av lagförslag på EU-nivå, nationella hamnreformer och överträdelseförfaranden. Överallt där detta har skett har arbetsvillkoren för hamnarbetarna försämrats och problemen med tillfällig arbetskraft återvänt. Så här långt har den europeiska hamnpolitiken präglats av en dogmatisk inställning som jämför avreglering med högre effektivitet och har glömt att ta hänsyn till sociala faktorer.

Idag är faktorer som automatisering, överkapacitet och konkurrens från hamnar utanför EU, och den negativa effekt detta kan få på arbetsvillkoren, de största problemen för hamnarbetarna. De påverkas dessutom ofta av en negativ och stereotyp bild av sina yrken och arbetsförhållanden, som de måste kämpa emot.





## Mål

1. Motverka återinförandet av tillfällig arbetskraft
2. Stoppa dogmatisk avreglering som inte har hänsyn till sociala faktorer
3. Undvika negativa effekter av automatisering, överkapacitet och konkurrens från hamnar utanför EU på de europeiska hamnarbetarnas arbetsvillkor

## Lösningar

1. Överge alla försök att formulera lagstiftning för marknadstillträde på EU-nivå och prioritera ett slopande av kapitlet om marknadstillträde från förslaget till förordning (2013) 296 i dess slutliga version.
2. Formulera policyer och investeringsplaner som säkerställer samordning inom och mellan hamnarna för att undvika okontrollerad expansion av hamnarna: det skulle både minimera överkapaciteten och dess sociala och miljömässiga konsekvenser.
3. Avstå från att inleda överträdelseförfaranden mot EU:s medlemsstater om organisationen av hamnarbetarna och verka för förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter överallt där justeringar kan bli nödvändiga.
4. Låt EU-hamnar som måste konkurrera med hamnar utanför EU vidta åtgärder som ger dem möjlighet att behålla konkurrenskraften och därmed skydda arbetstillfällena, t.ex. genom att införa särskilda skattesystem och särskilda ekonomiska områden.
5. Gör tillämpning av direktiv 2001/23/EG obligatorisk vid byte av tjänsteleverantör.
6. Inför sociala klausuler som inkluderar sociala kriterier bland de minimikrav som ska uppfyllas av koncessionshavare och underleverantörer som tillhandahåller hamntjänster eller delar av hamntjänster.
7. Inför sociala klausuler i investeringsplaner och -fonder för finansiering av hamnarnas infrastruktur och anläggningar.
8. Utför rigorösa förhandsundersökningar av vilka socio-ekonomiska effekter direkta och indirekta EU-investeringar i grannhamnar utanför EU skulle få på hamnar inom EU.
9. Förhandla med fackföreningarna om metoder att införa automatiserade och halvautomatiserade terminalanläggningar.
10. Inför ILO:s konvention nr 137 om hamnarbetare i EU-lagstiftningen





## Problem

### Vertikal fragmentering

Europeiska kommissionen betraktar logistiksektorn som en kritisk komponent för en väl fungerande inre marknad, eftersom en friktionsfritt fungerande logistiksektor är en viktig förutsättning för ett fritt flöde av varor. Logistiksektorn bidrar i hög grad till bruttonationalprodukten och även till sysselsättningen inom medlemsstaterna. Den allmänna uppfattningen är att sektorn fungerar väl, men att dess resultat inte fullt ut motsvarar förväntningarna, allt enligt Europeiska kommissionen. Följande orsaker har identifierats: de ökande logistikkostnaderna, av vilka transport fortfarande står för huvuddelen; de negativa miljöeffekterna, eftersom utsläppen fortfarande ökar och innebär att sektorn har en enorm miljöpåverkan, och sist men inte minst den viktiga frågan om personalbrist. Det är en brist som är både kvalitativ och kvantitativ.



Men på grund av den intensifierade priskonkurrensen sätts vinstmarginalerna under press och leverantörerna får kämpa för sina marknadsandelar. Affärsmodellerna och strukturerna är vertikalt fragmenterade och relationer och villkor för arbete/anställning varierar kraftigt beroende vilken servicenivå som arbetskraften befinner sig på. Högst upp i försörjningskedjan finns de stora, transnationella bolagen. De tilldelar kontrakt till servicepartners – bestående av små- och mellanstora företag som förhandlar direkt om kontrakt och finns på nivå två. De är visserligen oberoende aktörer rent formellt, men är i realiteten beroende av de transnationella bolagen. På den tredje nivån finns egenföretagarna, eller ytterligare en lägre underleverantörsnivå. I takt med att man färdas neråt längs kedjan ökar otryggheten och

arbetstagarna längst ner i kedjan har det svagaste skyddet från kollektivavtal, arbetslagstiftning och arbetsmiljöregler.

### Informella förhållanden kombinerat med allt intensivare arbete

Arbetsvillkoren kan karaktäriseras på samma sätt inom alla segment i logistiksektorn:

- Stor andel informella metoder i arbetsprocesserna
- Tilltagande intensifiering av arbetet (arbetets kvalitet och kvantitet)
- Allt mer övervakning/bevakning av arbetsprocessen.

Logistikarbetarna har en svag position när det gäller förmågan att förhandla om och reglera sina arbetsvillkor. Relationerna till arbetskraften missbrukas ofta och lätt genom "tolkning" av anställningsavtal till arbetsgivarens förmån. Anställd personal omfattas visserligen fortfarande, i alla fall principiellt, av arbetslagstiftningen, medan personal som är egenföretagare är helt beroende av avtalsvillkor som dikteras av tjänsteleverantören och generalentreprenören.

Lönen för logistikarbete är ofta prestationsbaserad. Det innebär att personalen i praktiken har mycket långa arbetsdagar som kan omfatta 10 till 15 timmar per dag, oavsett (arbetsrättens) regler för arbetstider, vilotid, övertid och förmåner. Samma förhållanden gäller också för egenföretagare, men de har dessutom ytterligare ansvar och risker i samband med sina egna verksamheter. I vissa fall måste de till och med betala bötesavgifter om vissa prestationsvillkor inte uppnås.

Informaliseringen fungerar åt båda håll – uppifrån, när tjänsteleverantörerna utnyttjar sin avtalsenliga, ekonomiska och sociala makt att flytta ut riskerna externt och sänka kostnaderna. Underifrån, när arbetarna själva aktivt hjälper till att hitta metoder för att kringgå arbetsrätten, tar emot oregistrerade löneutbetalningar och underminerar kontrollmöjligheterna för att överleva.

Arbetet blir allt intensivare. Arbetet är mycket mer komplext än man tidigare trodde. Det är inte bara fysiskt påfrestande utan innebär också stark



psykisk stress eftersom personalen måste balansera och uppfylla en mängd olika krav samtidigt.

Och till råga på allt sätter analog och teknisk övervakning press på personalens prestationsförmåga. Varje steg och varje stopp kan spåras. Elektronisk kontroll ger arbetsgivare och underleverantörer möjlighet att övervaka personalens prestationer och rationalisera arbetet på bekostnad av personalen.

### **Brist på kompetent personal**

Anledningen till bristen är till stor del logistikyrkenas dåliga rykte, kombinerat med otillräckliga investeringar i yrkesutbildning och fortbildning. Bristen är i realiteten ett hot mot den europeiska logistiksektorns framtid. Fenomenet har redan nått stora proportioner och är nu en källa till stark oro. Ökat ansvar kombinerat med nya framväxande utmaningar (nya regler på internationell nivå) kräver nya kompetenser och uppdaterade

utbildningsprogram för anpassning till den nya yrkesmiljön som utvecklas. Logistiksektorn misslyckas dessutom ofta med att lägga en bra grund för en livslång yrkeskarriär som är meningsfull och tillfredsställande.

Den europeiska logistikbranschen har upplevt många svårigheter när det gäller att möta de demografiska utmaningarna som ligger framför oss. Den här oroande trenden har till och med förvärrats genom dagens krav på fler kombinerade transporter och generella krav på hållbarhet inom transportsektorn. Det finns också en risk att branschen kan komma att förlora så mycket personal att man inte längre förmår behålla konkurrenskraften. Detta talar för en förbättring av arbetsvillkoren, eftersom det är en förutsättning för att logistikyrkena ska kunna göras attraktivare, och en förbättring av yrkeskompetenserna med hjälp av moderniserade och aktuella utbildningsprogram, samt bättre karriärmöjligheter.



Utbildning och träning är hörnstenar inte bara för rekryteringen utan också för förmågan att behålla arbetsstyrkan i takt med att hotet från gradvisa kompetensförluster i Europa blir verklighet. En förbättring av balansen mellan kompetensbehoven i sektorn och tillgången till flexibla och kostnadseffektiva utbildnings- och träningskurser bör övervägas.

## Mål

1. För att stoppa den vertikala fragmenteringen måste man skapa tydliga definitioner som ger en tydlig och juridiskt hållbar differentiering mellan en anställd och en egenföretagare. Falska egenföretagare är de som är mest sårbara för pressen, både ovanifrån och underifrån, och de kommer sannolikt att försöka kringgå lagstiftningens regler för att kunna överleva.
2. Skapa en mer social arbetsmiljö inom sektorn för paketleveranser – först och främst genom att få den här delsektorn inom transportbranschen att respektera arbets- och vilotiderna.

3. Lika och hållbara villkor och rättvis konkurrens bör införas inom logistiksektorn. Många äventyrare söker sig till sektorn för att tjäna snabba pengar, och lämnar kaos efter sig genom att strunta i arbets- och sociallagstiftningen
4. Inför kompetensbaserade utbildningar och utbildningsplaner som kan göra logistiksektorn attraktivare för yngre generationer. Sådana utbildningsprogram gör arbetskraften rörligare och ger därmed tillgång till fler möjligheter. Ett system med periodisk och permanent utbildning som erbjuder logistikanställda karriärmöjligheter bör också införas.

## Lösningar

1. Införande av en europeisk definition av och kriterier för egenföretagare för att eliminera problemet med falska egenföretagare. Om du är en egenföretagare och du bara har en kund som bestämmer vad, till vem, när och vid vilka tidpunkter du måste leverera – och som också tvingar dig att använda kundens





fordon/skåpbilar och bära kundens uniform – i så fall är du inte en egenföretagare, utan en anställd. Kriterierna måste innehålla krav om fler än en kund (minst 5 olika kunder) och framhålla det faktum att ingen får vara hierarkiskt underställd någon annan. Om du inte bestämmer över det du gör kan du inte anses vara en egenföretagare.

2. Sektorn för paketleveranser bör bli föremål för fler regler och hårdare kontroll vad avser efterlevnaden av de arbetsrättsliga lagarna för säkra arbetsmetoder. Sektorn för paketleveranser bör falla under lagstiftningen om digitala färdskrivare på samma sätt som vägtransporter (fordon med en vikt under 3,5 ton bör omfattas) och arbets- och vilotider bör obligatoriskt registreras och kontrolleras.
3. Ett europeiskt regelverk eller en förordning om marknadstillträde för underleverantörer bör upprättas. Nästan vem som helst kan bli underleverantör inom branschen, vilket skapar enorm konkurrens. Det krävs inte heller några bevis på kompetens, kunskaper eller utbildning. I den här branschen, där

alla anställda måste ha flera kompetenser/färdigheter och kunna bevisa dem med hjälp av certifikat, bör underleverantörer bli föremål för samma krav och tydligt kunna bevisa att de vet hur man startar, organiserar och leder ett företag, och känner till alla lagar och regler som måste respekteras inom sektorn där de vill driva sin verksamhet. Om detta blir verklighet skulle man åtminstone kunna ställa alla underleverantörer till svars om de misslyckas.

4. En europeisk utbildningsplattform, av samma slag som Edinna för den europeiska inre vattenvägssektorn, måste införas. Kompetensbaserade utbildnings- och utbildningsplaner måste utvecklas i nära samarbete med europeiska arbetsmarknadsparter för att ytterligare förbättra arbetskraftens rörlighet. Ett system med periodisk och permanent utbildning som erbjuder logistikanställda karriärmöjligheter bör också införas.









European Transport Workers' Federation  
Galerie AGORA  
Rue du Marché aux Herbes 105/Box 11  
B-1000 Brussels  
+32 (0) 2 285 46 60  
etf@etf-europe.org  
www.etf-europe.org



*ETF representerar mer än 3,5 miljoner transportarbetare från mer än 230 transportfackföreningar och 41 europeiska länder, inom följande sektorer: järnväg, vägtransport och logistik, sjötransport, inre vattenvägar, civilflyg, hamnar, turism och fiskerier.*



**EUROPEAN TRANSPORT  
WORKERS' FEDERATION**