

AUSTRALIEN

FOLKMÄNGD: 20,6 milj. / HUVUDSTAD: Canberra

GRUNDLÄGGANDE ILO-KONVENTIONER SOM RATIFICERATS : 29 – 87 – 98 – 100 – 105 – 111

■ Farhågorna om att ny arbetsmarknadslagstiftning skulle användas mot löntagare och fackföreningsmedlemmar blev snart be-sannade. 107 byggnadsarbetare står inför åtal och hotas av enorma böter. En fackligt förtroendevald sparkades när han uttryckte oro över arbetarskyddsfrågor och gästarbetare avskedades för att de gått med i en fackförening. Fler anställda har tvingats från kollektivavtal till individuella avtal, vanligen med mindre förmånliga villkor.

LAGSTIFTNINGEN

Enligt lag har löntagarna föreningsfrihet och rätt att förhandla kollektivt även i offentlig sektor, men alltför restriktioner har införts. Redan innan 2005 års Workplace Relations Amendment (Work Choices) Act med ändringar av arbetsmarknadslagarna trädde i kraft år 2006 låg Australien långt efter i fråga om respekt för internationellt erkända normer som föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar.

Särskilt Workplace Relations Act (WRA) från 1996 jämställde kollektivavtal med andra avtal, förbjöd stridsåtgärder till stöd för överens-kommelser med flera arbetsgivare tillsammans, krävde inte att arbetsgivare skulle förhandla med fackförening även om de anställda var medlemmar och ville bli representerade av facket i förhandlingarna.

Vidare öppnade lagen för individuella avtal, s.k. Australian Workplace Agreements (AWA) som har företräde framför kollektivavtal och be-gränsar stridsåtgärder med bl.a. bestämmelser om domstolsbeslut och skyldighet att betala skadestånd om en stridsåtgärd kan skada landets ekonomi eller om den genomförs i sympati med en annan protest.

Trots upprepade framställningar från ILO:s expertkommitté för tillämpning av konventioner och rekommendationer om att WRA borde ses över, har lagen i stället utvecklats till att i ännu mindre utsträckning följa relevanta ILO-konventioner.

Kollektiva förhandlingar

WRA begränsar förmågan att förhandla om avtal med flera arbetsgivare tillsammans, eller för branscher. Det krävs tillstånd i förväg och godkännande i efterskott från Employment Advocate (EA) efter slutna förhandlingar. Tidigare var förhandlingarna öppna, inför arbetsmark-nadskommissionen (Industrial Relations Commission, IRC).

Stridsåtgärder till stöd för avtalsförhandlingar med flera arbetsgivare förblir olagliga vilket de också varit tidigare, men förbudet breddas nu till att också omfatta ”pattern bargaining”, d.v.s. formulering av gemensamma krav på flera arbetsgivare även om förhandlingarna sedan sker med var och en av dem. Förbudet mot ”modellförhandlingar” gäller också ett företags alla eventuella dotterbolag.

Individuella avtal

WRA-lagstiftningen förstärker i hög grad den roll som individuella AWA spelar på arbetsmarknaden. AWA är inte längre underställda kollektivavtal när sådana gäller. Det betyder att en arbetsgivare har frihet att erbjuda alla anställda sämre AWA och kräva att ny personal undertecknar dem även om det finns ett gällande kollektivavtal som binder arbetsgivaren i förhållande till alla anställda. Detta undergräver i slutänden integriteten i förhandlingar om kollektivavtal.

Fördelarna som arbetsgivare får om de begär AWA har också ökat kraftigt. AWA behöver nu bara innehålla fem punkter (minimilön, årlig semester, sjukledigt, obetald föräldraledighet och maximal veckoarbetstid) i stället för att jämföras med omfattande kollektivavtal inom industrin. Det betyder att AWA kan sänka anställdas tidigare löner och arbetsvillkor avsevärt. När man tecknat ett AWA upphör förmåner att gälla den anställde när avtalet löpt ut. AWA träder dessutom i kraft när det anmäls snarare än efter granskning och godkännande av EA eller IRC, som tidigare var fallet.

Arbetsgivares ”gröna” avtal (EGA)

WRA-lagstiftningen inför en ny typ av avtal som ger arbetsgivaren möjlighet att ensam bestämma om avtalets innehåll de första 12 må-naderna i ett nytt projekt eller företag, och det kan omfatta en utvidgning av ett existerande företag eller, i vissa fall, gälla när ett företag säljs.

Begränsningar av förhandlingsfrågor

WRA ökar antalet frågor som enligt lag inte får behandlas kollektivt och drabbar personer eller organisationer som ändå försöker ta med dem i sina avtal kan dömas till höga böter. ”Förbudet innehåll” omfattar ledighet för fackföreningsmöten eller facklig utbildning, fackliga funktionärers tillträde till arbetsplatsen, allmän representationsrätt för fackföreningar, restriktioner för underentreprenörer, stimulansåtgär-

der för fackligt medlemskap, skadestånd för osakliga avskedanden och begränsningar av AWA.

Strejkrätten

WRA inför betydande och nya begränsningar av strejkrätten. Lagliga åtgärder får inte vidtas till stöd för gemensamma krav eller "förbjudet innehåll". IRC:s rätt att på egen hand avbryta stridsåtgärder har försvagats så att sådana beslut är i det närmaste obligatoriska, exempelvis i fall av sympatistrejck eller när åtgärden skulle kunna skada landets ekonomi eller en viktig del av den. Tredje man har fått utökade rättigheter att begära förelägganden mot arbetare som strejkar. Alla stridsåtgärder måste godkännas i en omständlig och legalistisk procedur för sluten omröstning. Arbetsgivaren får begära en avkylningsperiod för att stoppa en strejk. Straffen för olagliga strejker har höjts kraftigt.

Ny lag för byggnadsindustrin begränsar fackliga rättigheter

2005 års Building and Construction Industry Improvement Bill inför ännu starkare begränsningar av strejkrätten än vad WRA gör. Det råder exempelvis totalförbud mot strejker som inte specifikt skyddas av WRA och mot "unlawful industrial action" (lagstridig stridsåtgärd) som straffas med höga böter och hårda sanktioner (upp till 110 000 australiska dollar för organisationer och 22 000 för enskilda). Lagen ingriper också i kollektiva förhandlingar genom en lista på föreskrifter som gör att "projektavtal" (branschavtal med flera företag) inte kan hävdas i domstol och begränsar vad förhandlingarna får gälla. Vidare ger lagen betydande befogenheter till den australiska kommissionären för byggnadsarbeten (Australian Building and Construction Commissioner, ABCC) att utreda hur lagen följs. Myndigheten har rätt att komma in i lokaler och beslagta handlingar. Det saknas tillräckliga regler som skyddar mot ingrepp i fackliga aktiviteter.

Västra Australien – fler rättigheter än på federal nivå

I augusti 2002 införde regeringen i västra Australien en ändring av lagen om relationerna i arbetslivet (Labour Relations Reform Act). Den upphävde lagar som tillät enskilda avtal att gälla framför kollektivavtal, upphävde många av de diskriminerande åtgärderna mot fackliga organisationer som fanns i 1997 års lag och tog bort kravet på att fackliga organisationer skulle genomföra komplicerade omröstningar före en strejk.

Queensland – protester kan straffas

I Queensland säger 1999 års lag om relationerna i arbetslivet att en organisation kan få sin registrering upphävd om medlemmarna deltar i protestaktioner som förhindrar eller stör ekonomisk eller kommersiell verksamhet eller tillhandahållandet av offentliga tjänster.

■ RÄTTIGHETERNA I PRAKTIKEN

AWA-avtal används för att undergräva fackföreningar

Arbetsgivarna använder lagstiftningen om arbetsplatsavtal för att undergräva kollektiva förhandlingar och främja individuella avtal. Trenden går mot fler AWA och färre fackligt förhandlade kollektivavtal.

Effekten av individuella kontrakt

Arbetare som arbetsgivarna flytta över på individuella kontrakt har vanligen förlorat på det. Regeringens egen arbetsförmedling avslöjade att två tredjedelar av de nya AWA som registrerats enligt den nya lagen tog bort straffsatsen vid avtalsbrott, en tredjedel sänkte övertidssättningen, hälften avskaffade skifttillägg och en annan tredjedel avvecklade lön på offentliga heldagar. Allt detta ledde till att reallönerna sänktes. Sedan denna information offentliggjorts ha Employment Advocate slutat ta in dessa data.

■ KRÄNKNINGAR UNDER ÅR 2006

Bakgrund

Regeringen Howards arbetsmarknadslag orsakade en uppgång av stödet för de fackliga organisationerna och drog igång omfattande protester över hela landet. Den 28 juni gick 300 000 människor ut på gatorna för att protestera mot de nya lagarna. Liknande protester ägde rum den 30 november, ett år efter det att den kontroversiella lagstiftningen antogs och bara två veckor innan High Court fann att lagarna var i sin ordning.

Arbetare på teletjänstcentraler tvingas bort från kollektivavtal

Global Tele Sales, dotterbolag till det tyska flygbolaget Lufthansa i Melbourne, utnyttjade de nya arbetsmarknadslagarna i juni för att tvinga 80 anställda att säga upp kollektivavtalet som tecknats med Australian Services Union (ASU) och som inte löpte ut förrän i december. I stället undertecknade de individuella avtal. Enligt dem riskerade de anställda lönesänkningar och straff om de tog sjukledigt eller ledigt för vård av någon anhörig, och det fanns ingen rätt att förhandla om villkoren med företaget. Det hävdades att deras anställda inte alls tvingades underteckna AWA men sade ändå att man inte skulle förhandla om något nytt kollektivavtal och att vissa förmåner skulle dras in för dem som vägrade underteckna AWA. Personal rapporterade att de känt att de inte hade någon annan utväg än att underteckna dem.

Workplace Rights Advocate i staten Victoria tillkännagav att man kommer att göra en utredning av AFA sedan ASU uttryckt sin oro.

Byggnadsarbetare åtalas för strejk

107 byggnadsarbetare från västra Australien hotas av individuella åtal från den av regeringen tillsatta och finansierade Australian Building and Construction Commission (ABCC). Över 500 arbetare på järnvägsprojektet Perth – Mandurah hade deltagit i en konfliktåtgärd i februari, i protest mot osakligt avskedande av deras arbetarskyddsombud, Peter Ballard från CFMEU (Construction, Forestry, Mining and Energy Union). Förelägganden utfärdades mot de anställda den 5 juli, flera månader efter det att konflikten mellan de anställda och arbetsgivaren gjorts upp. Det var första gången som böter hade utdömts mot enskilda löntagare för att de deltagit i en strejk. Åtalet baserade sig på Building and Construction Industry Improvement (BCII) Act från år 2005. På grund av domstolsärendet, som inleddes den 28 augusti, riskerar arbetarna nu böter på upp till 18 600 australiska dollar var och kanske också fängelse. Den federala domstolen sade att det inte var troligt att förhandlingarna skulle börja före oktober 2007.

Arbetare stäms för fackligt möte

I ett liknande fall som också tagits upp med hänvisning till BCII-lagen från år 2005 och WRA, stämde 40 arbetare av Total Corrosion Controls (TCC). De hade deltagit i ett möte i juni, som utlysts av Australian Manufacturing Workers' Union, AMWU, för att förklara de anställdas rättigheter och skyldigheter i förhållande till ett beslut om återgång i arbete under en strejk i en lönekonflikt. Mötet påstods ha pågått 15 minuter för länge och utgjorde därför en otillåten stridsåtgärd. Alla anställda riskerade böter på 28 600 australiska dollar plus ospecificerade skadeståndskrav. AMWU stämde på minst 220 000 US-dollar.

TCC gick senare med på att dra tillbaka sin anmälan i Federala domstolen om AMWU gick med på flera villkor i fråga om lösning av framtida tvister. ABCC har emellertid ingripit i ärendet och har, om man vill, rätt att fortsätta hävda sin egen vilja även om det blir en överenskommelse mellan arbetsgivaren och de anställda. När detta skrivs har AMWU ingen uppfattning om vad kommissionen tänker göra.

Avskedad för facklig verksamhet

Mobilkranföretaget Botany Cranes sparkade den 6 september en medlem i fackförbundet CFMEU för "olydnad". Barry Hemsworth hade varit fackligt ombud på Sydneyföretaget i tio år och var en respekterad kranskötare. Han avskedades sedan han på ett möte uttryckt oro över