



Gäst i verkligheten

– om utstationerad arbetskraft i praktiken

Claes-Mikael Jonsson och Göran Larsson. Arbetslivsenheten



FÖRORD

I den här rapporten har vi försökt att ge en kvalificerad bild av hur omfattande utstationering av utländsk arbetskraft är inom LO-förbundens branscher. Rapporten visar att inom byggnation utgör andelen utstationerade arbetstagare närmare 19 procent av den totala arbetskraften och inom skogsbruket cirka 11 procent. I övriga branscher är andelen utstationerade mer blygsam.

I LO-branscher där utstationering är vanligt förekommande tycks motivet många gånger vara att pressa priset på arbetskraften. Vår förhoppning är att denna rapport, som ursprungligen skrivits som underlag till den parlamentariska Lex Laval utredningen, skall förmedla en bild av den del arbetsmarknaden där missförhållandena oftast är som störst.

Den första delen är en kartläggning av förekomsten av utstationering av företag och arbetare samt inom vilka branscher/avtalsområden det förekommer. Den andra delen av rapporten beskriver utifrån enkät och intervjuer hur de fackliga organisationerna lokalt och centralt hanterar den svenska kollektivavtalsmodellen när utländska företag och arbetare är tillfälligt verksamma i landet.

Det är uppenbart att den ökade internationaliseringen av svensk arbetsmarknad med fler utländska aktörer i Sverige krävs att regelverken som omger kollektivavtalen stärks. Förändrade förutsättningar kräver nya typer av regelverk i som bidrar till att skapa ordning och reda på arbetsmarknaden.

Claes-Mikael Jonsson och Göran Larsson
Juli 2013

SAMMANFATTNING	4
1. INLEDNING	7
Syfte och metod	7
2. FÖREKOMSTEN AV UTSTATIONERING	10
Stora variationer mellan branscher	10
Omfattning	11
Ursprung	13
Anställningstid i Sverige	14
Typ av utstationering	15
Analys och sammanfattning	16
3. DET FACKLIGA ARBETET KRING UTSTATIONERING	18
Kontakten med utstationerade företag	18
Behörig representant	19
Krav på kollektivavtal	19
Efterlevnad	22
Arbetet centralt med utstationeringsavtal	23
Analys och sammanfattning	24
4. FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER	25
Åtgärder som LO sedan tidigare anser lagstiftaren ska genomföra	25
5. BILAGOR	27
Enkät om omfattningen av utstationerad arbetskraft från EU/EES	27

Sammanfattning

De ändringar som infördes i utstationeringslagen, vanligtvis kallade Lex Laval, tillkom efter att Byggnads och Elektrikerna tillgripit stridsåtgärder mot ett lettiskt företag för att få kollektivavtal. Efter en lång rättslig process fann EU-domstolen att Byggnads och Elektrikernas stridsåtgärder var olovliga.

Lex Laval trädde i kraft den 15 april 2010 och har i vissa stycken kritiserats, inte minst av fackföreningsrörelsen. Bland annat på grund av detta har en majoritet i Sveriges Riksdag begärt en översyn av lagen. Regeringen har tillsatt en parlamentarisk kommitté med representanter för samtliga riksdagspartier med uppdrag att utreda effekterna av Lex Laval.

Kommittén har vänt sig till arbetsmarknadens parter med en begäran om hjälp för att få fram fakta och erfarenheter som utredningen har svårt att få fram på annat sätt. Uppgifter och data i denna LO-rapport är i huvudsak hämtade från en omfattande enkätundersökning bland LO-förbundens avdelningar och kompletterad med intervjuer med LO-förbundens avtalsansvariga.

Byggsektorn störst

Rapporten konstaterar att merparten av all utstationering till Sverige sker inom byggsektorn. Av ett totalt antal utstationerade på drygt 18 000 arbetare på LO-området under undersökningsperioden härrör sig cirka 15 000 till bygg- och anläggningssektorn. Även inom skogsbruket är andelen utstationerade relativt högt med cirka 1 200 personer. Utöver dessa uppskattar rapporten att cirka 3 700 utländska arbetare med F-skattsedel var verksamma i Sverige vid undersökningstillfället.

Sett till respektive bransch storlek visar rapporten att inom byggnation utgör andelen utstationerade arbetstagare närmare 19 procent av den totala arbetskraften och inom skogsbruket cirka 11 procent. I övriga branscher är andelen utstationerade mer blygsam.

Kostnadskonkurrens

Motivet till den stora andelen utstationerade i vissa branscher är en önskan att minska kostnader på ett eller annat sätt. Det kan handla om att undvika svensk skattelagstiftning, bolagsskatt, sociala avgifter, kostnader för tjänstepension, försäkringar och annat vilket ger en lägre arbetskraftskostnad och gör det svårt för svenska företag att konkurrera.

Snabbrörliga entreprenadbranscher, där arbetsobjekt och arbetsställe hela tiden är flyttar på sig, lämpar sig också särskilt väl för den typ av konkurrens som till varje pris försöker undvika de kostnader som följer av en mer seriös etablering. Inte sällan rör det sig om rent fusk och hänsynslöst utnyttjande av anställda vilket återkommande rapporterats i medierna.

Det är alltså betydligt ovanligare inom LO-området med utstationering på grund av brist på kvalificerad personal i Sverige. Att det sker i så blygsam skala hänger kanske delvis samman med de svårigheter som det innebär för människor att flytta till ett annat land med ett främmande språk och kultur. De som trots allt gör det kommer i huvudsak från de östra delarna av Europa och från Baltstaterna. Gemensamt för dessa länder är att löntagarna där har, eller har haft, ett lägre löneläge än i norra och västra Europa och tidvis också brottats med hög arbetslöshet. De sociala skyddsnäten har också varit sämre i många fall vilket inneburit en större press på personer att hitta en utkomst även om det inneburit splittrade familjer och otrygga anställningar.

LO-förbundens avdelningar uppskattar att sex av tio utstationerade är här med företaget de är anställda i, två av tio är uthyrda av ett utländskt bemanningsföretag och lika många är här som egenföretagare med F-skattsedel.

Saknas stöd i lagstiftning

Det fackliga arbetet med att bevaka kollektivavtalens räckvidd och löntagarnas anställningsvillkor har försvårats på grund av brist på stöd i lagstiftning och avsaknad av myndighetskontroll. Det är svårt att få kontakt med utstationerade företag och det finns många erfarenheter av fusk och olagligheter.

Över 25 procent av alla avdelningar berättar att de ofta eller alltid har svårt att få tag i en behörig representant för de utstationerade företagen för att förhandla om kollektivavtal eller ta upp andra fackliga frågor. Ytterligare 30 procent menar att det händer ibland.

Ett antal utländska företag, framför allt i byggsektorn, agerar som om de vore utstationerade men har i praktiken etablerat sig varaktigt i Sverige. Det ger en lägre arbetskraftskostnad och förnekar de anställda det sociala skyddsnät som följer av att fullt ut omfattas av försäkringarna i kollektivavtalen och de svenska välfärdssystemen.

De fackliga organisationerna har också betydande svårigheter att kontrollera att avtalen efterlevs. De utstationerade arbetarna är i Sverige under begränsad tid. Detta faktum, tillsammans med språksvårigheter och rädsla för att bli av med jobbet, gör att få väljer att organisera sig fackligt och kräva sin rätt enligt avtal. Flera avdelningar vittnar om förekomsten av "dubbla" anställningskontrakt – ett att visa upp för det svenska kundföretaget och motsvarande fackliga organisation och ett hemligt med sämre villkor som de utländska arbetarna har tvingats acceptera.

LOs förslag till åtgärder

Den svenska kollektivavtalsmodellen vilar på självreglering mellan parterna. Med ökad internationalisering och fler utländska aktörer i Sverige krävs att regelverken som omger kollektivavtalen stärks. Förändrade förutsättningar kräver nya typer av regelverk i syfte att skapa ordning och reda på arbetsmarknaden.

LO driver sedan tidigare en rad åtgärder för att hantera de problem som uppstår i samband med utstationering av arbetskraft. I detta sammanhang finns anledning att erinra om dessa krav, vilka helt eller delvis kan komma att få betydelse inom ramen för den parlamentariska

Lavalutredningen. De åtgärder som räknas upp i rapporten utgör dock inte en uttömmande lista på möjliga åtgärder. LO avser att under hösten återkomma med ytterligare och mer preciserade krav, i synnerhet vad avser metoder och instrument för att stärka kollektivavtalens efterlevnad.

- Huvudentreprenören bör bli ansvarig för att alla aktörer i ett projekt följer gällande lagar och avtal. Nu tillåts huvudentreprenörer att utan risk för ansvar anlita underentreprenörer som fuskar med regler. Detta trots att det är helt uppenbart att offererade priser inte baseras på justa villkor.
- Avskaffa regeln om att inkomstskatt inte behöver betalas för arbete i Sverige upp till 183 dagar. Detta är redan gjort i Finland och Norge. En positiv effekt torde bli att de anställda får längre kontrakt än de sex månader som för närvarande är vanliga.
- Inför i lag ett krav på anmälningsplikt. Utländska företag ska registrera sin närvaro i Sverige under sanktionsansvar. Grundstommen till ett sådant regelverk införs i svensk rätt 1 juli 2013. Men LO anser att sanktionsansvar skall utvidgas till att även omfatta de som anlitar oregistrerade utländska företag. Erfarenheterna från Danmark, där ett sådant utvidgat regelverk införts, visar att ett effektivt system för anmälningsplikt kräver att även köparna omfattas av sanktionsansvaret.
- Ändra Lex Laval och möjliggör för fackliga organisationer att träffa bekräftelseavtal. Utländska företag som uppger att de tillämpar likvärdiga eller bättre löne- och anställningsvillkor ska inte kunna freda sig mot stridsåtgärder utan att bekräfta dessa villkor med svensk facklig organisation.
- Inför i lag ett krav på en rättslig företrädare för utländska tjänsteföretag. Det skall alltid finnas en behörig företrädare med vilket ett hängavtal kan ingas. Utan behörig företrädare finns ingen som tecknar firman.
- Inför i lag ett krav på tillhandahållandet av vissa typer av handlingar. Företagen skall vara skyldiga att tillhandahålla lönelistor, arbetstidslistor och annan information som är av betydelse för att bedöma vilka arbets- och anställningsvillkor som tillämpas av företaget. Skyldigheten för arbetsgivaren skall omfatta både organiserade och oorganiserade arbetstagare. Handlingarna skall vara tillgängliga för facket.
- I lagen om offentlig upphandling måste det tydliggöras att villkor motsvarande kollektivavtalsvillkor kan ställas i offentlig upphandling. Offentliga medel ska inte användas på sådant sätt att de bidrar till lönedumpning och smutskonkurrens. Sverige skall dessutom ratificera ILO-konvention 94 om villkoren vid offentlig upphandling.
- Inför en striktare tolkning av begreppet fast driftställe. Ett företag som kontinuerligt, regelbundet eller periodiskt är aktivt i Sverige under en 12-månaders period skall alltid anses etablerat i Sverige.

1. Inledning

Allt sedan EUs utvidgning 2004 har andelen utländsk arbetskraft på svensk arbetsmarknad ökat. Med utvidgningen blev tillgången på låglönearbetskraft stor. I många av de nytilkomna medlemsstaterna (avsändarländerna) var lönerna väsentligt lägre än i de gamla medlemsstaterna (mottagarländerna). Vid utvidgningen fanns inga etablerade strukturer för rekrytering, utstationering och uthyrning av arbetskraft. Strukturer för utstationering växte fram samtidigt som levnadsnivån successivt höjdes i avsändarländerna. Arbetskraftskostnaderna inom Europa utvecklades mot likvärdighet.

Med finanskrisen 2008 kom denna utveckling att avbrytas. En andra våg av utstationering inleddes. Med sjunkande löner och hög arbetslöshet i flera av utstationeringsländerna har både möjligheterna till och incitamenten för fortsatt missbruk ökat. Det är i arbetslöshet och låga löner som utstationeringen hämtar sin kraft.

Med EU-domstolens dom i Laval-målet 2007 fick frågan om utstationerad arbetskraft än större aktualitet. Facket berövades genom Laval-domen möjligheten att genom kollektivavtalet verka för likabehandling mellan utländska och inhemska arbetstagare.

För att hantera konsekvenserna av EU-domstolens dom i svensk rätt tillsattes en statlig utredning. På grundval av utredningens förslag lade den svenska regeringen fram proposition 2009/10:48 – Åtgärder med anledningen av Laval-domen. Riksdagen antog den så kallade Lex Laval-lagstiftningen 2010.

Svensk fackföreningsrörelse har allt sedan kämpat för att återupprätta likabehandlingsprincipen på svensk arbetsmarknad. I februari 2013 kritiserades Lex Laval kraftigt av FN-organet ILOs expertkommitté. En parlamentarisk utredning i syfte att granska lagstiftningen tillsattes 2012. Utredningens förslag till åtgärder kommer först i december 2014.

Under dessa år har en löpande fråga varit hur omfattande utstationeringen till Sverige egentligen är. Ingen aktör har kunnat svara på den frågan. Utländska företag och arbetstagare som tillfälligt befinner sig i Sverige har inte haft någon skyldighet att anmäla sin närvaro på svenska arbetsmarknad.

Syfte och metod

Syftet med den här rapporten är att ge en bild av hur omfattande utstationering av utländsk arbetskraft till Sverige är, inom LO-förbundens branscher. Som underlag för rapporten har LO utarbetat en enkät (bil 1) som sänts till samtliga förbundsavdelningar och regioner i de tretton förbund som ingår i studien. Enkäten har kompletterats med intervjuer med centralt placerade avtalsansvariga i LO-förbunden. Enkätsvaren samlades i huvudsak in mellan den 22 april till den 14 maj. Ett visst arbete för att öka svarsfrekvensen gjorde att ytterligare svar tillkom mellan den 14 och 28 maj. Därutöver har särskilda ansträngningar gjorts i början av juni för att klarlägga situationen inom skogsbruket. Det enda LO-förbund som är exkluderat från undersökningen är Musikerförbundet.

Rapporten har tagits fram som underlag till den parlamentariska utstationeringskommittén och består av två delar. Den första delen är en kartläggning av förekomsten av utstationering av företag och arbetare samt inom vilka branscher/avtalsområden det förekommer. Uppgifter och data är i huvudsak hämtade från enkäten till LO-förbundens avdelningar.

Avdelningar eller regioner representerande cirka 90 procent av LO-förbundens medlemmar har svarat. Från Byggnads, Elektrikerna, Hotell & Restaurang, Pappers och Livs har samtliga lokalavdelningar eller regioner svarat och från Målarna, Kommunal, IF Metall och Handels alla utom några få. Från Seko har uppgifterna lämnats in av respektive branschansvarig centralt eftersom förbundets avtalsstruktur gör det mer lämpligt.

Från GS Facket har bara drygt hälften av avdelningarna besvarat enkäten men svaren har kompletterats med uppgifter från avtalsansvariga väl insatta i problematiken avseende skogsbruket.

Svarsfrekvensen från Transport är dock låg. Där har bara en fjärdedel av avdelningarna svarat. En bidragande orsak har varit att enkäten genomfördes under den senare delen av en avtalsrörelse. För Transport har det inneburit att avdelningarna varit upptagna med annat.

Totalt har enkäten gått ut till 216 avdelningar eller regioner och 173 har svarat vilket innebär en svarsandel på 80 procent. Exkluderar man Transport, som ju har haft särskilda problem att besvara enkäten, har 168 av 192 avdelningar eller regioner svarat vilket utgör 88 procent av samtliga.

Den höga svarsfrekvensen innebär dock inte att alla problem när det gäller korrekta data är lösta. Det ligger i sakens natur att det i mångt och mycket handlar om kvalificerade bedömningar baserade på lokal branschkunskap. Därför har det varit viktigt att enkäten besvarats så långt ut i organisationerna som möjligt.

Ett exempel på svårigheter avseende data är att antalet utländska företag kan förmodas vara i överkant. Samma företag kan förekomma i underlaget från flera avdelningar.

Samma felkälla vad avser anställda är dock mindre sannolik eftersom undersökningen utförts under en kortare tidsperiod. En viss osäkerhet finns dock även i de siffrorna. Flera avdelningar har besvarat frågorna om antalet utstationerade företag och arbetare som ett spann. Rapportens siffror bygger i de fallen på den högre siffran. Orsaken till det är att i princip samtliga avdelningar konstaterat att det existerar ett stort mörkertal utöver det rapporterade.

Den andra delen av rapporten beskriver utifrån enkät och intervjuer hur de fackliga organisationerna lokalt och centralt hanterar den svenska kollektivavtalsmodellen när utländska företag och arbetare är tillfälligt verksamma i landet. Bilden är naturligtvis inte samstämmig över hela den del av arbetsmarknaden som LO-förbunden täcker. Det är ofta ett komplicerat arbete att som facklig organisation se till att de utländska företagen inte bedriver osund konkurrens och att de utstationerade arbetarna inte far illa.

Rapporten har ambitionen att sammanfatta och analysera de fakta och erfarenheter som kommit fram i intervjuer och enkät. Strävan är också att beskriva vilka åtgärder som LO anser skulle vara lämpliga för att garantera att den fria rörligheten av arbetskraft inte leder till social dumpning och svåra sociala spänningar och konflikter.

Rapporten har skrivits av Claes-Mikael Jonsson och Göran Larsson på LO.

2. Förekomsten av utstationering

Denna del av studien har fokus på att undersöka omfattningen av utstationering av såväl företag som arbetare, hur det har förändrat sig över tid samt från vilka länder arbetarna och företagen kommer och sammanhängande frågor.

Det bör nämnas att inget förbund har total kontroll på förekomsten av utstationering. Det betyder att data i huvudsak är uppskattningar baserade på den lokala organisationens erfarenheter. I vissa branscher är det lättare att ha kontroll beroende på att utstationering nästan uteslutande består av entreprenaduppdrag beställda av stora företag med väl fungerande lokal facklig verksamhet. Så är till exempel ofta fallet inom verkstadsindustrin.

Ett stort antal avdelningar har dock garderat sig när de rapporterat in antalet utstationerade företag och anställda. De är övertygade om att deras uppskattningar är i underkant och att det finns ett stort mörkertal.

Stora variationer mellan branscher

Samtliga förbund har fått frågan om inom vilka branscher alternativt avtalsområden som det förekommer utstationering. Det kan konstateras att det är vanligt inom de branscher där entreprenader och underentreprenader normalt förekommer så som inom byggnation, reparation och renovering, väg- och brobyggen samt vid installation eller nermontering av industrianläggningar. Utstationering i ovan nämnda branscher sker i huvudsak som utstationering av företag. Det är mindre vanligt, enligt vad som framkommit, att det sker det i form av uthyrning via utländska bemanningsföretag.

Entreprenadbranscher som i princip helt saknar utstationering är Fastighets avtalsområden inom fastighetsskötsel och städning. I den mån det förekommer utländsk arbetskraft i dessa branscher är det snarare i form av arbetskraftsinvandring. De blir då anställda av svenska företag och omfattas därmed av kollektivavtal i de allra flesta fall.

Utstationering i form av uthyrning via utländska bemanningsföretag är vanligare i skogs- och lantarbete, inom partihandel och storlager samt inom slakt och styckning i livsmedelsindustrin. I viss utsträckning förekommer det också inom industrin vid nermontering av industrianläggningar.

Det är stora skillnader inom och mellan branscher när det gäller orsaken till utstationering. I vissa branscher handlar det i huvudsak om brist på kvalificerad arbetskraft. Det gäller till exempel inom slakt- och charkbranschen, inom tunnelbygge för väg och järnväg samt vid underhåll och reparation av kraftledningsnätet.

I andra branscher handlar det om kostnadsjakt och lönedepressning. Byggbranschen, transportsektorn och lant- och skogsarbete är särskilt drabbade av detta. I de branscherna förekommer också ibland rena olagligheter och rovdrift på utländsk arbetskraft vilket inte minst medierna uppmärksammat.

I branscher som kännetecknas av särskilda arbetsmiljökrav, som t.ex. ställningsbygge, snöskottning på tak, röjningsarbete i skog och asbestsanering, går det inte att utesluta att utländsk arbetskraft används för att spara in på arbetsmiljökrav och arbetarskydd.

Omfattning

När det gäller omfattningen fick förbundsavdelningarna uppskatta antalet utstationerade företag och antalet utstationerade arbetare i deras område vid undersökningstillfället, samt om omfattningen ökat eller minskat jämfört med för fem år sedan. Frågor ställdes också om företagens och de anställdas ursprungsland.

Av svaren framgår att förbundens lokalorganisationer uppskattar att det i månadsskiftet april-maj verkade cirka 800 utländska företag ifrån EU/EES i Sverige. Avdelningarna uppskattar vidare det totala antalet utstationerade arbetare, det vill säga såväl de som är här med företaget de är anställda i som de som är uthyrda, till drygt 18 000. I sammanhanget bör betonas att antalet utländska företag kan förmodas vara i överkant. Samma företag kan förekomma i underlaget från flera förbundsavdelningar. Samma felkälla vad avser anställda är dock mindre sannolikt eftersom att undersökningen utförts under en kortare tidsperiod.

Antalet utstationerade företag och anställda fördelat på förbund

Förbund	Utstationerade företag	Utstationerade arbetare
Byggnads	542	14 980
GS	55	1 500
IF Metall	52	469
Seko	32	420
Kommunal	20	248
Livs	15	245
Transport	47	220
Elektrikerna	15	87
Målarna	4	100
Handels	15	48
Totalt	797	18 317

Tabell 1

Det framgår tydligt av tabell 1 att byggsektorn är helt dominerande när det gäller utstationerade företag och anställda. Det beror till stor del på att många små företag är här och erbjuder sina tjänster till privatpersoner. Så till exempel så uppskattar Byggnads avdelning för Storstockholm att cirka 2 500 utstationerade byggnadsarbetare arbetar på de stora byggprojekten som innefattar nyproduktion och infrastruktur – men att det därutöver finns cirka 10 000 utstationerade byggnadsarbetare här i den mer småskaliga ROT-sektorn med privatpersoner som beställare. En del av dessa är troligtvis formellt här som egenföretagare med F-skattsedel.

Räknas hela bygg- och anläggningssektorn, det vill säga Byggnads, Seko, Elektrikerna och Målarna, så står den sektorn för över 80 procent av det totala antalet utstationerade arbetare på LO-området.

Utöver det i tabell 1 redovisade antalet utstationerade arbetare har förbundsavdelningarna bedömt att det fanns minst 3 700 utländska egenföretagare med F-skattsedel verksamma i Sverige vid undersökningstillfället. Mörkertalet torde vara stort. Ungefär hälften av avdelningarna konstaterar att de inte har någon som helst möjlighet att ens uppskatta antalet även fast de vet att det förekommer utländska egenföretagare i deras branscher.

Av de tillfrågade förbunden svarar centralt placerade avtalsansvariga i Fastighets, Hotell och Restaurang Facket samt Pappers att de helt saknar utstationerade företag och anställda på deras avtalsområden. Den uppfattning styrks också av de enkätsvar som inkommit från dessa förbunds lokalavdelningar. Det betyder inte att det inte förekommer utstationering på dessa förbunds arbetsplatser men att det då handlar om arbetsuppgifter som tillhör andra förbunds avtalsområden och främst Byggnads.

Byggsektorns dominans när det gäller konkurrens från utstationerade företag, arbetare och egenföretagare blir än tydligare om man jämför antalet uppskattade utstationerade arbetare i förhållande till respektive förbunds antal yrkesverksamma medlemmar enligt Medlingsinstitutets statistik per den 31 december 2011, som i tabell 2. För Byggnads motsvarar antalet utstationerade arbetare 19 procent av antalet yrkesverksamma medlemmar.

Utstationerad arbetskraft i skogsbruket sysselsatta med röjning och plantering och inom träindustri gör att GS Facket hamnar en bit över tre procent. Den siffran berättar dock inte hela sanningen eftersom förbundet organiserar arbetare från många olika branscher. Tar man hänsyn till Skogsstyrelsens statistik 2011 över det totala antalet anställda bara inom skogsbruket blir andelen utstationerade cirka 11 procent.

Antal yrkesverksamma 2011 och andel utstationering

Förbund	Medlemsantal	Andel utstationering
Byggnads	79 184	18,9 %
Elektrikerna	20 842	0,4 %
Fastighets	29 243	0,0 %
GS Facket	47 487	3,2 %
Handels	120 699	0,0 %
Hotell och Restaurang Facket	30 507	0,0 %
IF Metall	273 555	0,2 %
Kommunal	500 374	0,0 %
Livs	27 680	0,9 %
Målarna	12 470	0,8 %
Pappers	16 935	0,0 %
SEKO	83 167	0,5 %
Transport	56 585	0,4 %

Tabell 2

Frånsett dessa två förbund når inget annat förbund upp till ens en procent utom möjligen Livs. Det bör påpekas att siffrorna för transportsektorn inte ger hela bilden. De problem branschen brottas med beror inte i första hand på konkurrens från utstationerade företag eller chaufförer. Det

är i stället de svårbevakade cabotagereglerna och så kallade egenföretagare i egna eller andras lastbilar som ställer till problem för svenska åkare och chaufförer. Hur stor del av de i Sverige verksamma arbetarna som är skattskyldiga utomlands har inte gått att fastställa.

När det gäller hur omfattningen förändrats jämfört med för fem år sedan finns det en viss osäkerhet i många förbundsavdelningar. Av dem som svarat bedömer ungefär tre gånger så många att det är fler utstationerade arbetare idag som de som anser att det har minskat. En fjärdedel menar att det är ungefär lika många.

Antal utstationerade arbetare idag jämfört med för fem år sedan

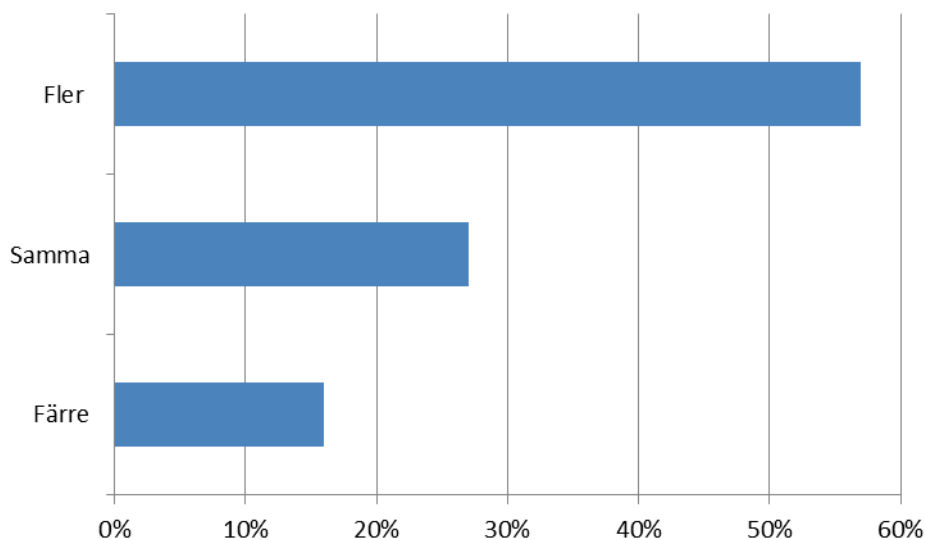


Diagram 1

När det gäller att bedöma mängden utstationerade företag idag jämfört med för fem år sedan råder samma förhållande. Ser vi däremot enbart till byggsektorn, som ju dominerar när det gäller omfattning, så svarar samtliga avdelningar utom en att det är fler utstationerade företag och arbetare idag än för fem år sedan.

Ursprung

Av svaren på vår enkät framgår att merparten av de utstationerade företagen kommer från östra Europa och Baltikum. Därutöver finns det företag från Tyskland, Österrike, Irland och Storbritannien. De dominerande länderna anses vara Polen, Baltstaterna, Tyskland och Irland, men inte nödvändigtvis i den ordningen.

Inte förvånande uppges att även de utstationerade arbetarna kommer från Baltstaterna och östra Europa men här nämns också arbetare från tredje land såsom Centralasien och Turkiet samt från forna Jugoslavien. Afrikanska länder nämns också. Det kan i dessa fall röra sig om uthyrning av arbetskraft från utländska bemanningsföretag men också om arbetskraftsinvandring från tredje land. De flesta arbetare uppges dock komma från Estland, Lettland, Litauen och Polen.

Förbundsavdelningarna har också fått svara på frågan om det händer att arbetarna kommer från ett annat land än företaget de är anställda i och cirka hälften av dem har svarat. Merparten av de svarande menar att det är ovanligt men en relativt stor minoritet anser att det är vanligt. Det i särklass vanligaste i det senare fallet verkar vara att arbetarna kommer från östra Europa medan det utländska bemanningsföretaget har sitt säte i Irland eller Storbritannien. Även tyska och danska bemanningsföretag har ibland anställda från Polen eller andra länder i östra Europa.

Händer det att de anställda kommer från ett annat land än företaget

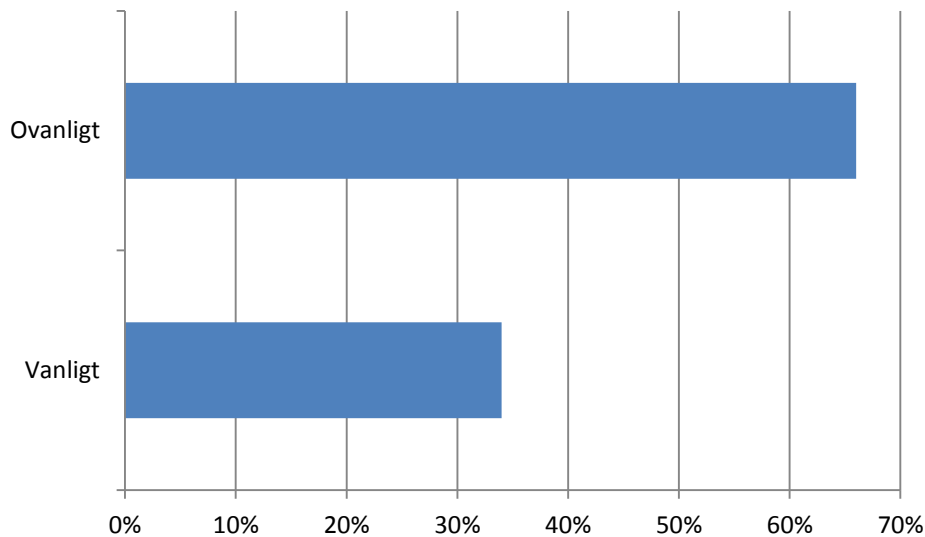


Diagram 2

Anställningstid i Sverige

När förbundsavdelningarna ska uppskatta hur länge en genomsnittlig utstationerad arbetare normalt är verksam i Sverige varierar svaren mycket beroende på bransch och vilken typ av utstationering det rör sig om. Svaren varierar från cirka en månad till över ett år.

Inom säsongbetonade branscher som skogsvård kan det röra sig om tre till åtta månader, inom växthus och trädgård uppskattningsvis sex månader och på frilandsodling ner mot en till två månader för skördarbete. I ett fall fann dock en avdelning från IF Metall fyra tjecker i en husvagn i skogen. De hade varit här i två år.

Inom bygg- och anläggning kan det röra sig om mycket långa perioder och i extremfallet upp till sju år beroende på uppdragets art. I de fallen tycks det vara vanligt att arbetsstyrkan byts ut i sexmånadersintervall. I den branschen är det också svårt att ha kontroll över om det utstationerade företaget eller arbetarna lämnar landet efter ett avslutat projekt eller om de går vidare till ett annat projekt i någon annan del av landet. Flera nämner att företag försöker undgå de svenska skattereglerna genom att byta ut arbetare efter en viss tid eller avstå från att rapportera till skattemyndigheten.

Typ av utstationering

Begreppet utstationering omfattar arbetstagare som utstationeras inom sin arbetsgivares koncern, hyrs ut av sin arbetsgivare eller utför tjänster över gränserna på uppdrag av sin arbetsgivare.

Utstationering inom koncerner är inte särskilt omfattande inom LO-förbundens avtalsområden. Ett undantag är anläggningsarbetare på Sekos branschområde Väg och Ban. Där förekommer det utstationering inom de stora koncerner som är verksamma i den branschen.

Av svaren framgår dock att merparten av de utstationerade arbetarna är här med företaget de är anställda i. Inom bygg- och anläggning och på industrins område är det vanligast att det rör sig om utländska entreprenadföretag som är här för ett begränsat uppdrag, även om lokala avvikelser förekommer. Det är mindre vanligt med uthyrning och det förekommer framför allt i vissa branscher som t.ex. lant- och skogsbruk och livsmedelsbranscherna.

Ett ganska stort antal av de utländska arbetarna från EU/EES-området är också här som egenföretagare med F-skattsedel. Utöver vad som rapporterats som utstationering har förbundsavdelningarna uppskattat antalet F-skattare till 3 700. De omfattas ju inte av utstationeringslagen men det torde vara av intresse att få en bild av omfattningen även i dessa fall. Inom byggnation och måleri är det vanligt med F-skattare vilket innebär alldeles speciella problem när det gäller att se till att arbetsmiljöföreskrifter och liknande efterlevs. Det kan också vara svårt att avgöra om en person med en F-skattsedel är att betrakta som egenföretagare eller arbetstagare i arbetsrättsligt hänseende, vilket har betydelse när det gäller kollektivavtalens verkan och arbetsmarknadslagstiftningen i övrigt.

I vilken egenskap är de utstationerade arbetarna i Sverige

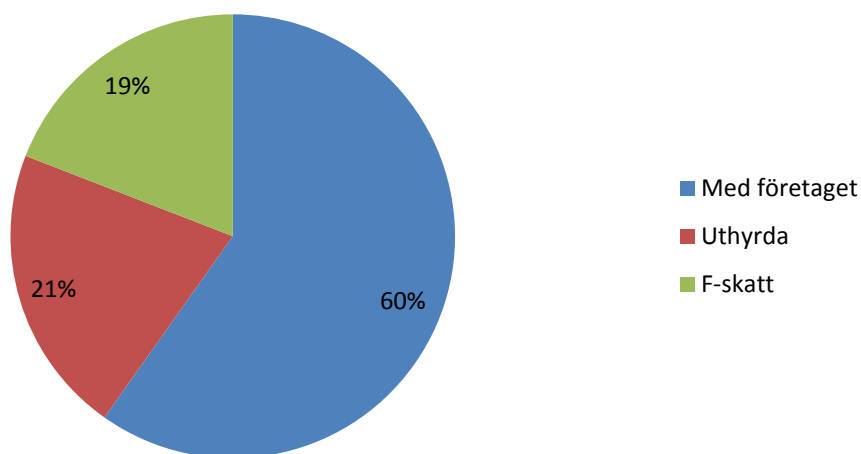


Diagram 3

Utifrån vissa av enkätsvaren är det inte helt enkelt att identifiera om det rör sig om utstationering inom EU/EES eller om det är arbetskraftsinvandring från tredje land som inte omfattas av

utstationeringslagstiftningen. Det kan till exempel ibland röra sig om entreprenadföretag inom EU som har anställda från tredje land eller motsvarande bemanningsföretag.

Analys och sammanfattning

Det finns alltid speciella problem när ett företag ska flytta arbetstagare från deras hemorter för arbete på annan ort och det oavsett om det sker inom landet eller mellan länder. De anställda behöver till exempel någonstans att bo, möjlighet att transportera sig, besöka hemorten samt sköta ett normalt hushåll när det gäller matlagning, tvätt och personlig hygien.

I vissa branscher är man van att lösa den typen av problem eftersom arbetets art innebär att de anställda sällan arbetar på hemorten. Det kan gälla entreprenad inom bygg- och anläggningsbranscherna men även de som installerar och monterar ner stora industrisystem och maskiner.

I andra branscher med fasta arbetsställen som lager och livsmedelsindustri är det betydligt vanligare att företag hyr in arbetskraft om de har behov på grund av arbetstoppar och liknande. Då vänder man sig normalt till bemanningsföretag i det egna arbetsmarknadsområdet och slipper ovan nämnda problem. De företagen har inte samma rutin på att se till att livet utanför grindarna är drägligt.

Det här förklarar att det med jämna mellanrum kommer fram att utländska anställda far illa på grund av att de hänvisas till oskäligen bostadsmiljöer under lång tid. Inom transportsektorn innebär det ofta den egna lastbilen. I svenska kollektivavtal finns regler om traktamenten för att täcka fördyrade levnadsomkostnader eller andra former av kompensation vid arbete långt från hemorten. Så är inte alltid fallet i de utstationerade företagen och särskilt inte i de branscher där utstationering används för att pressa kostnaderna maximalt.

Merparten av all utstationering till Sverige sker i huvudsak inom byggsektorn. Av ett totalt antal utstationerade på drygt 18 000 arbetare på LO-området härrör sig drygt 15 500 till bygg- och anläggningssektorn. Bygg- och anläggningssektorn har stor vana att hantera det faktum att de anställda arbetar långt borta från hemmet. Detsamma kan gälla inom skogsbruket.

Motivet till den stora andelen utstationerade är med stor säkerhet en önskan att minska kostnader på ett eller annat sätt. Det kan handla om att undvika svensk skattelagstiftning, bolagsskatt, sociala avgifter, kostnader för tjänstepension, försäkringar och annat vilket ger en lägre arbetskraftskostnad och gör det svårt för svenska företag att konkurrera.

Snabbrörliga entreprenadbranscher, där arbetsobjekt och arbetsställe hela tiden är flyttar på sig, lämpar sig också särskilt väl för den typ av konkurrens som till varje pris försöker undvika de kostnader som följer av en mer seriös etablering. Inte sällan rör det sig om rent fusk och hänsynslöst utnyttjande av anställda vilket återkommande rapporterats i medierna.

Det är alltså betydligt ovanligare med utstationering på grund av brist på kvalificerad personal i Sverige. Att det sker i så blygsam skala hänger kanske delvis samman med de svårigheter som

det innebär för människor att flytta till ett annat land med ett främmande språk och kultur. De som trots allt gör det kommer i huvudsak, enligt enkäten, från de östra delarna av Europa och från Baltstaterna. Gemensamt för dessa länder är att löntagarna där har, eller har haft, ett lägre löneläge än i norra och västra Europa och tidvis också brottats med hög arbetslöshet. De sociala skyddsnetten har också varit sämre i många fall vilket inneburit en större press på personer att hitta en utkomst även om det inneburit splittrade familjer och otrygghet.

3. Det fackliga arbetet kring utstationering

Det finns alldeles uppenbart specifika problem när det gäller att fackligt bevaka företag och anställda som är här tillfälligt. Det har tidigare inte funnits någon anmälningskyldighet till en myndighet som den fackliga organisationen kan hämta uppgifter ifrån. En sådan lag träder i kraft den 1 juli 2013. Företagen har ofta ingen adress eller behörig representant på plats och det saknas också ibland ett tydligt arbetsställe. Utstationerade anställda kan i allmänhet inte språket och har heller ingen djupare kunskap om vilka regler som gäller i Sverige eller hur vårt kollektivavtalssystem fungerar.

Ett annat problem, som kanske är särskilt tydligt i byggsektorn, är att vissa företag som utnyttjar EUs fria rörlighet egentligen borde betraktas som stadigvarande etablerade i Sverige. Det är näst intill omöjligt för såväl myndigheter som fackliga organisationer att veta om ett litet utstationerat företag, specialiserat på till exempel renovering och reparation, är här tillfälligt eller i praktiken har förlagt hela sin verksamhet till Sverige.

Det som gör att fackförbundens lokalorganisationer ändå klarar av sin fackliga bevakning i många fall är MBLs regler avseende information och förhandling vid anlitan av entreprenadföretag. Är de utstationerade arbetarna här i egenskap av bemanningspersonal finns det dessutom lokala fackliga företrädare på de flesta inhyrande företag som kan kontakta sin lokalavdelning eller sitt förbund.

Kontakten med utstationerade företag

Det vanligaste sättet att få kontakt med utstationerade företag är den uppsökande verksamhet som de fackliga lokalorganisationerna bedriver.

Hur får avdelningen kontakt med utstationerade arbetare och företag (flervalsfråga)

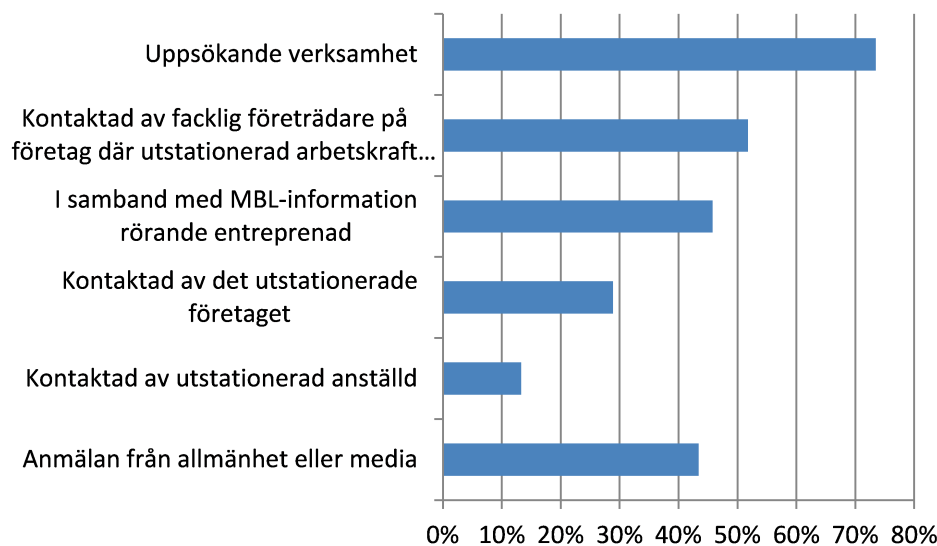


Diagram 4

Vanligt är också att en lokalavdelning blir kontaktad av en facklig företrädare på den arbetsplats som tagit emot ett utländskt entreprenadföretag eller utländska bemanningsanställda, vilket säkert ofta är en direkt följd av medbestämmandelagstiftningen.

Möjligen något överraskande är att lokalavdelningar ganska ofta får tips från allmänheten eller via media.

Behörig representant

Ett problem i samband med arbetet att genomdriva det svenska systemet för reglering av löner och anställningsvillkor är att det kan vara svårt att få fatt i den avtalsslutande parten. En majoritet av de tillfrågade lokalavdelningarna redovisar att det händer ibland, ofta eller alltid. Problemet gäller, enligt intervjuerna med förbundens avtalsansvariga, såväl vid en första kontakt i avsikt att teckna kollektivavtal som i andra sammanhang när kollektivavtal väl är träffat och ett fackligt spörsmål kräver förhandling.

Hur vanligt är det att det inte går att få tag på en behörig representant från företaget

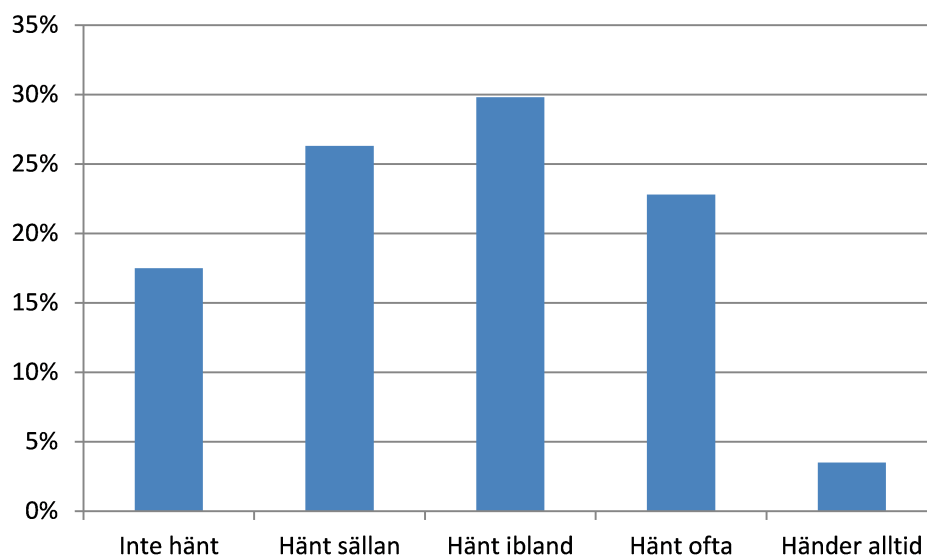


Diagram 5

Krav på kollektivavtal

Ett svar som sticker ut lite i förhållande till den kända verkligheten är svaret på frågan om utstationerade företag avvisat krav på kollektivavtal. Som framgår av diagram 6 har ungefär fyra av tio av de förbundsavdelningar som svarat på frågan angett att de mött motstånd i sådana fall.

Har utstationerade företag avvisat krav på kollektivavtal?

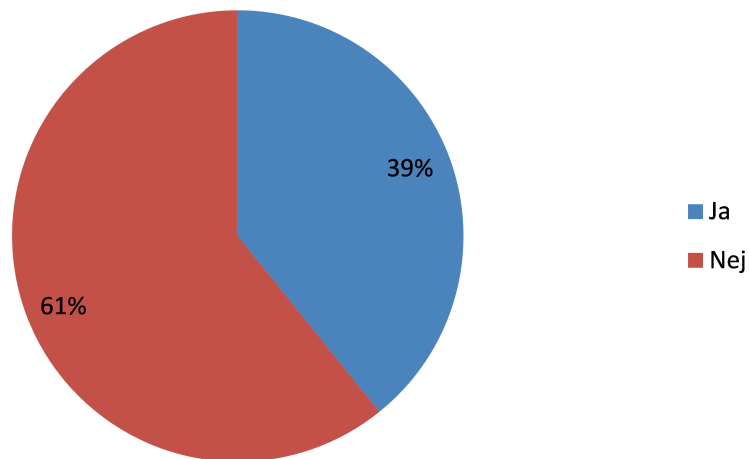


Diagram 6

Det som kan kännas förvånande är att inget förbund, sedan konflikten mellan Byggnads och Laval un Partneri, ansett sig behöva tillgripa stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal. Inte heller har Medlingsinstitutet kopplats in för att på så sätt se till att det kommer till stånd ett avtal. I de intervjuer som gjorts med förbundens avtalsansvariga har ett par möjliga förklaringar framskyttat.

En förklaring är att den inledande motviljan mot att teckna kollektivavtal upphör när det företag som anlitar det utländska entreprenadföretaget eller bemanningsföretaget ställer krav på avtal. Många svenska företag som anlitar utstationerade företag eller bemanningsanställda tycker att det är fullt rimligt att kräva avtal som en del av affärsöverenskommelsen. Om inte av andra skäl så för att upprätthålla en bra relation till den egna personalen.

En annan förklaring, som är rakt motsatt, men som också kan vara sann i ett antal fall, är att den fackliga lokalorganisationen inte prioriterat arbetet med att teckna avtal eftersom det ibland framstått som svårt att bryta igenom företagets påstående att man har löner och villkor som väl motsvarar svenska kollektivavtal. Åtta av tio lokalavdelningar som blivit avvisade när de krävt kollektivavtal anger att de mötts av det motargumentet.

När utstationerade företag hävdar att de har löner och villkor som är väl i paritet med svenska avtal är det ibland en svår uppgift för den fackliga organisationen att ta reda på om det verkligen stämmer. I enkäten ställdes följdfrågan om vilken typ av dokumentation den fackliga organisationen fått ta del av. I flera fall förekom ingen dokumentation utan endast muntlig redogörelse.

Företagens argument för att vägra kollektivavtal

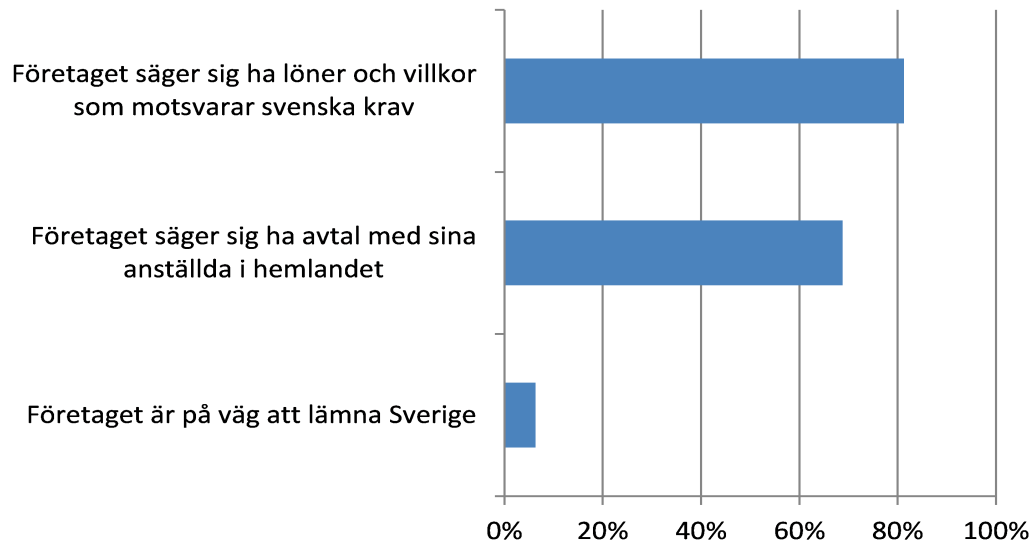


Diagram 7

En avdelning inom IF Metall berättar att när de ville få reda på vilken lön de utstationerade arbetarna hade så hävdade det utstationerade företaget sekretess eftersom det var affärshemligheter. Det löste sig efter hårt arbete men det tog lång tid på grund av företagets motvilja mot en öppen dialog.

I de fall det fungerat bättre har facket fått ta del av till exempel anställningskontrakt, lönespecifikationer, försäkringsavtal och pensionshandlingar. I något fall även domstolsdokument från hemlandet. Samtidigt är inte tilltron till de dokument som redovisas särskilt hög. Bara hälften av de avdelningar som svarat på enkäten säger att de litar på de uppgifter de fått ta del av. Uppfattningen är att det i många fall förekommer två vitt skilda anställningskontrakt – ett att visa upp i Sverige och ett annat med sämre villkor som den anställde känner sig tvingad att godkänna eftersom han annars inte skulle få jobbet.

En avdelning inom Livs hävdar: ”Vi får ofta bara muntlig information eller ’egenproducerade’ dokument, till exempel anställningsbevis, som de anställda inte har tagit del av.”

I transportbranschen finns dessutom ytterligare en komplikation. I ett enkätsvar från en avdelning inom Transportarbetareförbundet uttrycks det så här: ”Hela resonemanget kring krav på kollektivavtal, stridsåtgärder etc. blir irrelevant i åkeribranschen, eftersom smutskonkurrensen uteslutande kommer från enmansföretagare från annat EU land. Även om de skulle teckna kollektivavtal, så omfattas de som uppdragstagare inte själva av det. Det krävs helt andra åtgärder för att komma till rätta med detta. Det kan t.ex. vara frågan om effektivare kontroll av skattefusk, mer kännbar påföljd vid skattefusk, som även går att verkställa mot medborgare i annat EU land, begränsning av möjligheten att få F-skattsedel som uppdragstagare utan egen utrustning eller med endast en uppdragsgivare.”

Efterlevnad

Ett stort problem som många vittnar om är efterlevnaden, det vill säga att följa upp och se till att de anställda verkligen får de löner och har de anställningsvillkor som avtalats. Den svenska arbetsmarknadsmodellen med kollektivavtal bygger ju bland annat på att den fackliga organisationen finns representerad på arbetsplatsen. Då blir också ett kollektivavtal som slutits mellan två parter såväl arbetsgivar- som löntagarpartens angelägenhet och ansvar. Om en enskild arbetsgivare skulle vilja avvika från avtalet reagerar medlemmar och fackliga företrädare vilket är till gagn också för arbetsgivarparten eftersom det försvårar oseriös konkurrens.

I samband med utstationering blir skillnaden uppenbar. De utländska företagen har sin hemvist i andra arbetsmarknadssystem och de svenska avtalen känns påtvingade uppifrån. De är inte medlemmar i de svenska arbetsgivarorganisationerna, utom i undantagsfall, och känner ingen lojalitet med branschavtalen.

En avdelning inom Byggnads beskriver det så här: ”Utländska företag har lärt sig att man tecknar kollektivavtal. Problemet är att följa upp att avtalet följs då vi inte har några medlemmar på företaget och de anställda är skrämde och inte vågar ta kontakt med oss. Då blir man utbytt och hemskickad.”

En annan Byggnadsavdelning: ”Jag ser det som ytterst viktigt att huvudentreprenören får ett ansvar för att underentreprenörernas anställda får det de har rätt till. Som det är i dag så tecknar företagen som kommer hit gärna avtal med oss, men de vet att vi inte har möjlighet att kontrollera att villkoren följs. Med andra ord så fixar de ett körkort på den svenska arbetsmarknaden genom att teckna ett avtal som de inte följer.”

En avdelning inom IF Metall skriver: ”Vi har krävt dokumentation på att lönen som är utbetald följer det kollektivavtal som är tecknat med företaget. Det har det dock visat sig att ett företag har öppnat bankkonton där företaget har haft besittningsrätten över pengarna. Samtidigt har arbetarna fått sina egentliga (lägre) löner insatta på sina egna konton.”

En avdelning inom Kommunal som har utstationerad arbetskraft inom trädgårdsodling berättar: ”Nästan alla är här under förutsättning att de inte blir medlemmar i facket. Om de pratar med oss och talar om vilka deras egentliga löner och anställningsförmåner är blir de hemskickade. Jag skulle kunna påstå att endast ett fåtal får det som de är berättigade till enligt avtal.”

Ett svar från en avdelning i Transport tar fasta på cabotagereglerna och konstaterar att det är en katastrof för åkeribranschen att Sverige inte kan kontrollera dem.

I ett annat svar från en Transportavdelning konstateras: ”Entreprenader och personaluthyrning från utländska företag är enligt min bedömning marginella företeelser i åkeribranschen. Den allt dominerande smutskonkurrensen kommer från så kallade F-skattare från andra länder inom företrädesvis EU. I de allra flesta fall är de sannolikt här mer än sex månader i följd, men saknar samtidigt både svensk F-skattsedel och A1 intyg. Oftast uppges att de har F-skattsedel i

bosättningslandet och/eller betalar sina sociala avgifter där. Ofta förmedlas F-skattarna av en tredje part. Denna part är dock endast en mellanhand, som tar procent på F-skattarnas ersättning.”

En avdelning inom Handels som har utstationerade bemanningsanställda inom lagerverksamhet beskriver att de samarbetar med Transport lokalt för att se till att avtalet efterlevs. Eftersom det i det fallet rör sig om bemanningsanställda som jobbar sida vid sida med svenska anställda underlättas arbete något.

Det är ett viktigt men enormt betungande och svårt arbete att som facklig organisation se till att kollektivavtalen efterlevs på företag där man saknar medlemmar. För till exempel Byggnads har det inneburit att betydande resurser används till tolkverksamhet eftersom det annars skulle vara svårt att komma till tals med utstationerade företag och arbetare.

Arbetet centralt med utstationeringsavtal

Inget i svaren till enkäten ger vid handen att problemen, när det gäller att se till att den svenska modellen med kollektivavtal fungerar även för utländska företag och deras anställda, har att göra med förekomsten av utstationeringsavtal eller inte.

IF Metall har sedan 1975 skrivit så kallade utlandsavtal med företag som befunnit sig i Sverige tillfälligt. Det har i allmänhet rört sig om entreprenad för installation eller nermontering av industrianläggningar. Förbundets utlandsavtal har sedan legat till grund för det utstationeringsavtal man rapporterat in till Arbetsmiljöverket. IF Metall uppger också att de årligen tecknar cirka 25 utstationeringsavtal.

Utöver IF Metall har Kommunal och Seko rapporterat in utstationeringsavtal till Arbetsmiljöverket. I Kommunals fall gäller det två avtal: ett för trädgårdsodling och ett för trädgårdsanläggning. De övriga förbunden i intervjuerien har inte prioriterat arbetet med att ta fram utstationeringsavtal eftersom de inte upplevt något behov. Trots detta håller ett antal förbund på att nu, när avtalsrörelsen går in i ett lugnare skede med ett treårigt avtal för första gången på många år, ta fram utstationeringsavtal. Däribland kan nämnas GS Facket, Byggnads och Elektrikerna. Därutöver pågår ett arbete på LO med att ta fram ett utstationeringsavtal för bemanningsbranschen.

Frånsett IF Metall tecknar förbunden i huvudsak traditionella branschavtal/hängavtal med utstationerade företag och det oavsett om de har tagit fram utstationeringsavtal eller inte. De upplever helt enkelt att utländska företag inte begär utstationeringsavtal utan villigt accepterar det vanliga riksavtalet.

Handels konstaterar dessutom att de allra flesta utländska företag som kommer hit och som faller under förbundets avtalsområden är här för att stanna varför utstationeringsavtal inte blir aktuellt.

När hängavtal sluts med ett tillfälligt gästande företag sker det på två olika sätt. Vissa förbund sluter tidsbegränsade avtal knutna till den arbetsinsats eller det objekt som utstationeringen avser.

Andra förbund sluter avtal som gäller tillsvidare det vill säga kollektivavtal som gäller även om företaget lämnar landet och senare kommer tillbaka.

Analys och sammanfattning

Det fackliga arbetet med att bevaka kollektivavtalens räckvidd och löntagarnas anställningsvillkor försvåras på grund av brist på stöd i lagstiftning och avsaknad av myndighetskontroll. Det kan vara svårt att få kontakt med utstationerade företag och det finns även många erfarenheter av fusk och olagligheter.

Ett antal utländska företag, framför allt i byggsektorn, agerar som om de vore utstationerade men har i praktiken etablerat sig varaktigt i Sverige. Man undviker svenska lagar och regler avseende bolagsskatt, sociala avgifter, kostnader för tjänstepension, försäkringar och annat. Det ger en lägre arbetskraftskostnad och förnekar de sociala skyddsnät som följer av att fullt ut omfattas av de svenska välfärdssystemen.

Den fackliga bevakningen tycks fungera bäst i de sektorer och delmarknader där utstationerade företag är underentreprenörer till etablerade svenska företag som är måna om en bra relation till den fackliga parten. MBLs regler om förhandling vid viktigare förändringar och entreprenader tycks fungera väl i de sammanhangen.

På samma sätt är utstationerade bemanningsanställda ofta verksamma på företag med fungerande facklig verksamhet vilket gör att krav på kollektivavtal i allmänhet underlättas. Det innebär samtidigt att det är oerhört svårt att fackligt bevaka att avtal och regler följs i de sektorer där den totala arbetsstyrkan utgörs av utstationerade bemanningsanställda, som kan vara fallet i till exempel byggnation och skogsbruk.

Samtidigt har de fackliga organisationerna betydande svårigheter att kontrollera att avtalen efterlevs. De utstationerade arbetarna är i Sverige under begränsad tid. Detta faktum, tillsammans med språksvårigheter och rädsla för att bli av med jobbet, gör att få väljer att organisera sig fackligt och kräva sin rätt enligt avtal. Flera avdelningar vittnar om förekomsten av ”dubbla” anställningskontrakt – ett att visa upp för det svenska kundföretaget och motsvarande fackliga organisation och ett hemligt med sämre villkor som de utländska arbetarna har tvingats acceptera.

4. Förslag till åtgärder

Den svenska kollektivavtalsmodellen vilar på självreglering mellan parterna. Med ökad internationalisering och fler utländska aktörer i Sverige krävs att regelverken som omger kollektivavtalen stärks. Förändrade förutsättningar kräver nya typer av regelverk i syfte att skapa ordning och reda på arbetsmarknaden.

Trots fri rörlighet för varor, tjänster, kapital och personer på den inre marknaden finns det mycket lagstiftaren kan göra för att upprätthålla ordning och reda på arbetsmarknaden. Den svenska lagstiftaren är inte maktlös trots EU-medlemskapet. Detta är viktigt att betona.

LO driver sedan tidigare en rad åtgärder för att hantera de problem som uppstår i samband med utstationering av arbetskraft. I detta sammanhang finns anledning att erinra om dessa krav, vilka helt eller delvis kan komma att få betydelse inom ramen för den parlamentariska Lavalutredningen. Dessa politikkrav kan inte avvisas med generella hänvisningar till EU-rättens regelverk.

De åtgärder som räknas upp här utgör inte en uttömmande lista på möjliga åtgärder. LO avser att återkomma med ytterligare och mer preciserade krav under utredningens arbete, i synnerhet vad avser metoder och instrument för att stärka kollektivavtalens efterlevnad.

Åtgärder som LO sedan tidigare anser lagstiftaren ska genomföra

- Huvudentreprenören bör bli ansvarig för att alla aktörer i ett projekt följer gällande lagar och avtal. Nu tillåts huvudentreprenörer att utan risk för ansvar anlita underentreprenörer som fuskar med regler. Detta trots att det är helt uppenbart att offererade priser inte baseras på justa villkor.
- Avskaffa regeln om att inkomstskatt inte behöver betalas för arbete i Sverige upp till 183 dagar. Detta är redan gjort i Finland och Norge. En positiv effekt torde bli att de anställda får längre kontrakt än de sex månader som för närvarande är vanliga.
- Inför i lag ett krav på anmälningsplikt. Utländska företag ska registrera sin närvaro i Sverige under sanktionsansvar. Grundstommen till ett sådant regelverk införs i svensk rätt 1 juli 2013. Men LO anser att sanktionsansvar skall utvidgas till att även omfatta de som anlitar oregistrerade utländska företag. Erfarenheterna från Danmark, där ett sådant utvidgat regelverk införts, visar att ett effektivt system för anmälningsplikt kräver att även köparna omfattas av sanktionsansvaret.
- Ändra Lex Laval och möjliggör för fackliga organisationer att träffa bekräftelseavtal. Utländska företag som uppger att de tillämpar likvärdiga eller bättre löne- och anställningsvillkor ska inte kunna freda sig mot stridsåtgärder utan att bekräfta dessa villkor med svensk facklig organisation.

- Inför i lag ett krav på en rättslig företrädare för utländska tjänsteföretag. Det skall alltid finnas en behörig företrädare med vilket ett hängavtal kan ingas. Utan behörig företrädare finns ingen som tecknar firman.
- Inför i lag ett krav på tillhandahållandet av vissa typer av handlingar. Företagen skall vara skyldiga att tillhandahålla lönelistor, arbetstidslistor och annan information som är av betydelse för att bedöma vilka arbets- och anställningsvillkor som tillämpas av företaget. Skyldigheten för arbetsgivaren skall omfatta både organiserade och oorganiserade arbetstagare. Handlingarna skall vara tillgängliga för facket.
- I lagen om offentlig upphandling måste det tydliggöras att villkor motsvarande kollektivavtalsvillkor kan ställas i offentlig upphandling. Offentliga medel ska inte användas på sådant sätt att de bidrar till lönedumpning och smutskonkurrens. Sverige skall dessutom ratificera ILO-konvention 94 om villkoren vid offentlig upphandling.
- Inför en striktare tolkning av begreppet fast driftställe. Ett företag som kontinuerligt, regelbundet eller periodiskt är aktivt i Sverige under en 12-månaders period skall alltid anses etablerat i Sverige.

5. Bilagor

Enkät om omfattningen av utstationerad arbetskraft från EU/EES

Grundfakta om utstationering

1 Inom vilka avtalsområden/branscher förekommer utstationerad arbetskraft i er avdelning?
Med utstationerade arbetstagare menas personer som är här med det utländska företaget de är anställda i (entreprenad) samt arbetstagare som hyrs ut av en utländsk arbetsgivare för att utföra arbete i Sverige (personaluthyrning).

.....

2 a Ungefär hur många utstationerade företag är för närvarande verksamma inom respektive avtalsområde/bransch? (Om det inte går att specificera, uppskatta det totala antalet utstationerade företag.)

.....

2 b Ungefär hur många utstationerade företag är det idag jämfört med för fem år sedan?
Fler ... Samma ... Färre ... Vet ej ...

3 a Ungefär hur många utstationerade arbetare är för närvarande verksamma inom respektive avtalsområde/bransch? (Om det inte går att specificera, uppskatta det totala antalet utstationerade arbetare.)

3 b Ungefär hur många utstationerade arbetare är det idag jämfört med för fem år sedan?
Fler ... Samma ... Färre ... Vet ej ...

4 a Ungefär hur många utländska egenföretagare (inklusive F-skattare) finns för närvarande inom respektive avtalsområde/bransch?

4 b Ungefär hur många utstationerade egenföretagare är det idag jämfört med för fem år sedan?
Fler ... Samma ... Färre ... Vet ej ...

5 a Från vilka länder kommer de utstationerade företagen?

Från Vet ej ...

5 b Är företag från något land dominerande och i så fall vilket?

Ja, från: Nej ... Vet ej ...

6 a Från vilka länder kommer de utstationerade arbetarna?

Från Vet ej

6 b Är arbetare från något land dominerande och i så fall vilket?

Ja, från: Nej ... Vet ej ...

7 Händer det att arbetstagarna kommer från ett annat land än företaget de är anställda i? Är det vanligt? Ge exempel.

Vanligt ... Ovanligt ... Vet ej ...

Exempel

8 Uppskatta i månader hur länge en genomsnittlig utstationerad arbetare normalt är verksam i Sverige? (Om det skiljer mycket mellan olika avtalsområden/branscher belys gärna det med exempel.)

..... månader. Vet ej ...

Övriga upplysningar

9 I vilken roll/befattning är de utländska arbetarna här? Uppskatta andelen.

Här med företaget de är anställda i%.

Uthyrda till svenskt företag%.

Här som egenföretagare %

Vet ej ...

10 Egna kommentarer, tillägg eller förtydliganden:

.....

Det fackliga arbetet kring utstationering

11 Hur kommer avdelningen i kontakt med utstationerade företag alternativt arbetare? Fler alternativ får kryssas i.

... Uppsökande verksamhet

- ... Kontaktad av facklig företrädare på företag där utstationerad arbetskraft förekommer
 - ... I samband med MBL-information rörande entreprenad
 - ... Kontaktad av det utstationerade företaget
 - ... Kontaktad av utstationerad anställd
 - ... Anmälan från allmänhet eller media
 - ... Annat, ange hur:
-

12 Hur vanligt är det att det inte går att få tag på en behörig representant från företaget i samband med krav på kollektivavtal eller annan facklig fråga?

- Inte hänt ... Hänt sällan ... Hänt ibland ... Hänt ofta ... Händer alltid ...
- Vet ej ...

13 a Har utstationerade företag avvisat krav på kollektivavtal?

- Ja ... Nej ... Vet ej ... (Om Nej eller Vet ej, gå till fråga 15.)

13 b Om ni svarat ja på frågan ovan, ange företagens argument. Fler alternativ får kryssas i.

- ... Företaget säger sig ha löner och villkor som motsvarar svenska krav
- ... Företaget säger sig ha avtal med sina anställda i hemlandet
- ... Företaget är på väg att lämna Sverige
- Andra argument

13 c Om ni i 14 b ovan, kryssat i att företag har angett att de har villkor som motsvarar svenska krav, vilken typ av dokumentation har de då lämnat?

.....

13 d Har det funnits anledning att misstänka att dokumentationen varit falsk?

- Ja ... Nej ...

13 e Har stridsåtgärder vidtagits mot utstationerade företag i syfte att få till stånd kollektivavtal?

- Ja ... Nej ...

14 Har andra åtgärder, vid sidan av kontakter med utstationerade arbetsgivare och anställda, vidtagits för att säkerställa att verksamheten sker på rimliga villkor?

- Ja ... Nej ... Om ja, vilka

15 Egna kommentarer, tillägg eller förtydliganden:

.....



Facket och EU:

Gäst i verkligheten

I den här rapporten ges en kvalificerad bild av hur omfattande utstationering av utländsk arbetskraft är inom LO-förbundens branscher. Rapporten visar exempelvis att andelen utstationerade arbetstagare inom byggnation är närmare 19 procent av den totala arbetskraften och inom skogsbruket cirka 11 procent. I övriga branscher är andelen utstationerade mer blygsam. Motiven bakom utstationeringen inom LO-branscherna tycks många gånger vara att pressa priset på arbetskraften. I rapporten beskrivs även det fackliga arbetet för att säkerställa att utländska arbetstagare inte utnyttjas på svensk arbetsmarknad.

Tidigare publicerat i serien:

1. Sju fackliga betraktelser över den ekonomiska krisen, ISBN 978-566-2805-4
2. Demokrati som hinder för EUs fria rörlighet, ISBN 978-566-2804-7
3. Skyddet för den fackliga föreningsfriheten i olika internationella rättsakter och dess påverkan på EU, ISBN 978-566-2799-6
4. När arbetskraftskostnaderna pressar priset, ISBN 978-566-2631-9
5. Vinnare eller förlorare, ISBN 978-566-2876-4

Rapporterna beställs från LO-distribution:

lo@strombergdistribution.se

Telefax: 026-24 90 26

Juli 2013

ISBN 978-91-566-2887-0

www.lo.se

PÅ OMSLAGET:

Jan Bäckman, 64 år, GS-facket Östra Småland. skogsarbetare i Nybro

FOTO: Lars Forsstedt