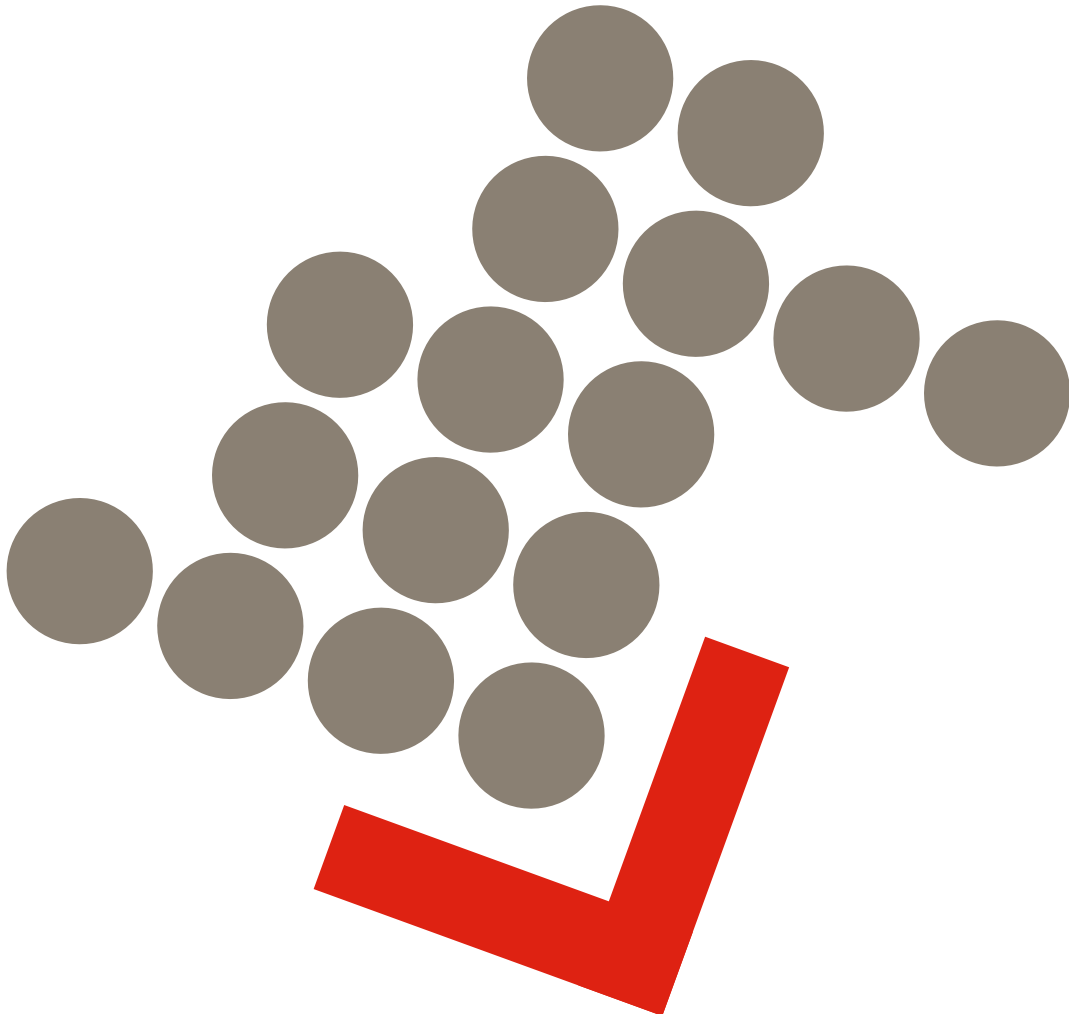




Arbetskraft till salu

– sex månader med öppna gränser

Rapport skriven av
THORD PETTERSSON
KRISTINA MÅRTENSSON
PER BARDH



”I betraktande av de kapitalistiska samhällsförhållandenas tryck på den arbetande klassen erkänner socialdemokratin det berättigande i att de skilda ländernas arbetare söker sin utkomst där den kan erhållas.”

- uttalande av 1912 års Skandinaviska arbetarkongress,
Folkets hus Stockholm

INLEDNING	3
2003 ÅRS INFLÖDE	4
KORT OM RAPPORTEN	5
SKILLNAD MELLAN UPPEHÅLLSTILLSTÅND FÖR ARBETSTAGARE ENLIGT EU/EES-AVTALET OCH ARBETSTILLSTÅND	5
HAR EUS UTVIDGNING MEDFÖRT ÖKAD RÖRLIGHET ÖVER GRÄNSERNA	6
FEM MÅNADER MED GEMENSAM ARBETSMARKNAD	7
SLUTSATSER – KAPITEL ETT	14
ETT HALVÅR AV FACKLIGA ERFARENHETER	14
SVENSKA BYGGNADSRARBETAREFÖRBUNDET (BYGGNADS)	15
SVENSKA METALLINDUSTRIARBETAREFÖRBUNDET (METALL)	16
SVENSKA TRANSPORTARBETAREFÖRBUNDET (TRANSPORT)	17
ARBETSMILJÖ	18
SLUTSATSER – KAPITEL TVÅ	19
LOS POLITIK MOT SOCIAL DUMPNING OCH FÖR ORDNING OCH REDA	20
RIKSDAG OCH REGERING	20
MYNDIGHETER	21
FACKLIGT INTERNT ARBETE	23
EN FACKLIG HANDBOK FÖR ORDNING OCH REDA PÅ ARBETSMARKNADEN	23
SEMINARIER OCH UTBILDNINGAR	23

Inledning

Sveriges arbetsmarknad har under långt tid varit en internationaliserad arbetsmarknad. 1954 blev nordens arbetsmarknad en gemensam arbetsmarknad. I femtio års tid har svenskar, norrmän, finländare och danskar fritt kunnat arbeta i varandras länder. Ifrån mitten av 1950 talet till slutet av sjuttioalet hade Sverige även en omfattande arbetskraftsinvandring. Hundratusentals människor tog arbete i Sverige. Många stannade bara en kort tid. Men många valde också att bosätta sig permanent i Sverige. 1994 blev Sveriges arbetsmarknad en del av EUs gemensamma arbetsmarknad. Den första maj i år utvidgades EU med tio nya medlemsstater. Utvidgningen gjorde att EUs befolkning växte från ca 350 miljoner till ca 420 miljoner – en ökning med ca 70 miljoner. En omfattande arbetskraftsinvandring, men framförallt asyl och anhöriginvandring har gjort den svenska arbetsmarknaden till en av de mest internationaliserade. Sveriges arbetskraft består i dag till 11,5 procent av människor födda utanför Sveriges gränser. Dessa 11,5 procent är permanent boende i Sverige, ungefär hälften är svenska medborgare. Men varje år kommer också många tusen för att under en begränsad tid vistas i Sverige för att arbeta, oftast mellan 3 och 18 månader. Så har det varit under lång tid. Men det senaste halvåret har inneburit en ökning av tillfällig utländsk arbetskraft i Sverige. Det syns i Migrationsverkets statistik. Men statistiken ger oss inte hela bilden. Den rörlighet vi inte ser i Migrationsverkets siffror är framför allt utländska företag med egen personal, som under en begränsad tid utför arbeten i Sverige. Företagens personal har rätt att arbeta i Sverige under minst tre sammanhängande månader, upp till sex månader under en tolv månadersperiod, utan att anmäla sin närvaro till svensk myndighet. Samtidigt upplever LOs förbund att den rörlighet som ökat mest är just gästande företag med egen personal.

LO har haft en konsekvent hållning avseende utländsk arbetskraft i snart ett hundra år. LO har aldrig varit emot arbetskraftsinvandring. Fackets uppgift är inte att stänga ute någon från arbetsmarknaden. Fackets uppgift är att stärka arbetstagares position, skydda arbetstagarnas villkor och höja värdet av att vara anställd. Eftersom arbetskraftsinvandring kan vara förenlig med denna strävan behöver fackliga organisationer inte motsätta sig arbetskraftsinvandring. Därför välkomnade LO EUs utvidgning, som ett viktigt steg för fred och samhällelig utveckling, utan att kräva generella övergångsregler.

2003 års inflöde

Människor kommer till Sverige på flera olika sätt. Dels har vi gruppen asylsökande och flyktingar, vi har den fria rörligheten inom Norden och EU, en del kommer som arbetskraft eller med företag som levererar tjänst. Och dessutom kommer de anhöriga till dessa grupper.

Inflöde av människor som har rätt att arbeta i Sverige 2003¹

Permanent uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl	319
Täckande av tillfällig brist med mera ²	13 480
Säsongarbetstillstånd	7 289
EU/EES	3 300
F-skatt – tredjelandsmedborgare	1 044 ³
DELSUMMA	25 432
Övrigt EES avtalet	6 000
Flyktingar	6 460
Anhöriga	24 553 ⁴
Gäststuderande	5 509
AT-und ⁵	15 604
DELSUMMA	58 126
TOTALSUMMA	83 558

Samtliga i sammanställningen har rätt att arbeta i Sverige. Men inte alla gör det. Hur stor del som gör det vet man inte. Sammanställningen ovan är inte komplett. Inflöden som saknas i sammanställningen är bland annat asylsökande med beviljad F-skattsedel i Sverige, EU/EES medborgare som stannar kortare tid i Sverige än tre månader, övriga nordiska medborgare, inflöde av tredjelandsmedborgare som är bosatta och anställda i EU/EES och bärplockare med flera som reser in på turistvisum. Detta summeras uppskattningsvis till 20 000/år.

Den största delen av invandringen till Sverige består av flyktingar och deras anhöriga. Men nästan 40 procent av dem som kommer till Sverige varje år gör det enbart för att arbeta.

¹ Uppgifterna är hämtade från Migrationsverket när inget annat anges. Uppgifterna gäller samtliga åldrar, alltså även barn under 18 år och äldre över 65 år.

² 10 249 förstagångstillstånd beviljades, samt 3 181 förlängningstillstånd.

³ Skatteverket 040205.

⁴ 4 763 av de anhöriga var anhöriga till flyktingar och reste in i Sverige i anslutning till personer som fick uppehållstillstånd av flyktinskäl, andra skyddsbehov och humanitära skäl.

⁵ Asylsökande i Sverige med undantag från kravet på arbetstillstånd.

Kort om rapporten

Rapporten kommer i huvudsak att röra sig kring tre frågor:

- Hur stort var inflödet av arbetskraft från de tio nya EU-länderna under de första fem månaderna och vad kan det i så fall säga oss om framtiden.
- Hur har facket upplevt de fem första månaderna – vilka typer av problem har man stött på.
- Hur löses dessa problem på bästa sätt.

Skillnad mellan uppehållstillstånd för arbetstagare enligt EU/EES-avtalet och arbetstillstånd

En viktig förändring som EUs utvidgning förde med sig var att arbetskraft, företag och egenföretagare inte längre möter krav på arbetstillstånd, utan det som eventuellt krävs är uppehållstillstånd. Här följer en kort redogörelse av de viktigaste skillnader mellan de båda.

Arbetstillstånd:

- Ges till medborgare i land utanför EU/EES dvs till medborgare i tredje land.
- Ska vara klart och infört i passet före inresa till Sverige.
- Ger innehavaren rätten att under en begränsad tid ta anställning hos svensk arbetsgivare i Sverige. I allmänhet mellan 3 och 18 månader.
- AMS är ansvarig myndighet men Migrationsverket handlägger ansökan om arbetstillstånd.
- Så kallad arbetsmarknadsprövning görs – man prövar om det finns någon arbetslös i Sverige eller annat EU-land som kan ta jobbet.
- Arbetstillstånd syftar till att reglera arbetskraftsinvandringen storleksmässigt men även invandrares arbetsvillkor och ersättningar.
- Arbetsgivaren måste ordna bostad. Lön och andra anställningsvillkor måste lägst motsvara kollektivavtal eller svensk praxis inom yrket och branschen.
- Ges endast till arbetstagare och inte till egenföretagare.
- Berörd arbetstagarorganisation ska ges tillfälle att yttra sig över ärendet.

Säsongsarbetstillstånd – en typ av arbetstillstånd.

Förutom vad som beskrivits ovan gäller:

- Ges för arbete i bär- och fruktodlingar.
- Tillståndet gäller i max tre månader för perioden mellan 1 april och 1 november.
- Arbetstillståndet gäller hela branschen – går bra att byta arbetsgivare.
- Arbetstillstånd beviljas av Länsarbetsnämnden efter fastställda länsvisa kvoter. 2003 beviljades 7 289 säsongsarbetstillstånd.

Uppehållstillstånd - den gemensamma europeiska arbetsmarknaden

Sedan 1994 ingår Sverige i en gemensam arbetsmarknad med alla andra EU/EES länder. Den fria rörligheten är en rättighet. Inga speciella krav riktas mot anställd eller arbetsgivare, t ex avseende lön, anställningsvillkor etc.

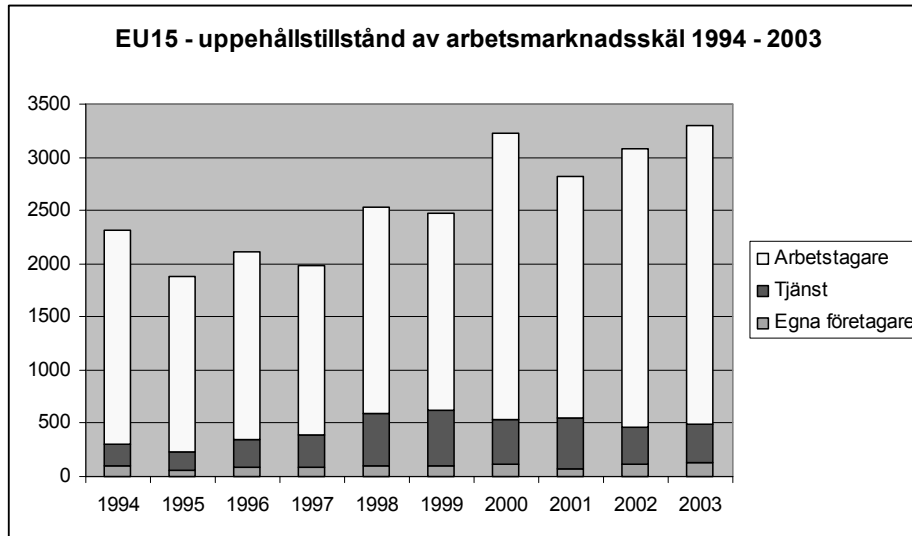
- Inget arbetstillstånd krävs.
- Ingen arbetsmarknadsprövning görs.
- Ifylld ansökningsblankett, kopia på identitetshandling och ett skriftligt arbetserbjudande är vad som krävs.
- För vistelse mer än tre månader krävs uppehållstillstånd – beviljas ”alltid”
- Uppehållstillstånd ges också för studier, bosättning och till egenföretagare.
- Gäller även näringsidkare och egenföretagare.
- Ca 9 000 sådana uppehållstillstånd beviljades 2003.

Har EUs utvidgning medfört ökad rörlighet över gränserna

Lättnaderna i rörligheten för arbetskraft och tjänster består främst i att medborgare i EU-länder slipper kravet på arbetstillstånd för att jobba i ett annat EU-land. Arbetstillståndet måste sökas innan inresa till Sverige, en viss risk för avslag föreligger.

Uppehållstillstånden beviljas däremot även om arbetskraften är på plats i Sverige. Det som tidigare krävde 6–10 veckor av förberedelser kan nu klaras av på plats. Att söka uppehållstillstånd är närmast en ren formalitet. Medborgarskap i ett EU-land och ett skriftligt arbetserbjudande är allt som krävs. Migrationsverket ställer inte några särskilda krav på arbetserbudandet såsom lön, andra arbetsvillkor eller bostad. Den fria rörligheten gäller naturligtvis inte bara för enskilda arbetstagare. Utländska företag kan resa över gränsen med personal för att utföra arbetsuppgifter. Stannar deras personal kortare tid än 3 månader åt gången behöver ingen Svensk myndighet underrättas.

EU15 hade ca 350 miljoner medborgare. Trots denna absoluta storlek har EUs arbetsmarknad haft en relativt liten betydelse för den svenska arbetsmarknaden. Störst betydelse för Sveriges arbetsmarknad har de andra nordiska länderna haft. De är visserligen alla del av EUs arbetsmarknad (Norge via EES-avtalet) men de nordiska ländernas gemensamma arbetsmarknad går längre tillbaka än så. Den grundades 1954. Under de femtio åren har flera hundratusen arbetstagare kommit till Sverige för att arbeta. Flest från Finland. Under senare år har Sverige också sänt iväg en betydande del, främst till Norge.

Diagram 1

Diagrammet ovan visar en stigande trend sedan EES-avtalet 1994 och Sveriges medlemskap i EU 1995. Men inflödet, här mätt genom antal uppehållstillstånd, kan ändå sägas vara relativt begränsat. Antal beviljade uppehållstillstånd berättar inte hela sanningen om inflödet från EU, eftersom man för vistelser kortare än tre månader inte behöver ansöka om uppehållstillstånd.

Den nordiska arbetsmarknadens betydelse för Sverige torde vara allmänt känd. Det som är mindre känt är att EUs tio nya medlemmar (nedan kallade EU10) under många år varit viktigare för Sveriges arbetsmarknad än vad Europas gemensamma arbetsmarknad varit.

Fem månader med gemensam arbetsmarknad

Vi kommer visa att det är sannolikt att utvidgningen av EU kommer att ge större effekt på svensk arbetsmarknad, i fråga om inflöde av arbetskraft, än vad Sveriges medlemskap i EG/EU gjorde. I själva verket tycks det som om EUs nya medlemsländer redan innan de blev medlemmar i EU har haft större betydelse för Svensk arbetsmarknad. Detta eftersom inflödet av arbetskraft från EUs tio nyaste medlemmar var större redan innan de blev medlemmar, än vad inflödet var från övriga EU (borträknat övriga nordiska länder). Detta trots arbetstillståndens reglerande effekt.

Det finns en rad problem förknippade med att jämföra inflödet av arbetskraft före och efter EUs utvidgning. Det första problemet är uppenbart, utvidgningen är bara 6 månader gammal. Ett annat problem är förknippat med val av mätmetod. Vi har valt att redovisa antal beviljade tillstånd för perioden maj – september 2003 respektive 2004. Då jämför man arbetstillstånd med uppehållstillstånd enligt EES-avtalet. Men man jämför också tredjelandsmedborgare, som är förbjudna att ta anställning utan arbetstillstånd, med unionsmedborgare som under de tre första månaderna inte är skyldiga att anmäla sin anställning till någon.

Diagram 2

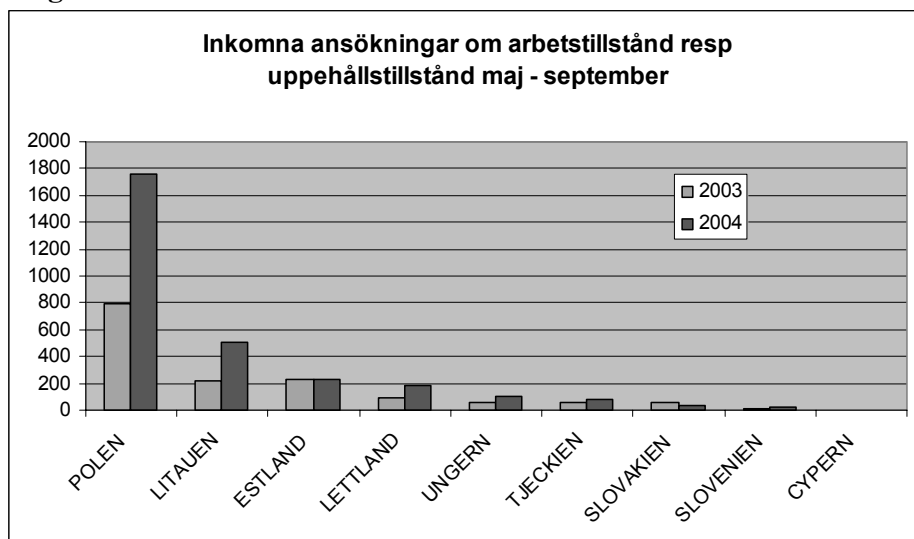


Diagram 2 visar en tydlig ökning av ansökningar från EUs nya medlemmar. Vi ser att Polen står för den största ökningen i antalet ansökningar, medan Litauen står för den största procentuella ökningen.

Tabell 1

Maj –september 2003

Ansökningar om arbets- och uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl

EU 10	Arbete	Företagare	Totalt
CYPERN	1		1
ESTLAND	231	1	232
LETTLAND	86	1	87
LITAUEN	216	2	218
POLEN	785	11	796
SLOVAKIEN	61		61
SLOVENIEN	17		17
TJECKIEN	63		63
UNGERN	55		55
Totalt	1515	15	1530

Tabell 2

Maj-september 2004

Ansökningar om uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl enligt EES-avtalet

EU 10	Arbete	Företagare	Tillhandahållare (konsulter)	Totalt
CYPERN	2		1	3
ESTLAND	210	11	7	228
LETTLAND	159	5	17	181
LITAUEN	488	14	6	508
POLEN	1586	120	49	1755
SLOVAKIEN	36		3	39
SLOVENIEN	16	2	1	19
TJECKIEN	74	4		78
UNGERN	102	2	4	108
Totalt	2673	158	88	2919

Eftersom EU-medborgare kan jobba i Sverige tre månader utan att ansöka om uppehållstillstånd har Migrationsverket valt att exkludera alla arbetstillstånd kortare än tre månader från det som redovisats för 2003. I praktiken innebär det att säsongsarbetstillstånden för 2003 inte är med i redovisningen. Det påverkar resultatet, men att inkludera säsongsarbetstillstånden i underlaget för 2003 ter sig vara ett långt mycket sämre alternativ. Säsongsarbetstillstånd ges för perioden 1 april – 1 november. De arbetstagare från EUs nya medlemsländer som ville arbeta i Sverige under april var i vanlig ordning tvungna att ansöka om arbetstillstånd. Fri rörlighet skulle ju komma först den 1 maj. Sverige förde ju som bekant även en diskussion om övergångsregler, vilket hade kunnat innebära krav på arbetstillstånd. Detta sammantaget gjorde att säsongsarbetssystemet inte påverkades så stort som man kan föranledas att tro. Skåne, Blekinge och Kalmar stod förra året för ca 70 procent av alla beviljade säsongsarbetstillstånd (se diagram 6). Det motsvarar 4 877 beviljade tillstånd, varav 93 procent kom från de tio kandidatländerna. Enligt preliminära uppgifter från Länsarbetsnämnderna i de tre länen beviljades drygt 3 500 säsongsarbetstillstånd under 2004. En minskning med drygt 1 300 tillstånd. Om minskningen i de tre södra länen är representativt för resten av Sverige kommer det i år att beviljas drygt 5 000 säsongsarbetstillstånd, varav mer än 4 000 kommer att ha beviljats till EUs nya medlemmar.

Tabell 1 och 2 samt diagram 1 visar att antalet ansökningar från EU 10 om att få arbeta i Sverige antingen som anställd eller som egen företagare ökade med 91 procent under perioden maj till september i år jämfört med samma period förra året.

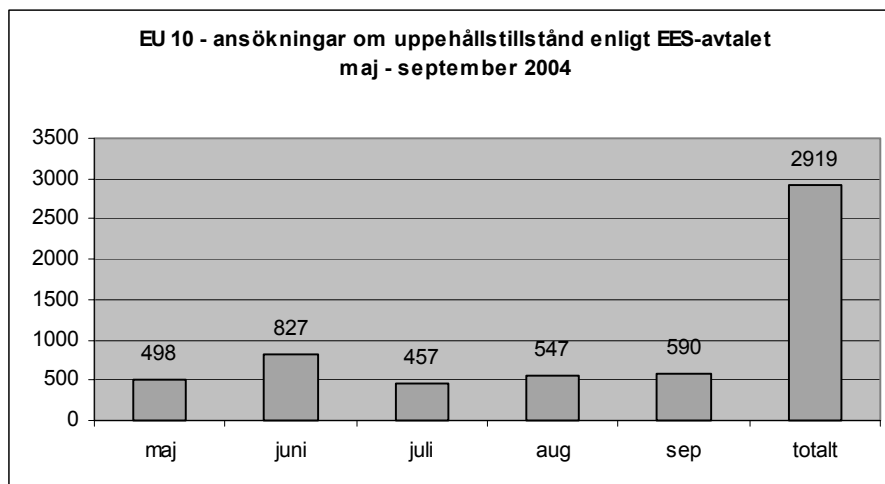
Det finns en eftersläpning i Migrationsverkets statistik om ansökningar enligt EES-avtalet. Vilket innebär att Migrationsverket kontinuerligt justerar siffrorna uppåt. När Migrationsverket den 17 september presenterade siffror över antalet EES-ansökningar av arbetsmarknadsskäl från EU 10 under perioden maj till augusti i år var siffran uppe i

2017. Den 21 oktober hade siffran för samma period justerats uppåt med 312 ansökningar till 2329.

Sannolikt kommer den nu presenterade siffran om 2919 ansökningar för perioden maj – september i år att ytterligare justeras uppåt i takt med att registreringarna kommer in. Det medför att ökningen i ansökningarna som nu redovisas till 91 procent mycket väl kan komma att justeras uppåt, kanske stannar de slutgiltiga siffrorna på över 100 procent – dvs en fördubbling av antalet ansökningar.

Kanske är den ökning vi ser i Migrationsverkets siffror en ”ketchupeffekt” dvs en tillfällig puckel i antalet ansökningar. En sådan puckel skulle kunna bestå i en kombination av ”nyhetens behag” och att det före EUs utvidgning fanns många som vistades i Sverige och efter 1 maj registrerade sig genom att ansöka om uppehållstillstånd. En sådan ”ketchupeffekt” skulle börja avta redan efter kort tid. Något vi inte ser i Migrationsverkets siffror - redovisade i diagram 3. Tvärt om, under juli– september har vi sett en fortsatt ökning av ansökningar om uppehållstillstånd.

Diagram 3



Ovan har vi visat på en 91 procentig ökning av antal tillstånd av arbetsmarknadsskäl under de första fem månaderna sedan EUs utvidgning. Denna ökning motsvaras inte av minskning i antalet säsongsarbetstillstånd.

Om denna 91 procentiga ökning kommer att gälla för hela det första året efter EUs utvidgning är naturligtvis svårt att säga. Men ett antagande om en fördubbling av ansökningarna verkar inte vara helt orimligt. Det är nog i trakterna av vad flertalet bedömare förväntade sig av utvidgningen.

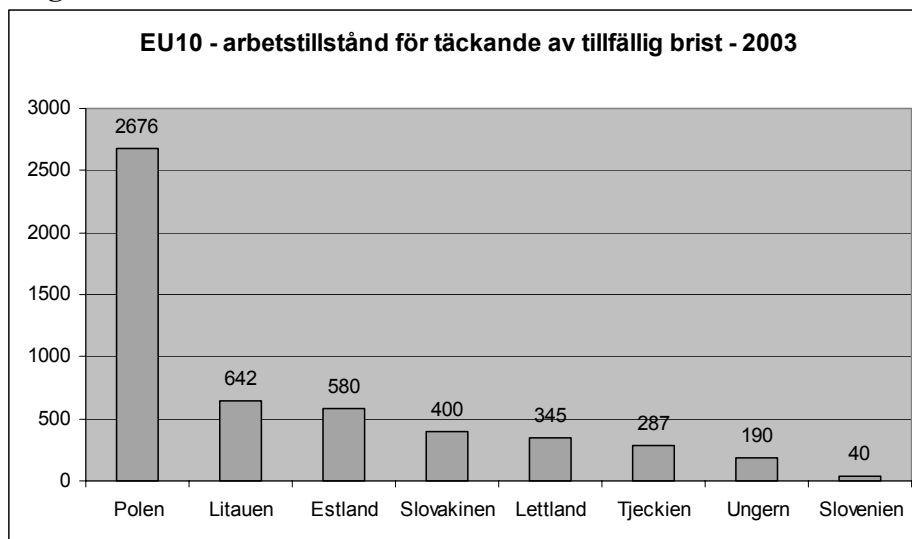
Dessutom måste man hålla i minnet att dessa 91 procent inte mäter det verkliga inflödet av arbetskraft från de nya medlemsländerna. Migrationsverket redovisar endast antalet

ansökningar om arbetstillstånd respektive uppehållstillstånd. Hur många som verkligen kom till Sverige för att jobba är det ingen som vet. Endast de som söker uppehållstillstånd registreras. Ett visst mörkertal finns alltså.

Mörkertalet består i att

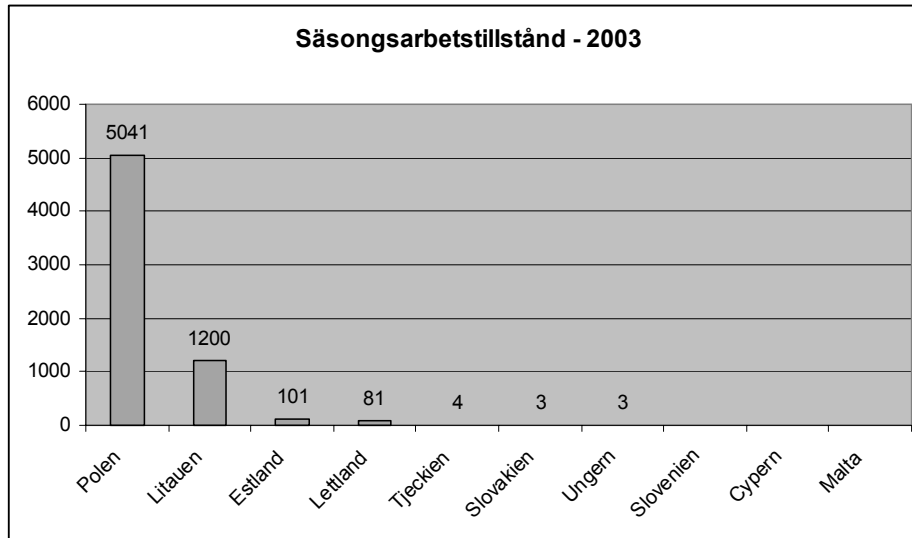
- Migrationsverket redovisade antalet ansökningar om uppehållstillstånd inkomna mellan maj och september. En arbetstagare som fick anställning i Sverige under mitten av juli behöver inte sända in ansökan om uppehållstillstånd förrän i oktober. Och syns alltså inte i migrationsverkets statistik trots att han eller hon har jobbat i Sverige under större delen av Migrationsverkets mätperiod.
- Många jobbar kortare tid än tre månader i Sverige och behöver därför aldrig söka om uppehållstillstånd.
- Den som regelbundet övernattar utanför Sverige behöver inte heller ha uppehållstillstånd. Exempelvis en natt per vecka eller ett par veckor varannan månad.
- Svartarbete kan inte utgöra grund för uppehållstillstånd.

Diagram 4



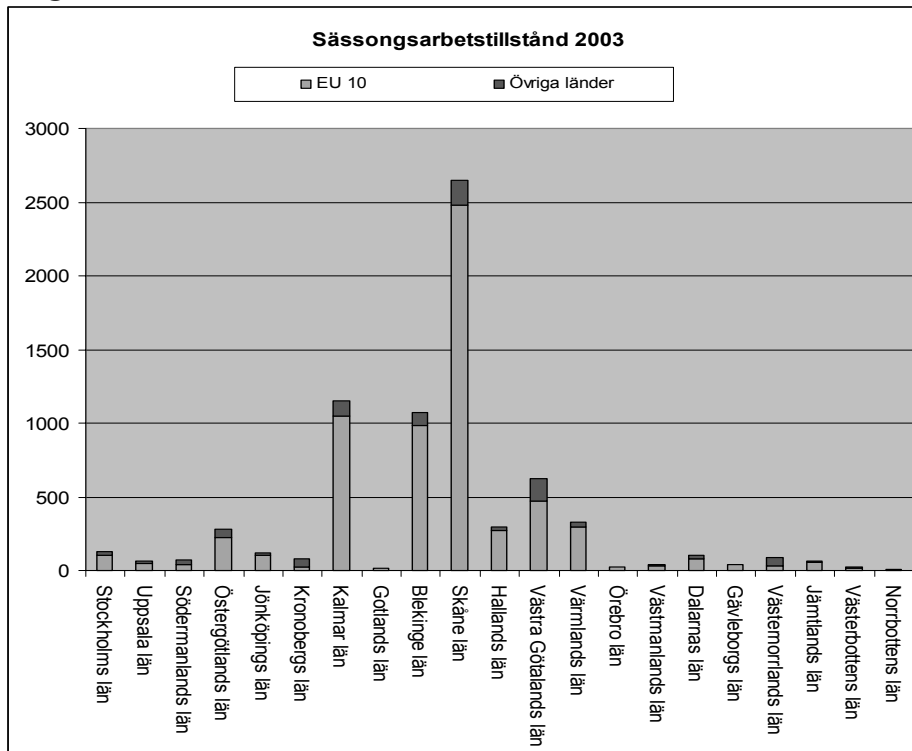
Arbetstillstånd för täckande av tillfällig brist beviljas för arbetskraft med kvalificerad yrkesutbildning och erfarenhet. Vi ser att även här dominerar Polen, stort.

Diagram 5



Säsongsarbetstillstånden gäller ju som vi berört tidigare mer okvalificerade arbetsuppgifter. Det beviljas för att plocka frukt, bär eller grönsaker hos en odlare. Även här dominerar Polen.

Diagram 6



Som vi har nämnt tidigare stod tre län för ca 70 procent av alla beviljade säsongsarbetstillstånd 2003. Diagram 6 visar också att arbetskraft från det som skulle komma att bli EUs nya medlemmar utgjorde merparten av alla beviljade säsongsarbetstillstånd.

Diagram 7

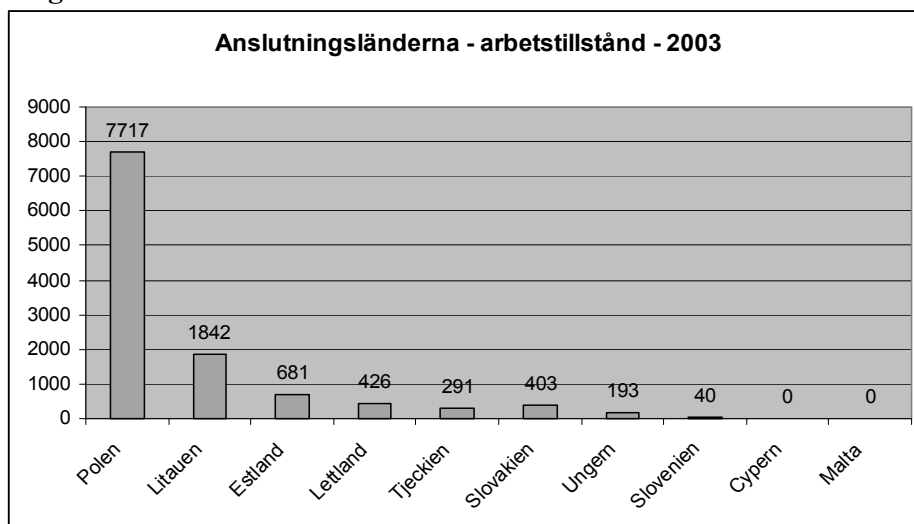


Diagram 7 är en sammanslagning av diagram 4 och 5.

Tabell 3

Säsongsarbetstillstånd 2003	
Alla	7 289
varav från EU 10	6 433

Täckande av tillfällig brist 2003	
Alla	10 249
Varav från EU 10	5 160

Antal arbetstillstånd för 2003	
Totalt	17 538
Varav från EU 10	11 593

Vi ser i tabell 3 att förra året beviljades 11 593 tillstånd av arbetsmarknadsskäl till arbetskraft från de länder som nu är EUs nyaste medlemmar. Det kan innebära att om nuvarande nivå på ansökningar från de nya medlemsländerna består, som innebär en nära på fördubbling från föregående år, så kan vi förvänta oss ett inflöde av arbetskraft på omkring 22 000 under det första året efter EUs utvidgning.

Slutsatser – kapitel ett

Vi vet inte hur många som efter den 1 maj har kommit till Sverige för att utföra arbete. Statistik över antal beviljade uppehållstillstånd ger oss inte hela bilden. Vi ser inte utländska företag som med egen personal, under en begränsad tid utför arbeten i Sverige. Samtidigt upplever LOs förbund att den rörlighet som ökat mest är just gästande företag med egen personal.

Sverige har under långt tid haft ett större inflöde av arbetskraft från EU10 än EU15 (med de nordiska länderna borträknade). Detta trots att EU15 är större och mer lika Sverige. Det skulle kunna tyda på att en stor anledning till rekrytering av arbetskraft från EU10 är att den kan fås att acceptera lägre lön och sämre arbetsvillkor.

De fem första månaderna innebar en 91 procentig ökning av antalet ansökningar om tillstånd av arbetsmarknadsskäl. Om ökningen håller i sig kommer uppskattningsvis 22 000 personer från EUs nya medlemsländer att söka om uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl i Sverige under det första året efter EUs utvidgning.

Ett halvår av fackliga erfarenheter

Alla som utför arbete på den svenska arbetsmarknaden måste garanteras anständiga arbets- och anställningsvillkor. Detta krav gäller alla oavsett om de är födda i Sverige eller i något annat land. Den som på det sätt som är typiskt för arbetstagare är beroende av sin uppdragsgivare behöver ett särskilt skydd.

Dessa grundläggande principer är en överväldigande majoritet av innevånarna i Sverige överens om och uppfattningen delas av alla välfärdsstater i världen. Metoden att åstadkomma detta skydd skiljer sig dock åt från land till land. I Sverige har vi valt att i första hand åstadkomma detta skydd genom att starka fackföreningar sluter kollektivavtal som kompletteras med lagstiftning. Fackföreningarna har dessutom till uppgift att övervaka att såväl kollektivavtalen som den arbetsrättsliga lagstiftningen genomförs i praktiken.

Utländsk arbetskraft har alltid ett mer utsatt läge. Det ställer stora krav på samhället och inte minst på de fackliga organisationerna att förhindra att detta utsatta läge leder till utnyttjande eller sämre villkor. Det gäller inte bara på arbetsmarknaden utan i hela samhället.

Detta kapitel ägnas åt att redogöra för de erfarenheter och upplevelser tre av våra medlemsförbund har gjort under det första sex månaderna av EUs utvidgande arbetsmarknad. Det är en redogörelse över hur arbetstagares utsatta läge utnyttjas på svensk arbetsmarknad.

Svenska Byggnadsarbetsförbundet (Byggnads)

Byggnads har under många år sett ett ökande antal utländska arbetstagare. Detta trots att relativt få arbetstillstånd beviljas inom byggbranschen. 2002 beviljades 851 arbetstillstånd för täckande av tillfällig brist för hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning. Det som väckt mest uppmärksamhet under de senaste åren är det snabbt ökande antal utländska egenföretagare, främst från vad som nu är EUs nya medlemmar. Men även där tycks det handla om ett relativt begränsat antal. Hur många tredjelandsmedborgare som bedriver näringsverksamhet i Sverige vet man inte riktigt. Förra året beviljades 1 044 tredjelandsmedborgare F-skatt i Sverige. Men å andra sidan är F-skatt inget krav för att få bedriva näringsverksamhet. Det betyder i praktiken att det är fritt fram för icke viseringspliktiga att bedriva näringsverksamhet i Sverige.

Byggnads Skåneavdelningar har tagit fram en broschyr – ”Att arbeta som byggnadsarbetare i Sverige”⁶. Broschyren delas ut när helst man kommer i kontakt med arbetskraft som arbetar under oklara förhållanden. Broschyren finns på Svenska, Polska och Ryska.

I början av 2004 bedrev Byggnads en uppmärksammas annonskampanj⁷. I syfte att uppmärksamma problemet med att utländska arbetstagare blir utnyttjade på svenska byggarbetsplatser.

Under sista halvåret av 2003 genomförde Byggnads avdelningar i Skåne en kartläggning av förekomsten av utländsk arbetskraft i Sverige. Projektet syftade till att informera såväl svensk som utländsk arbetskraft om svenska arbetsmarknadsregler samt Byggnads kollektivavtal. Målet med projektet var att all arbetskraft på den svenska byggarbetsmarknaden, oavsett bakgrund, ska ha ett fullgott socialt skydd och avtalsenliga löner.

Under kartläggningen besökte man 408 arbetsplatser i regionen. Av dessa var 140 helt eller delvis bemannade med utländsk arbetskraft. På dessa arbetsplatser jobbade 382 utländska arbetstagare. De flesta tycks ha haft F-skatt. Men enligt Byggnads mening var inga utav dessa att betrakta som egenföretagare, utan det rörde sig om arbetstagare. Eftersom arbetstillstånd saknas arbetar de illegalt i Sverige.

Man stötte samtidigt på en organiserad struktur. Under de sex månader långa projektet upptäckte man ett 40-tal olika förmedlingsföretag, som agerat som bulvaner. Dessa förmedlingsföretag levererade arbetskraft till stora, till synes seriösa hustillverkare.

EUs utvidgning medförde att den arbetskraft som tidigare arbetat illegalt i Sverige i många fall har möjlighet att arbeta med tillstånd. Det mest sannolika är att inflödet av arbetskraft också kommit att öka. Det senaste halvåret har det förekommit en del uppmärksammas fall av utländsk arbetskraft som arbetar på dåliga villkor på svensk byggarbetsmarknad.

⁶ Se www.byggnads.se för mer information om rapporten

⁷ Se www.byggnads.se för mer information om annonskampanjen

I juli i år kom ett femtontal Portugisiska byggnadsarbetare till Västerbotten för att arbeta vid Svartlidens guldgruva. Byggnads upptäckte ett 13-sidigt anställningskontrakt som i princip gjorde arbetstagarna livegna. Kontraktet tycktes ge arbetarna en lön på ca 74 kronor per timme. De anställda hade inga försäkringar och ingen rätt till te x sjuklön. Byggnads tecknade den 18 augusti kollektivavtal med det Sydafrikanska företaget där Portugiserna var anställda. Kollektivavtalet ger de Portugisiska arbetarna 137 kronor per timme.

Trots kollektivavtal skulle det visa sig svårt för Portugiserna att få ut den lön de hade rätt till. Det krävdes ytterligare besök från Byggnads för att rätt lön skulle utbetalas. Utöver lönen fick arbetstagarna möjligheter till att på fritiden besöka affärer för inköp av dagligvaror. De hade känt sig isolerade vid det avsides belägna bygget.

I augusti, i ett tätbebyggt villaområde i Piteå utspelade sig något som närmast kan beskrivas som en arbetsmiljöskandal. Polska byggnadsarbetare, till synes helt utan skyddsutrustning och säkerhetsinformation, rev ned fasaden på en villa bestående av eternitplattor innehållande asbest. Byggnads lade ett stopp för arbetet. Sedan utförde man en arbetsplatsinspektion tillsammans med representant för arbetsmiljöinspektionen.

Svenska Metallindustriarbetareförbundet (Metall)

Metall har under flera års tid haft en närvaro av utländsk arbetskraft inom branschen. Inom industrin har det mest rört sig om att utländska företag anlätades under sommarstopp och service- och reparationsstopp på de större industrierna. De var ofta någon form av utländska experter som under stoppet anlätades under några veckor för olika reparationer.

Efter 1 maj i år, ser bilden lite annorlunda ut. Utländska företag deltar direkt i produktionen, de utför löpande arbete. Ej endast som experter, utan sedvanligt verkstadsarbete, exempelvis svetsning. De kan också vara utländska bemanningsföretag. Trenden är också att de stannar under en längre tid än tidigare. Tidigare rörde det sig om enstaka veckor, nu rör det sig allt oftare om flera månader.

Metall uppger att utländska företag som tidigare anlätades för service och reparationer vid tillfälliga stopp hade större förståelse för Metalls krav på kollektivavtal. De företag som kommer idag har ofta mindre förståelse för våra krav på kollektivavtal. Men man tecknar ändå i genomsnitt 1-2 kollektivavtal per vecka.

Metalls förbundskontor kontaktas dagligen av avdelningar och verkstadsklubbar, som undrar hur de ska agera i dessa situationer.

Även Metall har haft ett antal uppmärksammade fall av utländsk arbetskraft som har arbetat på dåliga villkor i Sverige.

Till Inexas konkursdrabbade fabrik i Luleå kom i augusti i år 24 slovenska arbetare för att montera ned fabriken utrustning. De var anställda vid ett slovenskt företag, som i sin tur

arbetade på uppdrag av ett italienskt företag. Fabriksutrustningen skulle via båt skeppas till Iran för att där monteras. Men nedmonteringen av fabriken hann aldrig slutföras. De slovenska arbetarna fick aldrig ut någon lön. Och med Metalls stöd lade man ner arbetet. Metall hade då lyckats teckna kollektivavtal med det italienska företaget. Efter två månader utan lön fick slovenerna till slut ut 71 procent av lönen efter det att den bankgaranti som Metall hade krävt, löstes ut.

Detta var inte det första tillfället då usla villkor för utländsk arbetskraft uppdagades i Luleå. Den 27 juli förra året dödades en 27 årig slovakisk man när han störtade ner i en tänd ugn vid kocksverket. Det har rapporterats om brister i säkerhetsutrustningen vid olyckstillfället. Något senare samma år uppdagades att 190 slovakiska arbetare, arbetade för riktigt låga löner. De kan ha varit så låga som 13-18 kronor i timmen. Byggnads hotade med blockad. Och efter många turer enades man den 7 oktober om att arbetarna skulle få ut 5 miljoner kronor för inestående löner.

Söder om Skövde ligger företaget Vreten AB. Ett verkstadsmekaniskt företag som tillverkar utrustning till jord- och skogsbruk. I juni i år hyrde Vreten AB in ett antal litauiska svetsare via ett litauiskt bemanningsföretag. Metall ansåg att Vreten AB inte hade fullgjort sina skyldigheter enligt MBL 38 §. Därför har Metall nu stämt Vreten AB på 400 000 kronor för brott mot medbestämmandelagen. Exakt under vilka villkor de litauiska svetsarna har arbetat vet vi inte. Tidigare har man nämnt 38 kronor per timme. Men det litauiska bemanningsföretaget har sedan 1 juli medlemskap i den svenska arbetsgivarorganisationen Teknikföretagen. Metall anser dock inte att teknikavtalet är tillämpligt på företag som bara tillfälligt bedriver verksamhet i Sverige. Frågan är föremål för tvist mellan Teknikföretagen och Metall

Svenska Transportarbetareförbundet (Transport)

Transport hade förberett sig på att ett stort antal utländska förare skulle få anställning i svenska åkerier efter EUs utvidgning. Det verkade som en rimlig utveckling eftersom svenska åkerier redan har många utländska förare anställda för att utföra utrikestrafik.

Men så blev det inte. Istället upplever Transport en stor ökning av antalet utländska lastbilar på vägarna. Man upplever alltså en ökad närvaro av lastbilar från EUs nya medlemmar.

Statistik och belagda siffror på trafikökningen finns inte, men enligt Transport är bilden entydig – antalet utländska lastbilar har ökat sedan 1 maj. Ökningen av antalet fordon och trailers bekräftas av tull och polis ibland annat i Stockholm. Enligt de har andelen utlandsregistrerade fordon på färjorna över Östersjön fördubblats sedan 1 maj. De anger att andelen ökat från 40-45% till 85-90% Att denna ökning endast skulle vara transittrafik eller uttryck för att handel mellan Sverige och Baltikum ökat 100% på mindre än ett halvår är mindre troligt.

Troligt är däremot att dessa fordon kör inrikestransporter i Sverige vilket är olagligt. Sådana transporter är förbjudna i två till tre år för åkerier från de nya medlemsländerna. De får däremot liksom förut köra import- och exportgods in och ut ur Sverige. För inrikestransporter råder övergångsregler. Dessa övergångsregler⁸ förhandlades fram mellan EU15 och anslutningsländerna. De finns alltså inskrivna i anslutningsfördraget.

Kontrollproblemet är naturligtvis enormt. För hur och när kontrolleras lagligheten i en transport? De kräver enorma spaningsresurser för att eventuellt fälla någon för olaglig trafik, ett brott som dessutom endast ger ringa böter om någon tusenlapp.

Skulle polisen efter spaning konstatera att ett fordon från de nya medlemsstaterna utfört inrikestransporter behöver inte detta vara olagligt. Fordonet och föraren kan nämligen helt lagligt vara leasat vilket inte är olagligt att göra. Så spaningen kan utmynna i att föraren visar upp ett kontrakt om inhyrning och spaningsarbetet har varit verkningslöst.

Transport upplever en markant ökning i framställningar om förhandlingar om uppsägning av personal där arbetsgivaren avser att ersätta dessa med inhyrda förare från de nya medlemsländerna.

Som största svårigheten vid förhandlingar och kontroll upplever Transport att det faktiskt tycks vara tillåtet att bemanna fordon med förare som är egenföretagare. Enligt svensk rätt krävs det för att bedriva yrkesmässig verksamhet som egenföretagare trafik tillstånd och fordon, men i vilken grad motsvarande krav ställs i de nya medlemsländerna är oss inte bekant.

Det tycks som om de kontrollerande myndigheternas resurser inte räcker till. Dessutom skulle myndigheternas samverkan kunna bli bättre.

Arbetsmiljö

Förbundens erfarenheter från ett första halvår med utvidgad arbetsmarknad visar på många brister. Det finns tyvärr allt för många dåliga exempel. Förbundens erfarenheter handlar inte bara om lön och anställningsvillkor utan även om arbetsmiljö. Ett exempel var den olagliga asbestsaneringen. Ett annat och mycket tragiskt exempel var dödsolyckan vid SSAB i Luleå. Dessvärre var den 27-årige slovakiske medborgaren inte den ende utländske arbetstagaren som omkom i arbetsplatsolyckor förra året. Arbetsmiljöverket känner till ytterligare fyra fall⁹:

- Den 11 januari omkom två män, varav en var en 40 årig estländare, då en Svensk fiskebåt förläste utanför Gotlands kust. Kroppen har ej återfunnits.

⁸ se Ds 2003:28

⁹ se www.arbetsmiljoverket.se för mer information

- Den 31 januari omkom en filipinsk medborgare anställd på en holländsk båt vid en olycka på Rönnskärsverket, Skelleftehamn. Han blev klämd mellan räls och traversens hjul och föll ner på båtdurken.
- Den 20 augusti omkom en 41 årig polsk medborgare anställd vid en tysk entreprenörsfirma vid en fallolycka i samband med bygget av Svinesundsbron.
- Den 18 oktober blev en dansk man anställd vid ett danskt åkeri klämd till döds på Arla Foods i Göteborg. Han klämdes mellan lyftkran och betongvägg.

Tyvärr är det tydligt att den utländska arbetskraften är överrepresenterad när det gäller arbetsplatsolyckor med dödlig utgång. Exakt hur överrepresenterad den är vet vi inte. Men arbetsmiljöverkets statistik visar att 49 anställda omkom i arbetsplatsolyckor under förra året. Det betyder att de fem dödsfall som vi redogjorde för ovan, utgör ungefär tio procent av alla dödsfall. Utländsk arbetskraft som tillfälligt vistas i Sverige utgör troligtvis mindre än en procent av den totala arbetskraften. Men tio procent av dödsfallen 2003. Det är tydligt att Sverige inte bara importerar arbetskraft utan även lön, anställningsvillkor och arbetsmiljö.

Slutsatser – kapitel två

Samtliga förbund har upplevt en ökad närvaro av utländsk arbetskraft. Men det tycks som om som antingen via bemanningsverksamhet eller som underentreprenörer levererar arbetskraft till andra företag i Sverige står för den största ökningen. Egenföretagare förekommer också. Hur utvecklingen hade varit om vi hade infört övergångsarrangemang med krav på arbetstillstånd är naturligtvis svårt att veta. Men helt klart är att utländska företag - bemanningsföretag, underentreprenörer och egenföretagare, inte hade reglerats av övergångsregler. För tjänsters fria rörlighet fanns ju inga övergångsregler att få. Övergångsregler hade kanske varit verkningslösa för merparten av de problem förbunden upplever.

Naturligtvis förekommer det att utländska företag med anställda självmant tar kontakt med facket för att avisera att man kommer att utföra arbeten i Sverige. Då sker kollektivavtalstecknandet ofta utan större bekymmer. Men att teckna och bevaka kollektivavtal med företag som gärna håller sig undan är svårt. Men det är ju något som svenska fackföreningar är bekanta med efter mer än 100 års kollektivavtalstecknande. Helt klart är dock att en förändring av MBL 19 § är nödvändig för att facket ska kunna kontrollera efterlevnaden av kollektivavtal tecknade med utländska arbetsgivare.

Förbunden vittnar om utländska arbetstagares utsatta läge på svensk arbetsmarknad och hur de utnyttjas av svenska och utländska arbetsgivare. Den enda långsiktigt hållbara lösningen är att genom insatser från det offentliga och från fackliga organisationer stärka dessa arbetstagares ställning.

LO anser fortsatt att EUs utvidgning, med en gemensam arbetsmarknad som följd, var ett viktigt steg för fred och samhällelig utveckling.

LOs politik mot social dumpning och för ordning och reda

LO har hela tiden i diskussionen om utländsk arbetskraft och utvidgningen av EUs gemensamma arbetsmarknad haft en konsekvent och samanhållen uppfattning om vad som behöver göras för att förhindra nedbrytande konkurrens bland arbetstagare; social dumpning och utnyttjande av utländska arbetstagare. Utvecklingen på arbetsmarknaden sedan utvidgningen, vilket bland annat denna rapport har försökt beskriva, har visat att den är rätt politik och att den skyndsamt måste genomföras.

LOs politik går inte ut på att stänga utländska arbetstagare ute från den svenska arbetsmarknaden. Utan den handlar uteslutande om att arbetstagare inte ska kunna tvingas att acceptera lägre lön eller sämre villkor än vad kollektivavtalen ger, samt att förhindra ekonomisk brottslighet.

Riksdag och Regering

Sverige har i förhållande till övriga EU-länder genom det så kallade utstationeringsdirektivet åtagit sig att se till att arbetstagare hos gästande EU-företag får samma skydd som övriga arbetstagare i en rad avseenden. Sverige har bestämt att detta skydd ska tillgodoses genom vårt system med kollektivavtal och fackföreningsbevakning av arbetsvillkoren. För att Sverige ska kunna leva upp till det, måste viss lagstiftning anpassas till det mer internationaliserade samhället. Vi vill ha:

- **Stärkt rätt för facket att kontrollera efterlevnaden av kollektivavtal - MBL 19 §**
Arbetsgivaren ska vara skyldig att lämna uppgifter så att den fackliga organisationen kan bevaka att arbetsgivarna följer och tillämpar träffade kollektivavtal. Informationen ska även innefatta anställd som inte är medlem i facket.
- **Sociala villkor vid offentlig upphandling – ILO konvention nr 94**
ILOs konvention 94 om ”arbetsklausuler i kontrakt där offentliga myndigheter är en part” innebär att samhället ska ställa sociala krav på sina leverantörer av varor och tjänster. Lägsta pris får inte vara den enda grunden för beslut om offentliga inköp. Vi vill därför att Sverige ratificerar ILOs konvention.
- **Skärpt kontroll av F-skatt**
Skattefusk kopplat till F-skatt och egenföretagare är för vanligt förekommande. För att komma till rätta med det måste beviljandet, kontroll och tillsyn av F-skatt skärpas. Då skulle vi samtidigt kunna komma till rätta med att arbetstagare, i strid med arbetstagarbegreppet, med hjälp av F-skatt utges för att vara egenföretagare,

- **Ökad kontroll av bemanningsföretag**
För ett femtontal år sedan var bemanningsverksamhet förbjudet. Sedan förbjudet togs bort har bemanningsverksamheten kommit att få relativt stort inflytande på svensk arbetsmarknad. Därför är det hög tid att utvärdera branschen.
- **Huvudentreprenörsansvar**
I kedjor med många underleverantörer ökar risken för illegal verksamhet med ekonomisk brottslighet och svarta löner. För att komma till rätta med det bör huvudentreprenören, till exempel på en byggarbetsplats, få ansvar för att underleverantörerna betalar skatter och sociala avgifter.

Myndigheter

I LOs myndighetsrapport undersöktes hur väl förberedda de fyra myndigheterna – Arbetsmiljöverket, AMS, Migrationsverket och Skatteverket – är på en ökad internationalisering av arbetsmarkanden.

Vår slutsats är att myndigheterna är dåligt förberedda på hur man ska hantera en ökad rörlighet av arbetskraft. Det beror dels på att dessa myndigheter generellt har haft stora besparingar de senaste tio åren och det inte har funnits utrymme för nya verksamhetsområden och dels är detta en fråga som regeringen som är uppdragsgivare till myndigheterna inte har prioriterat förrän mycket sent. Om Sverige ska kunna dra nytta av en ökad rörlighet på arbetsmarknaden och samtidigt stävja den oordning som breder ut sig på den svenska arbetsmarknaden krävs dels förändrade lagar och regler och dels att myndigheterna får ökade resurser och befogenheter. Genomgående måste myndigheterna ha större möjlighet att utöva det tillsynsansvar de har idag.

Några åtgärder som vi anser vara särskilt prioriterade:

Migrationsverket

- LO anser att Migrationsverket behöver ökade ekonomiska resurser och öka kompetensen för att kunna bedöma de frågor som rör arbetsmarknaden. Migrationsverket bör etablera en organisation/rutiner för kontakt med de fackliga organisationerna.

LO föreslår att Migrationsverket noggrant ska kontrollera det anställningsbevis som ligger till grund för uppehållstillstånd enligt EES-avtalet. Anställningsbeviset ska vara undertecknat av bägge parter och den fackliga organisationen ska underrättas om till vilka arbetsplatser det kommer nya arbetstagare.

Dessutom tycks det som om svensk F-skattsedel fortfarande som dokument väger tungt vid beviljandet av uppehållstillstånd för näringsidkare enligt EES-avtalet. Detta trots att F-skatt aldrig kan tjäna som företagarbevis.

Arbetsmarknadsstyrelsen - AMS

- AMS har ingen särskild uppgift när det gäller att hantera den ökade rörligheten av arbetskraft inom EU. Däremot har AMS ett ansvar för att se till att reglerna skärps för vilka företag som får anställningsstöd och hur många anställningsstöd ett företag kan ha. Detta är särskilt viktigt för grupper som är nya på arbetsmarkanden, som annars riskerar att bli utnyttjade.

LO föreslår att Arbetsförmedlingen ska informera det lokala facket om när företag får ett anställningsstöd. AMS bör kontrollera företagets ekonomiska läge och företaget bör kunna visa att man har grundläggande kunskaper i ekonomi och arbetsmiljö.

Skatteverket

- Skatteverket har kanske den allra viktigaste ”myndighetsrollen” när det gäller att bidra till ordning och reda på arbetsmarknaden. Myndigheten Skatteverket har under en rad av år sparats, personalen har minskat med cirka 4500 personer (27 procent), och man kan säga att Skatteverket är en slimmad organisation. Myndighetens primära uppgift är att vara en servicemyndighet och kontrollfunktionen kommer i andra hand.

Det finns idag en oklarhet, och orättvisa, om var och när man betalar skatt om man arbetar men inte är bosatt i Sverige och är medborgare i annat EU-land. Oklarheten gäller också till viss del den svenska socialförsäkringen. Detta gäller framförallt arbetstagare och företagare som är i Sverige kortare tid och arbetar. Här behövs ytterligare resurser sättas in.

När det gäller F-skattsedel föreslås nu en hårdare kontroll och vi får se vad denna resulterar i. För de företagare som ej betalar skatt i Sverige bör särskild uppföljning göras.

Skatteverket bör ha en särskild tjänst där man tar emot misstankar om svartarbete eller att företagare arbetar som uppdragstagare. Arbetsgivaren bör också varje månad redovisa för Skatteverket förvem man betalar in skatt.

Arbetsmiljöverket

- Arbetsmiljöverket har också en nyckelroll i skyddet av den utsatta arbetskraften som ofta tillfällig arbetskraft från andra länder är. Det kan vi bland annat se i statistik om dödsolyckor i arbetslivet där utländska medborgare är klart överrepresenterade. Arbetsmiljöverket behöver mer resurser för att kunna utöka sin tillsynsverksamhet.

LO anser att Arbetsmiljöverket måste stärka bevakningen av små arbetsplatser och utländska företag. Verket bör också ges utökade möjligheter till omedelbar sanktionsrätt, som en bot. Tillfälligt anställda och anställda på små arbetsplatser saknar den struktur för arbetsmiljöarbete och den tillsyn som finns på resten av

arbetsmarknaden. Särskilda regler bör tas fram för bemanningsföretag. Genom fler regionala skyddsombud kan tillsynen av små företag öka.

Fackligt internt arbete

En av fackföreningsrörelsens viktigaste uppgifter är att åstadkomma ordning och reda på arbetsmarknaden. Arbetstagare ska inte tvingas att konkurrera med varandra om löner och anställningsvillkor. Arbetsgivarna ska följa avtal och lagar. Myndigheterna ska övervaka att de lagar och regler vi har följs. Det svenska systemet för ordning och reda på arbetsmarknaden där avtal mellan arbetsmarknadens parter har en central roll, har byggts upp under många år. Att allt fler människor flyttar till och arbetar i olika länder, främst inom EU, innebär att regelverket behöver stärkas och våra fackliga rutiner förbättras. Facket måste ständigt arbeta med att utveckla kollektivavtalen. För att förbättra detta arbete har LO tillsammans med sina medlemsförbund sedan juni 2003 bedrivit ett samarbetsprojekt kallat ”projektet för ordning och reda på arbetsmarknaden”. En del av arbetet har varit riktat internt mot organisationen. Syftet var bland annat att höja kunskapen och utveckla nya metoder för arbete kring kollektivavtalsfrågor.

Projektet har bl a annat resulterat i:

En facklig handbok för ordning och reda på arbetsmarknaden

Kampen mot den ekonomiska brottligheten är naturligtvis också en viktig facklig angelägenhet. Ekonomisk brottlighet är gärningar som är kriminella, det vill säga kan leda till åtal i allmän domstol. Sådan brottlighet drabbar både våra medlemmar och samhället hårt. Den är ett hot mot våra medlemmars välfärd. Den leder till att seriösa arbetsgivare konkurreras ut och urholkar på sikt lagar och kollektivavtal.

Den här skriften är därför samtidigt en handbok i hur vi på ett effektivt sätt kan arbeta fackligt med ekobrotten. Vår uppgift är dock inte att ersätta polis och andra myndigheter utan att stötta dem i deras arbete genom att slå larm, tipsa och bidra med information.

Det är alltså en viktig uppgift för fackliga företrädare på alla nivåer att bevaka att regelverket på den svenska arbetsmarknaden följs. Den här handboken är tänkt som ett stöd i det arbetet. Vi redogör för några av de viktigaste lagarna och belyser med exempel hur de kan tillämpas i olika situationer.

Seminarier och utbildningar

Som ett led i arbetet för ordning och reda har LO tillsammans med förbunden anordnat seminarier och utbildningar i hur facket bör bedriva arbetet för ordning och reda på arbetsmarknaden. Sammanlagt 13 seminarier, som samlade ca 750 deltagare, har genomförts.



Rapporten beställs från LO-distribution:
lo@strombergdistribution.se
026-24 90 26

Oktober 2004
ISBN 91-566-2115-9
www.lo.se