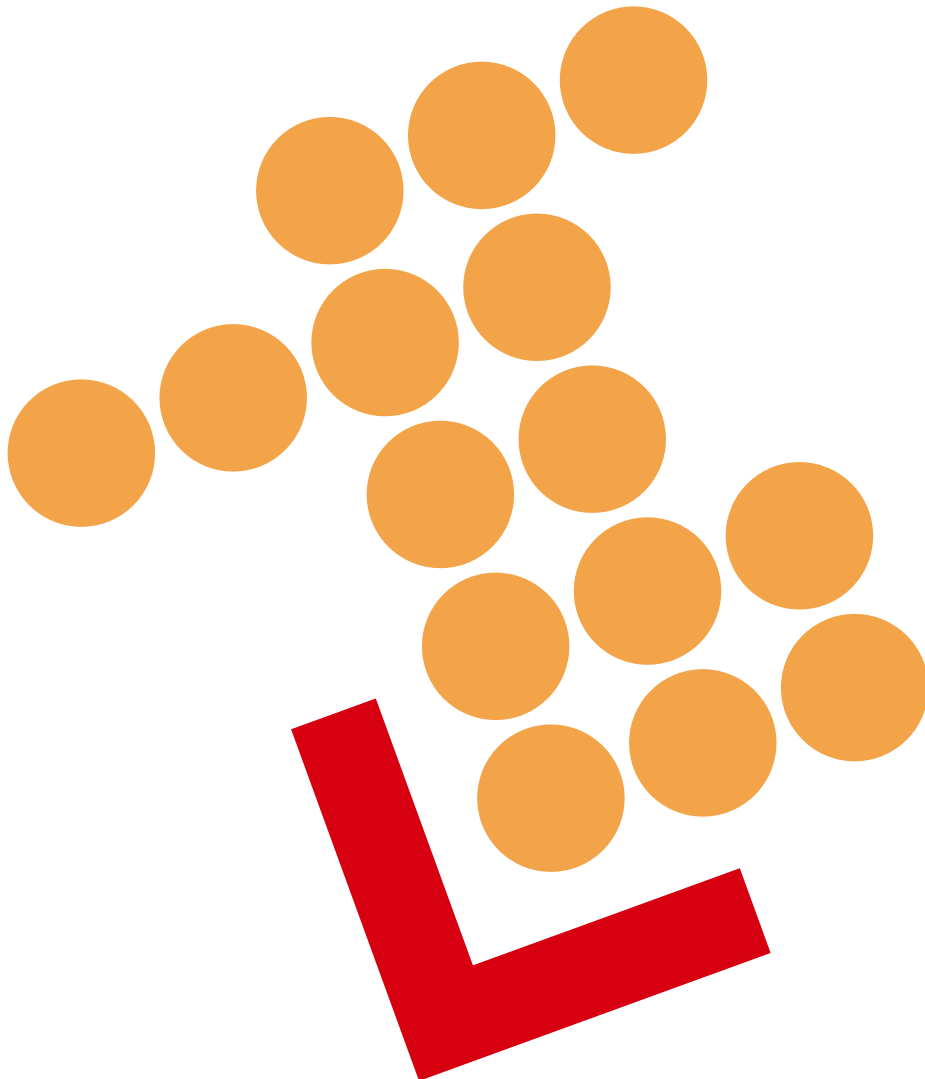




# Fackliga verktyg för migranter

En förbundsgemensam rapport från LO



## Innehållsförteckning

<b>1. Sammanfattning</b>	<b>3</b>
<b>2. Samverkan</b>	<b>5</b>
<b>3. Olika typer av migration</b>	<b>5</b>
<b>4. Stöd till migrerande arbetskraft</b>	<b>9</b>
Ordning och reda	9
Medlemskap	10
Att nå ut till gästande migranter	13
Flerspråkig telefontjänst	15
Informationskontor	15
Tolkverksamhet	16
Ambassader och konsulat	17
<b>5. Tidig information om utländska entreprenader</b>	<b>20</b>
<b>6. Utbildningar/aktiviteter för arbetstagare från andra länder</b>	<b>21</b>
Referenser	22
<u>APPENDIX</u>	<u>23</u>
<b>I. 2004 års kongressbeslut</b>	
<b>II. EFS</b>	
<b>III. Slutsatser från LO-rapporten ”Facklig medlem utan gränser”</b>	
<b>IV. Utkast från LO-TCOs Rättsskydd</b>	
<b>V. Informationsmaterial för arbetstagare från andra länder</b>	

## 1. Sammanfattning

LOs styrelse gav en förbundsgemensam arbetsgrupp uppdraget att forma en struktur för samverkan på olika nivåer i arbetet med information och stöd kring den ökade migrationen, samt att överväga på vilket sätt stödet till migrerande arbetskraft kan genomföras organisatoriskt genom samarbete med fackliga organisationer i andra länder, medlemskap i förbund eller annat sätt. Detta är arbetsgruppens avrapportering av uppdraget.

Arbetsgruppen har kommit fram till en rad önskvärda åtgärder. Ansvar för att dessa åtgärder genomförs vilar på flera aktörer, då problem förknippade med migration av praktiska skäl måste åtgärdas på olika nivåer; lokalt, län, bransch och/eller centralt. Det samordnande ansvaret och utvärdering av förbundens genomförande bör dock läggas på LO centralt.

För att minska problem med exploatering och illegal anställning i samband med arbetskraftens rörlighet, måste facket bli bättre på att både sprida information om facklig verksamhet och gällande villkor på svensk arbetsmarknad samt hitta former för att biträda migranter som tillfälligt arbetar i Sverige. I detta syfte föreslår arbetsgruppen att:

- ✓ LO bör söka ett samarbete med Migrationsverket för att upprätta kontakt med personer med AT-und.
- ✓ facket måste vara mer ”ute på fältet” och genom kontroll av företag upptäcka fall där oseriösa arbetsgivare utnyttjar migranternas utsatta position.
- ✓ LOs förbund bör bistå migranter när dessa är verksamma på svensk arbetsmarknad.
- ✓ fackligt medlemskap för migranter som tillfälligt utför arbete i Sverige bör göras möjligt.
- ✓ det lokala facket fortsatt driver på för skärpta krav för att få F-skattesedel.
- ✓ förbunden i större utsträckning genomför LOs och SNs rekommendation att garantera arbetsvilkorens upprätthållande vid utländska företags verksamhet i Sverige.
- ✓ LO verkar för en avkriminalisering av sk papperslösa samt möjlighet att utdöma skadestånd från arbetsgivaren.
- ✓ LOs medlemsvärvningsprojekt initierar ett erfarenhetsbyte med fackliga kollegor i andra länder för att på ett bra sätt samordna rekrytering och hantering av migrerande arbetstagare.
- ✓ de nordiska facken ytterligare utvecklar de praktiska verktygen för att bistå varandras medlemmar.
- ✓ LO inom EFS driver frågan om ett internationellt fackligt pass.

- ✓ LO och förbundens hemsidor används för att bättre och på ett tydligt sätt rikta information till migranter.
- ✓ satsningen på arbetsplatstolkar utökas.
- ✓ förutsättningarna för ett utökat samarbete med Folksam-LOs telefontjänst, informationscentret, undersöks.
- ✓ spridning av facklig information i den utsträckning detta är möjligt också sker via ambassader.
- ✓ en LO-gemensam ram för informationsmaterial används, vilket kan förbundsanpassas och delas till migranter vid arbetsplatsbesök och ambassader.
- ✓ förbunden utökar arbetet med ett system för tidig information om utländska entreprenader.
- ✓ distriktsombudsmännen involveras i arbetet med för tidig information om utländska entreprenader.
- ✓ förhindra eventuell tvekan inför fackliga åtgärder genom mer samordning, analys och avstämning i LOs avtalsråd.
- ✓ de medlemsmaterial som finns vidgas till att kunna användas av migranter.
- ✓ genom en fadderverksamhet via LO förbundens egna medlemmar, inte minst dem med utländsk bakgrund, ge migranter en bra introduktion på svensk arbetsmarknad.

*Stockholm, april 2008.*

Ulf Carlsson, *Svenska elektrikerförbundet*  
 Linda Grape, *Handelsanställdas förbund*  
 P A Hammarstrom, *Fastighetsanställdas förbund*  
 Mikael Jansson, *Svenska Pappersindustriarbetareförbundet*  
 Mikael Johansson, *Svenska Målareförbundet*  
 Mikael Löthen, *Svenska Livsmedelsarbetareförbundet*  
 Sten-Ove Niklasson, *Svenska Transportarbetareförbundet*  
 Roger Nilsson, *Industrifacket Metall*  
 Leif Mettävainio, *Grafiska fackförbundet - Mediafacket*  
 Per Persson, *Hotell och restaurang facket*  
 Hans Pettersson, *Skogs- och träfacket*  
 Janne Sundkvist, *Seko – Facket för service och kommunikation*  
 Anja Westberg, *Svenska Kommunalarbetareförbundet*  
 Christer Wälivaara, *Svenska Byggnadsarbetareförbundet*  
 Erland Olason, *Landsorganisationen i Sverige*  
 Monika Arvidsson, *Landsorganisationen i Sverige*

## **2. Samverkan**

De yttre förutsättningarna för migranternas villkor avgörs av staten och till exempel utformning av tillståndsgrunder och juridiska rättigheter gentemot arbetsgivare. Fackets uppgift är att upprätthålla kollektivavtal och att tillse att löntagarna behandlas rättvist.

På central LO-nivå bedrivs idag arbete kring migrationsfrågor i form av analys av arbetsmarknadsläget, utarbetande av policy och opinionsbildning. I ljuset av ökande migration finns ett behov av att detta arbete fortgår, med ambitionen att ligga ett steg före i debatten och bidra till att jämvikten på arbetsmarknaden består.

Att upprätthålla ordning och reda på arbetsmarknaden kräver ett offensivt och aktivt fackligt arbete. Samordning är en nödvändighet för att effektivt kunna hantera omvärldens tryck på förändring av svensk arbetsmarknad. Denna samordning bör ske på central LO-nivå. Exempel på samordning är utbyte av erfarenheter och arbetssätt samt, efter behov, utformning av gemensam linje i viss fråga som påverkar förutsättningar för migration och migranter.

LO-förbunden har och kommer att ha olika erfarenheter av rörlig arbetskraft. Därför är det också rimligt att respektive förbund, i linje med den samordning som sker på central nivå, avgör i vilken utsträckning samt hur man i detalj ska tillvarata intressen för de arbetstagare som under begränsad tid arbetar över nationsgränserna (gällande både inhemsk och utländsk arbetskraft).

På lokal nivå bedrivs redan idag verksamhet som tjänar syftet att upprätthålla arbetsvillkoren i samband med arbetskraftens rörlighet. Tolkverksamhet och tidig information om utländska entreprenader är exempel på detta, vilka förtjänar att spridas till fler förbundsbranscher.

## **3. Olika typer av migration**

I begreppet migrant kan läggas flera innebörder av rörlighet över nationsgränserna. En del migranter är här inom ramen för EUs fria rörlighet, andra utstationerade från moderföretaget i annat land, värvade från tredje land för anställning i svenskt företag, asylsökande eller här utan laglig grund som så kallade papperslösa. Frivilligt eller ofrivilligt, på grund av arbetslöshet eller en önskan om internationell erfarenhet - olika grunder för flytt från hemlandet påverkar migrantens position på värdlandets arbetsmarknad.

År 2007 beviljades totalt 86 095 personer uppehållstillstånd eller registrerade uppehållsrätt i Sverige. Av dessa har många, dock inte alla, rätt att arbeta. Nedan redovisas en översikt av migrationen till Sverige år 2007.

Gemensamt för migranter, trots helt olika förutsättningar, är att de vanligen har en begränsad kännedom om praxis på svensk arbetsmarknad. I idealfallet behöver det heller inte innebära något bekymmer, så länge som arbetsgivaren är inbegripen med och följer gällande lagar och avtal. Men erfarenheter visar att följderna för den enskilde migranten kan bli mycket olyckliga i de fall oseriösa arbetsgivare utnyttjar okunskapen och den utsatta position migranten därmed har. Särskilt

## Regler för arbetskrafts rörlighet

### Norden

- Fri rörlighet och fri bosättning, dvs inga krav på registrering eller uppehållstillstånd.

### EU/EES

- Arbetstagare, egen företagare, tillhandahållare / mottagare av tjänster, studerande eller person med tillräckliga medel för sin försörjning har uppehållsrätt i Sverige.
- Person med uppehållsrätt ska registrera sig hos Migrationsverket senast 3 månader efter inresan (om denne inte åker till annat EU/EES-land minst en gång i veckan).
- Ingen arbetsmarknadsprövning.
- Inget arbetstillstånd krävs.

### Arbetstillstånd för medborgare i land utanför EU/EES

- Arbetsmarknadsprövning - dvs prövning om det finns någon arbetslös i Sverige eller annat EU-land som kan ta jobbet i första hand.
- Tillstånd ska vara klart och infört i passet före inresa till Sverige.
- Rätt att under högst 18 månader ta anställning hos arbetsgivare i Sverige.
- AMS är idag ansvarig myndighet men Migrationsverket handlägger ansökan om arbetstillstånd (i nytt förslag föreslås Migrationsverket bli ansvarig myndighet).
- Ett skriftligt arbetserbjudande från arbetsgivaren krävs.
- Arbetsgivaren måste idag ordna bostad (förslag finns att detta tas bort).
- Lön och andra anställningsvillkor måste lägst motsvara kollektivavtal eller svensk praxis inom yrket och branschen.
- Berörd arbetstagarorganisation ska ges tillfälle att yttra sig över ärendet.
- Anhörig make/maka kan få arbetstillstånd om den första sökande har ett tillstånd för minst sex månader.

### Säsongsarbetstillstånd

- T ex för arbete i bär- och fruktodlingar.
- Tillstånd i max 3 månader för perioden mellan 1 april och 1 november.
- Arbetstillståndet gäller branschvis – går att byta arbetsgivare.
- Arbetstillstånd beviljas av Länsarbetsnämnden efter fastställda länsvisa kvoter.

### Egna företagare, medborgare i land utanför EU/EES

- Behöver uppehållstillstånd (men inte arbetstillstånd) för vistelse mer än tre månader.
- Tillstånd gäller för ett år (ev. sex månader) i taget under en provotid av två år.
- Företagsplanerna ska bedömas som realistiska.
- Måste ha tillräckligt med pengar för att etablera/köpa ett företag, samt försörjning för egen del och medföljande familj under det första året.
- Maka/make eller sambo kan inte få arbetstillstånd.

### Företag

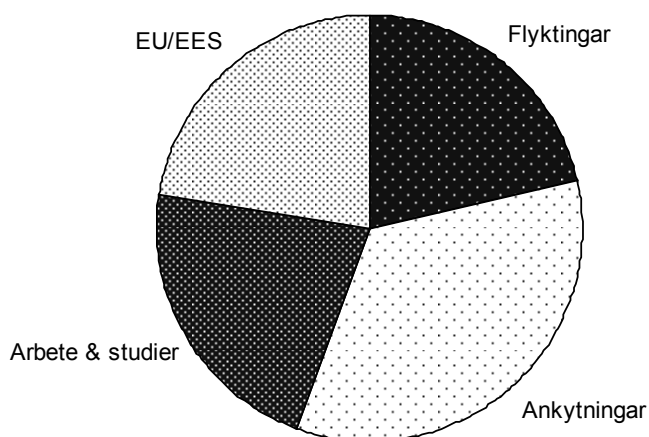
- Kan ta med egen personal utan arbetstillstånd och anmälan till svenska myndigheter i upp till 6 månader.

### Asylsökande

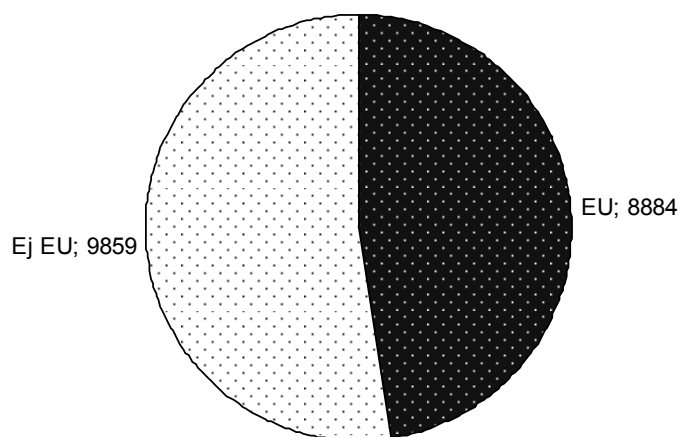
- Ges automatiskt undantag från krav på arbetstillstånd (s k AT-und) om handläggningstiden bedöms överstiga fyra månader.

bekymmersamt är det då arbetsgivaren är den som i praktiken avgör om migranten kan stanna i landet eller ej.

### Arbets- & uppehållstillstånd samt reg. uppehållsrätt 2007



### Tillstånd pga arbete 2007



Källa: Migrationsverket, 2008.

Sedan en tid tillbaka finns i Sverige ett växande antal personer som uppehåller sig i landet utan tillstånd, så kallade papperslösa. Dessa migranter är särskilt utsatta för arbetsgivares godtycke och arbetar ofta under rent misära förhållanden. Av den

anledningen bör facket stärka sin förmåga att både upptäcka fall av utnyttjande av arbetskraft och att bistå papperslösa med information och rådgivning.

En annan grupp migranter som befinner sig i särskilt utsatt position på arbetsmarknaden, är personer med undantag från krav på arbetstillstånd under asylhandläggningstiden (AT-und). Få med AT-und är anmälda som sysselsatta. I november 2004 hade enligt Migrationsverket 666 av 14 865 personer med AT-und meddelat att de hade fått anställning (mindre än 5 procent). I oktober 2007 var 10 710 inskrivna med AT-und. Av dessa hade 830 (drygt 7 procent) anmält att de hade arbete. Troligen finns ett mörkertal i antal faktiskt arbetande personer. Signaler finns om att oseriösa arbetsgivare satt i system att använda den dagersättning som asylsökanden får som utfyllnad för lön. Lönen kan hållas lägre om det inte kommer till myndigheters kännedom om att anställning finns, alternativt omfattningen av anställningen, då dagersättningen annars sänks.

Det är rimligt att anta att facklig information är mer verksam om den når målgruppen innan denna etablerar sig på arbetsmarknaden. För att upprätta en kontakt mellan personer med AT-und och facket, bör LO söka ett samarbete med Migrationsverket. Förutom att tillhandahålla verket med fackligt informationsmaterial för vidare spridning, kan kanske nya informationsvägar hittas. Till exempel skulle kunna varje person som får AT-und kanske kunna få ett brev med facklig, grundläggande information om rättigheter och kontaktinformation.

Verkligheten visar att facket behöver vara mer ”ute på fältet” för att kunna kontrollera arbetsplatser och eventuell förekomst av illegal anställning. Att staten, kanske av ekonomiska skäl, inte utför kontroller i större utsträckning än vad som är fallet, gör att en ökad press de facto läggs på facket att inte minst av moraliska skäl bli bättre på kontroll av oseriösa företag. Det krävs dock en stor bemanning för att kunna täcka upp för en sådan verksamhet.

### Försäkringar

Det är viktigt att på förhand veta vad som händer om man som tredjelandsmedborgare blir sjuk, drabbas av olycksfall eller blir arbetslös. Försäkringar som träder ikraft vid sådana tillfällen måste finnas och informationen om arbetstagarnas rättigheter måste vara lättillgänglig.

För att ha rätt till arbetslöshetsersättning måste en tredjelandsmedborgare ha arbetat i Sverige under 6 månader. Under denna tid har arbetstagaren starka incitament att stanna kvar hos arbetsgivaren för att åtminstone ha en viss ekonomisk trygghet om han eller hon blir av med jobbet. Om anställningen upphör inom 6 månader eller på egen begäran uppstår dock ett försörjningsproblem.

Försäkringskassans tjänster gäller alla som bor eller arbetar i Sverige oavsett nationalitet. Förmåner man som boende och/eller arbetande här i landet har rätt till är (beroende på vilken lag det gäller) till exempel ersättning för sjukvård, föräldrapenning, sjukersättning, arbetsskadeförsäkring, barnbidrag, bostadsbidrag och pension. Vid arbetsbaserad försäkring omfattas man som regel från och med den första anställningsdagen.

<sup>1</sup> Bosatt anses man vara om man kommer till Sverige och kan antas komma att vistas här under längre tid än ett år, om inte synnerliga skäl talar mot det.

<sup>2</sup> Med arbete i Sverige avses förvärvsarbete i verksamhet i landet.

<sup>3</sup> Till exempel utges barnbidrag och bostadsbidrag till dem som bor i landet, medan sjukpenning utges till den som arbetar i landet.



## 4. Stöd till migrerande arbetskraft

### Ordning och reda

LO-projektet Ordning och reda på arbetsmarknaden pågick under hösten 2003 och våren 2004. En rad krav formulerades till riksdag och regering (se tabell). Bland annat ställdes krav på skärpta krav för att få F-skattesedel. Den frågan finns anledning att fortsatt driva, då snarare en försämring än förbättring har skett.

Det är viktigt att skattelagstiftningen inte ändras så att den skulle gälla lika för arbetstagare och företag. Skulle så ske blir det också frivilligt att följa kollektivavtal. Just denna konsekvens är också huvudproblemet. Inom några branscher (t ex taxinäringen) förekommer en press på sänkta kostnader som gör att personer tvingas skaffa F-skattesedel. För en del utgör också innehav av F-skattesedel förutsättningen att över huvud taget få arbete.

För att komma till rätta med detta problem bör det lokala facket mer aktivt bevaka frågan om F-skattesedel. Lärdom bör tas av danska facket som arbetar offensivt för att påverka tillämpningen, utan att lita till att lagstiftningen är nog i sig självt. Om personer med F-skattesedel behandlas som anställda, skulle dessa möjligen kunna erbjudas medlemskap i facket, då många i själva verket är/vill vara anställda.

Gällande ILO-konvention 94 om offentlig upphandling är det viktigt att stat/landsting/kommun beaktar sociala villkor i samband med upphandling. Att kräva kollektivavtal är givetvis fackets uppgift, och en sådan rollfördelning bör bestå för att bibehålla det generella ansvar som arbetsmarknadens parter har för utvecklingen av svensk arbetsmarknad. Men att kollektivavtalsliknande villkor garanteras i samband med upphandling av offentlig verksamhet är likväl ett rimligt krav att ställa på stat/landsting/kommun då det faktiskt i det yttersta handlar om hur våra gemensamma resurser används.

I samband med offentlig upphandling är det dock också viktigt att kraven inte blir för "smala" och enbart gäller kollektivavtal. Det finns en tendens att miljökraven trängs undan, vilket då också påverkar de anställdas situation i form av mindre press på en bra arbetsmiljö.

År 2005 kom LO och SN överens om att rekommendera sina medlemmar att garantera arbetsvilkorens upprätthållande vid utländska företags verksamhet i Sverige. Detta skulle ge facket en rimlig chans att kontrollera efterlevnaden av kollektivavtal och att arbetstagare från tredje land inte diskrimineras genom sämre arbetsvillkor än andra på svensk arbetsmarknad. Problemet är att överenskommelsen bara i begränsad omfattning har genomförts på förbunds nivå. Arbetsgruppen vill därför påpeka nödvändigheten av att förbunden verkligen utnyttjar den möjlighet som överenskommelsen innebär.

## Krav från Ordning och reda projektet

Krav på åtgärd	Uppföljning
<p><b>Gör huvudentreprenören ansvarig</b> för att underleverantörerna betalar skatter och sociala avgifter.</p>	<p>En departementspromemoria föreslog att huvudentreprenören i byggbranschen görs ansvarig för underentreprenörers skatter och sociala avgifter. LOs styrelse uttryckte stöd för förslaget. Därefter har inga framsteg i frågan skett.</p>
<p><b>Sanera bemanningsbranschen.</b> Inrätta nämnd för registrering av uthyrningsföretagen. Företaget måste leva upp till en viss nivå gällande ekonomi och anställningsförhållanden.</p>	<p>LO-förbunden har träffat överenskommelse om auktorisation med bemanningsföretagen.</p>
<p><b>Skärp kraven för att få F-skatt.</b> Bättre kontroll av företagens seriositet. Personer som i praktiken är arbetstagare ska anställas.</p>	<p>2004 beviljades Skatteverket 20 miljoner extra för tillsyn och kontroll av F-skatt. Skatteverket gjorde en översyn av beviljandet och tillsyn av F-skatt och föreslog en tidsbegränsad F-skatt för bl a utländska företagare. Nu är snarare tendensen att det blir lättare att få F-skatt än tidigare och endast ca 1% av ansökningarna avslås. Våren 2008 pågår en statlig utredning på området.</p>
<p><b>Stärk facketts rätt att övervaka arbetsvillkoren.</b> Arbetsgivaren ska vara skyldig att lämna uppgifter så att den fackliga organisationen kan bevaka att arbetsgivarna följer och tillämpar gällande kollektivavtal.</p>	<p>Överenskommelse mellan LO och SN gällande villkor vid utländska företags verksamhet i Sverige. Har dock bara i begränsad omfattning genomförts på förbunds nivå.</p>
<p><b>Ställ sociala krav vid offentlig upphandling.</b> Sverige bör ratificera ILOs konvention 94.</p>	<p>EU utarbetade nya regler för offentlig upphandling. Förra regeringen tillsatte utredning för att införa dessa regler. Ännu är dock inte konventionen ratificerad.</p>
<p><b>Övergångsregler mot social dumpning.</b> Vissa av de regler som gällde för de tio nya länder som blev medlemmar i EU 2004 bör inom väg- och sjötrafiken bibehållas under en övergångstid.</p>	<p>För väg- och sjötrafiken fick förra regeringen stöd i Riksdagen för förslaget om att införa övergångsregler för arbetskraftens fria rörlighet. För övriga arbetsmarknaden gällde dock inga övergångsregler.</p>

### Medlemskap

När arbetsgruppen diskuterade utländska arbetstagares möjlighet till medlemskap i LO-förbund så drogs slutsatsen att svenska fackförbund bör biträda utländsk arbetstagare om denne är facklig medlem i sitt hemland. Om denne inte är facklig medlem, så ska arbetstagaren behandlas på samma sätt som övriga arbetstagare på

svensk arbetsmarknad. Gällande oorganiserade arbetstagare som tillfälligt arbetar i Sverige, ska det ska vara upp till förbunden att avgöra om och i så fall hur dessa kan bli medlemmar. Förbunden måste ges utrymme för individuella och för förbundet särskilda avväganden. Därför bör förbunden enskilt avgöra hur man vill göra med avgiften för migranter.

Då åtgärder ska vidtas i Sverige bör svenska fack (under avgränsad tid) bistå utländska fackliga medlemmar. Det ligger i vårt intresse att bistå dessa oavsett hur andra länders förbund väljer att göra. Även om förbunden avgör hur de vill göra med medlemsavgifterna bör beslutet att bistå migranter vara LO-gemensamt.

Troligen är det i realiteten små möjligheter att få nya medlemmar om förbunden kräver samma medlemsavgift för arbetstagare som är här tillfälligtvis som för andra, eftersom medlemskapet då kan anses för dyrt relativt hemlandets fackavgift. Höga avgifter får samtidigt inte heller riskera att leda till att arbetstagaren lämnar hemlandets fackförbund (dvs tvingas prioritera bort det ena till förmån för det andra).

Det är ur LO och förbundens synvinkel att föredra om migrerande arbetstagare blir medlemmar i våra förbund. Men vi bör också ta hänsyn till om arbetstagaren är facklig medlem i hemlandet och då anpassa medlemsavgiften därefter. Redan idag finns möjligheten för förbundsstyrelserna att anpassa villkoren för medlemskap i särskilda fall. Det är dock viktigt med en tidsbegränsning i de fall ett förbund medger avgiftsreducering för arbetstagare som arbetar tillfälligt i Sverige. Exempelvis kunde denna gräns sättas till högst 6 månader, motsvarande reglerna för utstationering.<sup>1</sup>

Fackliga företrädare, inte minst på det lokala planet, arbetar idag på ett mycket engagerat och förtjänstfullt sätt med s k papperslösa. Men med aktuellt lagrum är det dock svårt för facket att bistå papperslösa. I nuläget kan inte LO erbjuda papperslösa ett traditionellt fackligt medlemskap. Facket måste kunna erbjuda sina medlemmar praktisk hjälp när problem uppstår på arbetsplatsen. En organisering av papperslösa försvåras av att ett medlemskap i facket innebär en risk för både uppsägning och att man måste lämna landet. Facket kan inte heller acceptera illegalt arbete och att man arbetar för lägre än avtalsenlig lön och utan sociala förmåner. Effekten av ett fackligt ingripande skulle således resultera i att den papperslösa antingen förlorar arbetet eller blir utvisad.

För att stärka dessa mest utsatta på arbetsmarknaden måste facket arbeta för en lagändring som gör att arbetstagare som arbetar utan arbets- eller uppehållstillstånd avkriminaliseras. På samma sätt som vid prostitution bör kunden, inte den som blir utnyttjad, straffas. Det bör dessutom bli möjligt att utdöma ett skadestånd från arbetsgivaren som motsvarar mellanskillnaden av den lön man fått och den som är normal i branschen. I de fall då arbetsgivaren särskilt grovt utnyttjat arbetstagarens utsatta position ska dessutom allmänt skadestånd kunna utgå.

Under hösten 2008 kommer ändringsförslag av normalstadgarna tas fram, vilket även inbegriper området arbetskraftens rörlighet. Förbunden kommer att rådfrågas i samband med detta arbete. Arbetsgruppen har dock begärt ett förslag till ändring av normalstadgarna från LO-TCOs Rättsskydd att användas som underlag för

---

<sup>1</sup> I annex finns ett förslag från LO-TCO Rättsskydd, på hur stadgarna kan omformuleras för att anslutning av migranter ska möjliggöras.

diskussionen. I detta utkast (se appendix) är inte definitionen av vem som omfattas av ändringsförslagen tillräckligt tydlig. Det bör konkretiseras som till exempel "personer med AT-und", "utstationerade enligt EU-direktiv" etc. Definitionen får med andra ord inte bli för generell. Utöver detta kan även påpekas att det bör tydliggöras att förslagen till stadgeändring omfattar dem som är fackliga medlemmar inom samma yrke i sitt hemland.

Tidigare har ett sk UNI-pass diskuterats; en internationellt flyttbar rätt till fackligt bistånd om man är med i ett av sitt hemlands fackförbund. Kanske kunde något liknande genomföras på EU-nivå, dvs om man är medlem i ett EU-lands fackförbund, så kan facket i det andra EU-land man arbetar bistå medlemmen. Detta kunde i sådana fall vara en fråga att driva inom EFS. Men för att UNI-passet ska fungera i praktiken så måste först mandat mellan centralorganisation och förbund diskuteras. På det måste sedan en verklig implementering följa. Ett utvidgat alternativ är att koppla ihop krav på fackligt medlemskap för att bistå arbetstagaren med krav på organisering inom FFI.

Förbunden bör samordna rekrytering och hantering av migrerande arbetstagare. Irland, Storbritannien och Norge har exempel på att medlemsrekrytering av utländska arbetstagare kan lyckas. Det är viktigt med ett erfarenhetsbyte med våra fackliga kollegor i andra länder. Förbundsgruppen föreslår att LOs medlemsvärningsprojekt initierar ett sådant utbyte. Även ett kontinuerligt erfarenhetsutbyte mellan LOs förbund är nödvändigt.

Erfarenheterna från gränsöverskridande samarbete mellan de nordiska facken är goda. Ett geografiskt utvidgat samarbete i samma anda som det nordiska samarbetet borde på sikt vara möjlig. Som ett steg på vägen borde de nordiska facken ytterligare utveckla de praktiska verktygen för att bistå varandras medlemmar.

I Tyskland har man prövat ett system med ett särskilt fack för migranter. Erfarenheterna visar att olika typer av fackligt medlemskap har en segregerande effekt, där migranter framstår som en andra klassens medlemmar. Det är viktigt att inte inskränka det fackliga medlemskapet för migranter. Alla medlemmar måste kunna delta och påverka sitt förbund i samma utsträckning.

### ***Drivna fall***

Kommunal i Skåne har drivit cirka 20 fall för migrerad arbetskraft. Inte i något fall har man förlorat. Vissa fall har resulterat i förlikning, andra är vunna i tvistemål. Cirka 10 fall har drivits för gäst-/säsongarbetare som efteråt har återvänt hem.

2003 besökte Kommunal det polska facket och skrev in ett antal medlemmar som man sen kunde driva fall för retroaktivt. Fallen drevs av förbundet och avgjordes cirka 5 år senare till förbundets fördel i AD.

### **Att nå ut till gästande migranter**

Effekten av information via hemsidor ska inte överskattas. Människor har olika förutsättningar att nyttja den typen av information. LO och förbundens hemsidor kan dock utnyttjas bättre. Det måste vara lätt att hitta information för migranter på våra hemsidor. Information om svensk arbetsmarknad, rättigheter och viss samhällsinformation bör göras tillgänglig. Om informationen är generell så behöver den inte uppdateras alltför ofta och därmed kan kostnaderna begränsas. Länkar kan ges till mer detaljerad information.

Den förbundsgemensamma arbetsgruppen har övervägt olika alternativ genom vilka facket kan vara behjälpligt gentemot migranter, samtidigt som det långsiktiga syftet att upprätthålla villkoren på svensk arbetsmarknad uppfylls. Bland annat har nyttan av information via telefonservice, tolkservice och utomlands placerat informationskontor beaktats. I analysen har hänsyn tagit till kostnadseffektiviteten, dvs kostnad i förhållande till antal berörda migranter och dessas eventuella marknadspåverkan.

Slutsatsen är att de mest effektiva arbetssätten bedöms vara en utökning av nuvarande telefontjänst, ökad tillgång på arbetsplatstolkar samt spridande av informationsmaterial via hemsidor, ambassader och arbetsplatsbesök.

Ett bekymmer vid arbetsplatsbesök tycks vara att arbetstagare på grund av direkta eller indirekta hot tvekar att hålla en dialog med facket. För att ge dem som så önskar möjlighet till anonym och/eller senare kontakt med det lokala facket, bör ett kortfattat informationsmaterial (tillgängligt på flera språk) finnas att dela ut vid arbetsplatsbesöken. Som tidigare omnämnts så är det också viktigt att facket arbetar på okonventionella tider och platser, för att kunna föra en dialog med arbetstagare på sätt och ställen där de inte känner sig ständigt bevakade.

Kommunalarbetareförbundet har informationsbroschyrer vilka har delats ut framför allt till dem som kommer i bilar och lastbilar från Polen och Baltikum, vid hamnen i Ystad och Karlshamn (de vanligaste hamnarna för migrantarbetare på väg till Sverige) och framför allt i anslutning till den billiga färjan. Broschyren har också spridits i anslutning till boendeplatser. Cirka 3000 broschyrer delas ut per år. Erfarenheten är att broschyren har fått god spridning. Folk tar broschyrerna inte bara till sig själva utan också till vänner och bekanta.

För de migranter som redan innan ankomsten till Sverige tar kontakt med en svensk ambassad eller ett konsulat, bör som redan omnämnts likaledes ett något mer utförligt informationsmaterial om rättigheter, facklig verksamhet och kontaktuppgifter, finnas tillgängligt för delning. Denna information skulle eventuellt även kunna vara tillgänglig via Arbetsmiljöverket, Migrationsverket, Arbetsförmedlingen, Skatteverket, Svenska För Invandrare och invandrarorganisationer. LO har varit i kontakt med Arbetsmiljöverket, Migrationsverket och Arbetsförmedlingen Norrmalm (som ofta kommer i kontakt med migranter) för att undersöka intresset för att få och sprida ett fackligt informationsmaterial. Hittills har svar inkommit från Arbetsförmedlingen, som uttryckte sig mycket positivt.

Det finns således behov av två olika material: ett för ambassader/konsulat och för den som söker arbete i Sverige samt ytterligare ett för den som redan har arbete, om

arbetsrätt och hur man ska gå tillväga om problem uppstår i samband med anställningen (se förslag på utformning i appendix).

### Några exempel på insatser

**Byggnadsarbetareförbundet:**

Tolkar ute på arbetsplatserna, flerspråkiga broschyrer, språkutbildningar via ABF ihopvävt med facklig utbildning (Byggettan).

**Elektrikerförbundet:**

Möjlighet till billigare, vilande medlemskap samt informationsmaterial för medlemmar som ska arbeta utomlands.

**Grafikerförbundet:**

Utbildning om svenska modellen i samverkan med svenska UNI-familjen och via det svenska biståndet.

**Handelsanställdas förbund:**

Flerspråkigt tryckt material om kollektivavtal, samarbeten med ABF, arbetsförmedlingar, kommuner och SFI-utbildningar för spridning av facklig information till arbetskraft med utländskt ursprung.

**IF Metall:**

Flerspråkiga broschyrer med information om förbundets verksamhet och svensk arbetsmarknad.

**Kommunal:**

Broschyr på de vanligaste språken bland migrantarbetare inom jordbruket och trädgårdsodlingen (6 olika språk), rapporten "Migrerande arbetskraft", samarbete med den europeiska och den globala federationen för lantarbetare angående migrerande arbetstagares situation.

**Skogs- & träfacket:**

Flerspråkig information på sin hemsida med anledning av händelserna i samband med "stormen Gudrun".

**Transport:**

Pågående arbete med fackliga kontaktpersoner i Baltikum.

**LO och förbunden:**

Arbetsgrupper och rapporter "Ordning & reda", 2005 samt "Migration & arbetsmarknad", 2006.

### **Flerspråkig telefontjänst**

Folksam har idag ett samarbete med LO i ett informationscenter, som ska informera om fackligt medlemskap, försäkringar kopplade till detta, översätta LO-material samt stödja försäkringsrådgivarna på arbetsplatserna. LO ansvarar för den fackliga kunskapen. Folksam ansvarar för telefontjänsten, personal och kunskap om försäkringsfrågor.

Alla vardagar mellan 08.00 – 17.00 finns det täckning på 16 olika språk. Under år 2007 tog informationscentret emot cirka 60 000 samtal. Ungefär hälften av samtalen är frågor av facklig natur.

Informationscentret anser sig bidra till att många behåller sitt fackliga medlemskap och sina fackliga försäkringar genom att kunna ge information på hemspråk och information om vad facket i Sverige står för och kan erbjuda (fördomar om facket kan bemötas). Informationscentret skriver även in nya medlemmar i samverkan med förbund/avdelning.

Tydlig information om frågor gällande rörlig arbetskraft och informationscentret måste finnas på LO och förbundens hemsidor, i syfte att kunna dra största möjliga fördel av samarbetet. De invandrarorganisationer som har avtal med centret är ytterligare en möjlig kanal för facklig informationsspridning. Folksam och invandrarorganisationerna marknadsför ömsesidigt varandra.

LO och Folksams flerspråkliga informationscenter erbjuder således information på 16 språk, en service som i jämförelse svårigen och av kostnadsskäl inte kan antas byggas upp på LOs befintliga hjälptelefon. Men även om informationscentret redan idag kan ge viss facklig information, så behöver den troligen kompletteras med facklig kompetens för att motsvara de krav som skulle kunna ställas på en information för migranter. Förutsättningarna för ett utökat samarbete med informationscentret bör undersökas.

### **Informationskontor**

Arbetsgruppen har också studerat erfarenheter från FFCs Infopoint i Tallinn. Infokontoret ger externa råd i frågor som gäller arbete i Finland. Infokontoret ger grundläggande information om hur den finländska arbetsmarknaden fungerar, om lönenivå, beskattning, arbetsvillkor, arbetarskydd och om de tjänster som fackförbunden erbjuder. Infokontoret arrangerar också seminarier och särskilda informationsdagar om aktuella frågor.

FFCs infokontor i Tallinn erbjuder information om arbetslivet i Finland. Det grundades 2002 som ett 2-årigt experiment, som stöddes med EU-medel. FFC och förbunden har beslutat att fortsätta verksamheten med egna medel till utgången av år 2008.

FFC anser att man genom att sprida riktig och objektiv information har kunnat förhindra problem såsom dumpning av arbetsvillkor och expansion av den grå ekonomin. Man har också delat ut material om betydelsen av facklig organisering.

Informationskontoret ger esterna råd i frågor som gäller arbete i Finland. Man får råd på sitt eget modersmål vilket minskar risken för missförstånd och problematiska situationer som kan uppkomma under arbetet i Finland. Det ges grundläggande information om hur den finländska arbetsmarknaden fungerar, om lönenivå, beskattning, arbetsvillkor, arbetarskydd och om de tjänster som fackförbunden erbjuder. Kontoret arrangerar också seminarier och särskilda informationsdagar om aktuella frågor.

Från december 2002 till mars 2008 hade kontoret haft ca 8000 besökare och 6500 förfrågningar via e-mail och telefon. De flesta förfrågningarna kom från byggnadsarbetare (20%), arbetare inom tjänstesektorn (16%) och metallarbetare (14%). 60% var män. 69% var under 40 år.

De vanligaste frågorna handlar om:

- Praktisk innebörd av fri rörlighet,
- Löner och skatter för utstationerade arbetstagare,
- Pålitlighet hos estniska uthyrningsföretag,
- Registrering och tillstånd,
- Hur hitta jobb,
- Lönenivå och skatter i Finland,
- Missbruk av arbetstid och betalning – var man kan få hjälp,
- Hur bli medlem i ett finskt fackförbund.

Erfarenheten från kontorets verksamhet är att esters attityd gentemot facket har utvecklats positivt och att samarbetet mellan Finlands och Estlands arbetsmarknadsparter, myndigheter, EURES-nätverk, journalister och finska ambassaden har gett utdelning och skapat förutsättningar för att lyfta arbetstagarfrågor.

FFCs erfarenheter av kontoret verkar vara goda. Men förbundsgruppen anser ändå att det är osäkert om ett informationskontor kan anses vara kostnadseffektivt, då antalet besökare framstår som relativt få i relation till kostnaden för kontoret. Sannolikt skulle ett eget, LO Infopoint, bli för dyrt. Troligtvis är det i jämförelse mer effektivt att knyta kontakter med de baltiska fackföreningarna, vilka kunde sprida kunskap om förhållanden på svensk arbetsmarknad.

För att få större bredd och samla de nordiska resurserna, bör NFS organisation nyttjas. Via NFS och centralorganisationerna i viktiga migrantländer kan man nå ut till arbetskraften för att skapa förtroende för facket och sprida information redan i hemlandet.

### **Tolkverksamhet**

Sedan 2005 bedriver Byggnadsarbetareförbundet och Skogs- & träfacket en tolkverksamhet. Verksamheten, som finansieras av förbunden centralt, innebär att en anställd tolk söker upp arbetsplatser med migrerade löntagare. Tolkverksamhet har varit så lyckad att man har tagit efter exemplet även i Danmark. I sydostregionen klarar man i stort sett alla tillkommande företag med översättning till polska, tyska



och ryska. Som jämförelse, behöver man i Stockholm istället fokus på de baltiska språken och ryska.

Erfarenheten har visat att arbetsgivares tolkar inte har tillåtits översätta ”fel” eller känslig information. Därför är egna tolkar mycket viktigt för att också kunna äga sanningen; att den facket pratar med får rätt information om löntagares rättigheter och om fackets verksamhet. En tolk som kan närma sig de anställda på hemspråket, har också en social nyckel. Det är inte bara viktigt att kunna göra sig språkligt förstådd, utan också att kunna känna igen och tolka inställningar och reaktioner hos dem man möter.

I regel är det inga problem att få träffa de anställda ute på arbetsplatserna. Reaktionerna hos de anställda är försiktigt positiva. Men det är ofta uppenbart att de drar sig för att föra en dialog. Ett påtagligt problem är att arbetsgivaren ofta har en rapportör med på mötet, vilket hämmar diskussionen. Därför präglas arbetsplatsmötena ofta av monolog från fackets håll. Men man försöker, på mötet eller i anslutning till detta, få fram hur de anställdas arbetsvillkor ser ut och hur de behandlas av arbetsgivaren i stort. Det har hänt att anställda i hemlighet stämt möte med fackets representant, för att undvika att arbetsgivaren får reda på att man pratat med facket.

Direkta eller förtäckta hot om upphörd anställning gör att många migranter inte vågar bli medlemmar i facket. Men med tanke på att uppdragen oftast gäller en kort period, så finns heller inget stort intresse för anslutning. Kostnaden för medlemskap försvårar också värvning.

Den stora vinsten för facket med tolkverksamhet är att det på sikt påverkar inställningarna gällande löntagares rättigheter. I första hand handlar det inte om att värva medlemmar utan skapa förtroende för facket och att få migranterna att börja ställa krav gentemot arbetsgivaren.

Förbundsgruppen bedömer tolkverksamheten som särskilt intressant för den kärnfackliga verksamheten och anser därför att även övriga förbund bör överväga ett deltagande. Arbetsplatstolkar är en nyckel för att få kontakt med migranter, kunna sprida information om rättigheter och fackets verksamhet, samt kartlägga gällande arbetsvillkor. Bland förbundens egna medlemmar finns ett brett språkkunnande som skulle kunna utnyttjas i kontakten med migranter. I detta syfte bör det vara möjligt att rekrytera tolkar som förutom språkkunskap har god kännedom om löntagares rättigheter.

### **Ambassader och konsulat**

LO har varit i kontakt med Polens konsulat för att undersöka möjligheten att via konsulatet kunna bistå polska migranter med facklig information och råd. Bakgrunden är att konsulatet får cirka 20 förfrågningar i veckan om gällande regler på arbetsmarknaden och möjligheter att få hjälp via facket till exempel vid utebliven lön eller felaktigt avtal.

Bland annat diskuterades en telefontjänst som svarar på - eller kan hänvisa vidare - alla typer av frågor, till exempel sociala, skattemässiga, administrativa och fackliga.

Då många migranter, enligt konsulatet, inte har tillgång till Internet eller ens har datorvana, är en telefontjänst ett nödvändigt komplement till information via hemsidor.

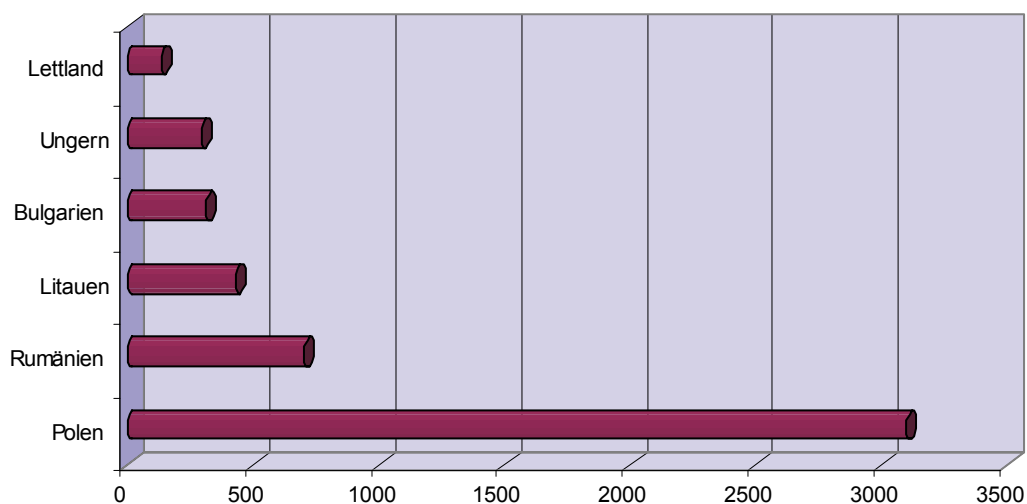
Genom att införa telefontjänsten hoppas man kunna bistå polska medborgare som har stött på någon form av problem men också att mer information ska motverka illegal anställning. Här kan paralleller dras till LOs tidigare förslag om en statlig "one-stop-shop" (*en dörr in*, på svenska), det vill säga en förenklad administration i samband med migration (tillståndsfrågor, skattefrågor mm). I det resonemanget konstateras att avsaknad av information (och krånglig administration) är ett problem som kan innebära att illegal anställning framstår som enklare än legal anställning.

Ett förslag från arbetsgruppen är att utöka Folksam-LOs flerspråkiga informationscenter. Konsulatets förslag vänder sig enbart mot polska medborgare. Förvisso vet vi inte om vi skulle lyckas täcka in alla dessa personer med den egna telefontjänsten men konsulatets telefontjänst är i ljuset av detta likväl en begränsning. Däremot skulle ett samarbete innebära en möjlighet att komma i kontakt med personer som annars av olika skäl går facket förbi.

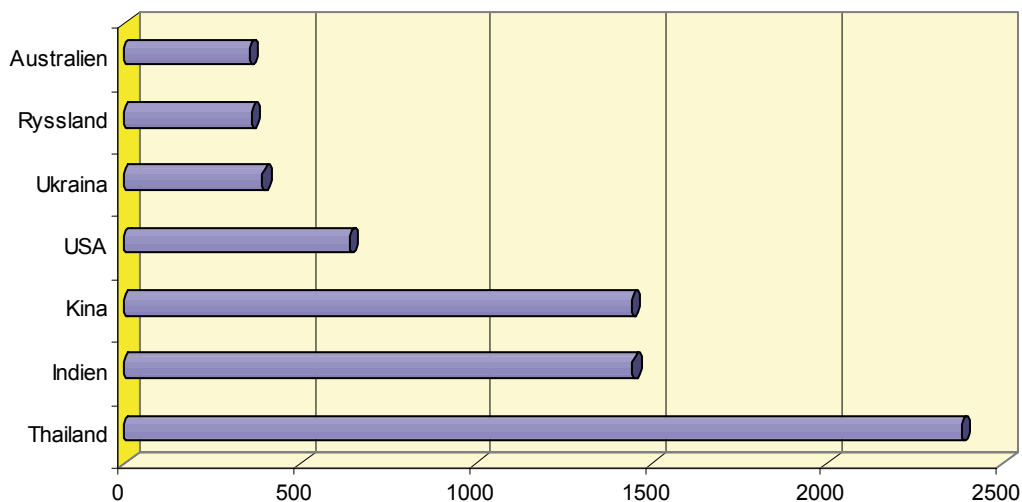
Utöver detta är LOs förbund inbjudna att komma och ge facklig information/svara på migranters frågor på konsulatet. Konsulatet bjuder då in intresserade och står för översättning. LO har också inbjudits att bidra med information i ett informationsmaterial från konsulatet till polska medborgare (att delas vid gränsområdena). Några förbund har även sänt material till konsulatet, som gör detta tillgängligt för dem som hör av sig med frågor av facklig natur.

Genom att få till en spridning av facklig information genom ambassader kan informationsvägen troligen kortas betänkligt för facket, både i fråga om kostnad och också geografisk täckning, i och med att ambassader och konsulat är en naturlig kontaktpunkt för många migranter. Det ovan föreslagna samarbete bör tas upp och även kompletteras med samarbete med andra ambassader/konsulat. LO har i detta syfte tagit kontakt med Litauens, Lettlands, Estlands, Rumäniens, Ungerns, Thailands, Kinas och Indiens ambassader. Urvalet har sin grund i geografisk närhet samt antalet migranter.

### Uppehållsrätt pga arbete 2007, personer från EU



### Arbetsstillstånd 2007, personer från länder utanför EU



Källa: Migrationsverket, 2008.

I likhet med detta bör även möjligheten att sprida information via Sveriges beskickningar i utlandet undersökas. Vid kontakt med svenska utrikesdepartementet rekommenderades direktkontakt med respektive lands ambassad. I ett initialt skede kan LO upprätta denna kontakt med de mest relevanta sändarländernas svenska ambassader. Där så är möjligt, kan därpå respektive förbund skicka ut informationsmaterial i väntan på att ett LO-gemensamt informationsmaterial finns färdigt (vilket beroende på respektive förbund, får ersätta eller komplettera det egna materialet). Förutom information om t ex facket organisation och rättigheter i arbetslivet, bör materialet ta upp betydelsen av fria fackföreningar och den svenska modellen.

## 5. Tidig information om utländska entreprenader

I rapporten "Facklig medlem utan gränser" drogs slutsatsen att förbunden lokalt bör utveckla ett system för tidig information om utländska entreprenader (s k "early warning") inom ramen för det tvärfackliga samarbetet, för att kunna agera i tid vid pågående eller tilltänkta entreprenader eller andra verksamheter som utförs av utländska företag i Sverige. Att utbyta information och erfarenheter borde kunna ingå i det normala lokala tvärfackliga arbetets uppgift.

Systemet med information fungerar idag olika bra beroende på nivå och bransch. Byggnads och IF Metall är de förbund som idag ett arbete kring förebyggande åtgärder inför etablering av utländsk företagsverksamhet samt migranternas anställning i Sverige. Arbetet bedrivs i det vardagliga fackliga arbetet och är således varken centralt styrt eller sporadiskt. Till exempel har man i Stockholm en stående kommitté där ansvariga på avdelningarna årligen träffar myndigheter (t ex polis och Skatteverket) för information om planerad verksamhet. I övriga förbund finns inga fasta strukturer för tidig information om utländska entreprenader.

Facket måste bli bättre på att arbeta över alla gränser (nivå, bransch, geografiska). Det vore därför bra om denna typ av arbete kunde utökas att gälla även andra förbundsområden. Givetvis med beaktande att det finns skillnader mellan förbunden gällande hur angeläget detta är. Med en koordinering, till exempel via grupper ute i kommunerna som gör en kontinuerlig genomgång av planerad verksamhet, får facket möjlighet redan innan verksamheten kommit igång att påverka de arbetsvillkor som senare ska gälla på den aktuella arbetsplatsen.

Här kan tilläggas att tolkverksamheten också kan ses som ett led i systemet med tidig information. IF Metall har internutbildat några enskilda personer att kunna upprätta avtal på engelska. En sådan särskild kompetens ökar möjligheterna för en problemfri etablering av verksamhet.

Det är oerhört viktigt med en förbättrad utbildning av förtroendevalda och medlemmar. Dessa måste känna till vad som gäller och vilka möjligheter som finns. Förbundsavdelningarna bör involveras i arbetet med ett system för tidig information om utländska entreprenader. LO-distrikten/distriktsombudsmännen bör vara samordnande. Mer samordning, analys och avstämning i LOs avtalsråd kan också förhindra eventuell tvekan inför fackliga åtgärder. En ytterligare, mycket konkret länk i arbetet, är att förbättra kontaktinformationen. Förslagsvis kan en lista upprättas och göras tillgänglig över kontaktpersoner på LO-förbundens avdelningar, i syfte att underlätta tidig information.

Facket är inga poliser och kan inte förväntas hantera all problematik på arbetsmarknaden. Tidig information om utländska entreprenader är en fråga för facklig-politisk samverkan. Tidigare hade facket, via arbetsmiljölagen, möjlighet till insyn redan på ritningsstadiet. Den möjligheten bör vi genom politisk påtryckning försöka återinföra. Även om skyddsombuden har möjlighet till insyn idag, så är insynen inte densamma som tidigare.

## **6. Utbildningar/aktiviteter för arbetstagare från andra länder**

Det är viktigt att utbildning är både relevant och kostnadseffektiv. Det största problemet med utbildning riktad mot migranter är att många bara är här en kort tid. Då kan det vara svårt att värva medlemmar och än svårare att intressera dessa för eventuella fackliga utbildningar. I den mån migrerande arbetstagare blir medlemmar i facket kan utbildning och information genomföras i samband med rekryteringen. De medlemsmaterial som finns skulle kunna vidgas till att användas av migranter och distribueras av ABF och folkhögskolorna. För dem som stannar längre perioder i Sverige, kan tillgången till SFI förbättras.

Information/utbildning bör i bästa fall kunna kopplas ihop med ett "early warning" system, det vill säga redan vid tecknande av avtal i hemlandet. Då borde också möjligheterna att upprätthålla kollektivavtalen vara goda.

Ytterligare en begränsning för utbildning och aktiviteter, är förmågan att utbilda på främmande språk. Att migranter inte är en konstant grupp innebär också att det handlar om många olika språk, vilket försvårar kollektiva satsningar.

Tidigare fanns fadderverksamhet i kommunerna. Genom en sådan kan kunskap spridas via våra egna medlemmar, inte minst som många medlemmar har utländsk bakgrund och kan hjälpa till med tolkning och introduktion på hemlandets språk.

## Referenser

**LO:** *Arbetskraft till salu*, 2004.

**Kyntäjä, Eve**, SAK: Infopoint Tallinn.

**Ljungdell, Roland**, Byggnadsarbetareförbundet: Tolkverksamheten.

**Olsson, Fredrik**, Folksam: Flerspråklig rikskundtjänst.

**Rönngren, Bo:** *Facklig medlem utan gränser*, LO 2007.

## APPENDIX

### I. 2004 års kongressbeslut

- 1) **att** LO startar ett arbete som möjliggör att alla som tar ett arbete utomlands ges möjlighet att bibehålla eller få ett medlemskap i en facklig organisation och
- 2) **att** LO arbetar med frågan om att en gränsöverskridande arbetare ska kunna arbeta utan att riskera att falla mellan stolarna om något skulle inträffa när man arbetar, utan får hjälp enligt svensk lagstiftning.
- 3) **att** en utredning tillsätts med uppgift att se över eventuell överflyttningsrätt mellan LO-förbund och motsvarande utländska fackliga organisationer och
- 4) **att** en utredning tillsätts med uppgift att ge svar på motionens andemening om ökad internationalisering och gränsgångarproblematik samt med uppdraget att presentera förslag till långsiktiga lösningar av problemen.
- 5) **att** LOs styrelse initierar en diskussion med målet att ta fram gemensamma regler för hur det fackliga medlemskapet kan knytas till gränsöverskridande arbete,
- 6) **att** LOs styrelse intensifierar diskussionerna i det internationella fackliga samarbetet, angående harmoniserade arbetsvillkor för att snarast möjligt nå en situation, där olika villkor för arbetarna inte ska locka till företagsflytt och/eller bidra till dumpning av löner och anställningsvillkor,
- 7) **att** LO ser till att information lämnas till den migrerande arbetskraften inom landet och i deras länder om deras rättigheter avseende kollektivavtal och arbetsrättslagar som gäller i Sverige,
- 8) **att** om man är medlem i en fackförening i sitt hemland inom EU så ska man kunna företrädas av den fackförening som verkar i det land man arbetar i,
- 9) **att** LO ser till att informationen lämnas till den migrerande arbetskraften inom landet och i deras länder om deras rättigheter avseende kollektivavtal och arbetsrättslagar som gäller i Sverige,
- 10) **att** om man är medlem i en fackförening i sitt hemland inom EU så ska man kunna företrädas av den fackförening som verkar i det land man arbetar i.

### II. EFS

I EFS-deklarationen om gränsöverskridande fackligt medlemskap (Helsingfors 1999) kan man utläsa flera konkreta åtaganden att vidta åtgärder. Först gäller det undertecknarna av deklarationen som erkänner behovet att enligt kongressresolutionen **skapa en stadga** för det gränsöverskridande erkännandet av fackligt skydd för europeiska arbetare. De åtar sig även att genom generella **överenskommelser om samarbete och ömsesidigt biträde** försvara arbetarnas rättigheter. Vidare stöds utarbetandet av en EFS-stadga för att åstadkomma en gemensam grund för sådana överenskommelser. Till sist är det **styrelsen** som skall

**vidta nödvändiga åtgärder** för att implementera rätten till gränsöverskridande fackligt skydd för medlemmar inom medlemsorganisationerna.

### **III. Slutsatser från LO-rapporten ”Facklig medlem utan gränser”**

#### **Rekommendation till medlemmar**

Det vore bra att utforma ett förslag till rekommendation som efter förbundsanpassning kan användas när medlemmar i LO-förbunden arbetar tillfälligt i annat land.

#### **Information och samarbete mellan svenska förbund angående upphandlingar, anlitande av utländska företag och liknande**

Förbunden lokalt bör utveckla ett ”early warning system” inom ramen för det tvärfackliga samarbetet, för att kunna agera i tid vid pågående eller tilltänkta entreprenader eller andra verksamheter som utförs av utländska företag i Sverige.

Att utbyta information och erfarenheter borde kunna ingå i det normala lokala tvärfackliga arbetets uppgift.

#### **En facklig informationsplan**

En mer genomtänkt strategi för relevant och bra information om den svenska modellen i allmänhet och konkreta uppgifter om löne- och arbetsvillkor i synnerhet borde utformas, i form av en för LO och förbunden gemensam informationsplan.

#### **I Sverige anställda arbetstagare**

Det finns inga vare sig stadgemässiga eller andra skäl till olika behandling ur ett fackligt medlemsperspektiv på grund av en arbetstagares utländska ursprung. Normalstadgarna innehåller inga undantag beroende på ursprung från **rätten** att bli medlem i ett fackförbund inom LO. Däremot kan det finnas anledning till särskilda insatser rörande språk, information, uppsökande verksamhet och annat som kan underlätta rekryteringen av utländska arbetstagare som har en anställning i Sverige.

#### **I Sverige utstationerade eller uthyrda arbetstagare**

Man bör i stadgarna undanröja varje tvivel om att det i förbundets uppgift ingår att organisera i Sverige utstationerad/uthyrd arbetskraft från annat land. Stadgarna ska tydligt utgå från att arbetslandsprincipen är en självklar utgångspunkt också i ett fackligt avseende. Därmed ska samma principer gälla oavsett om det handlar om svenska eller utländska arbetstagare som tillfälligt arbetar i annat land. Att stanna kvar i hemlandets arbetslöshetsförsäkring är att betrakta som normalt.

#### **Nedsättning av avgift/avgiftsbefrielse, delmedlemskap**

Ett fackligt medlemskap för i Sverige utstationerad eller uthyrd arbetskraft måste så långt möjligt utgöra ett fullt medlemskap med samma rättigheter och skyldigheter som gäller för andra medlemmar. EUs fördrag och EG-rätten i övrigt är mycket tydlig när det gäller krav om likabehandling och förbud mot diskriminering.

Alla medlemmar i en organisation kan eller vill inte alltid utnyttja alla de möjligheter som medlemskapet medför. Viss service och verksamhet är dessutom avsedd för särskilda situationer. Vad man däremot bör överväga är om det finns delar av medlemskapet som normalt ska tillkomma alla medlemmar men som utländska



arbetstagare inte kan tillgodogöra sig just beroende på att de är utstationerade eller uthyrda från ett annat land.

I övrigt bör avgiftsbefrielse i normalfallet inte komma ifråga och nedsättning av avgiften bör inte heller förekomma enbart av det skälet att det är fråga om utländska arbetstagare som tillfälligt arbetar i Sverige. Detta självklart under förutsättning att inte det skulle motiveras av betydande inskränkningar i de rättigheter eller förmåner som medlemskapet normalt medför. Stadgarnas bestämmelser angående avgiftsbefrielse bör således så långt som möjligt tillämpas lika för alla medlemmar för vilka frågan kan vara aktuell.

### **Dubbel anslutning**

Enligt normalstadgarna råder i praktiken förbud mot dubbel anslutning till facklig organisation utanför LO. Bestämmelsen om hinder mot dubbel anslutning förefaller både otidsenlig och omotiverad, åtminstone i det sammanhang som denna utredning behandlar. Det kan knappast vara till någon skada ifall en utstationerad arbetstagare, i Sverige eller i något annat land, önskar bli medlem i arbetslandets fackliga organisation och samtidigt kvarstå i hemlandets. En sådan möjlighet vore istället önskvärd.

### **Överflyttning av medlemskap mellan förbund i olika länder**

Överflyttningsrätten har strikt begränsats till att enbart gälla mellan förbund och avdelningar inom LO. Detta bör i och för sig inte hindra förbund som finner anledning därtill att genom särskilda beslut även tillämpa en överflyttningsrätt för medlemmar med en ursprunglig tillhörighet som ligger utanför LO-kollektivet.

Med tanke på att arbetsmarknaden idag kännetecknas av en mycket större rörlighet än tidigare bör frågan om en utvidgad överflyttningsrätt övervägas i samband med kommande stadgerevision.

## **IV. Utkast från LO-TCOs Rättsskydd**

### Möjlighet till facklig dubbelanslutning genom ändring av LO:s normalstadgar

I och med den förändrade arbetsmarknaden med utländsk arbetskraft som arbetar i Sverige har fråga uppkommit om möjlighet för arbetare att vara med i en svensk facklig organisation förutom eventuellt medlemskap i hemlandet.

LO:s normalstadgar för medlemsförbunden tillåter inte dubbla medlemskap eller medlemskap utanför LO förbund. Detta utgör ett hinder mot att utländsk arbetskraft ansluter sig till en svensk facklig organisation.

Vi har gjort en översyn av gällande regler och ger i det följande några inledande förslag på ändringar av stadgar i relevanta avseenden för att möjliggöra en dubbelanslutning.

#### **§ 4 Inträde**

I mom 1 sista stycket bör läggas till att: (Medlemskap i förbundet innebär skyldighet att tillhöra dess arbetslöshetskassa, såvida inte hinder föreligger enligt kassans stadgar) , *dock gäller inte skyldigheten att tillhöra arbetslöshetskassan arbetstagare som endast tillfälligt utför arbete i Sverige och som har beviljats medlemskap i förbundet.*

*Protokollsanteckning:*

*Med arbetstagare som endast tillfälligt utför arbete i Sverige avses person som tidigare har utfört arbete som anställd i ett annat land och som har för avsikt att uppehålla sig och utföra arbete i Sverige under en begränsad tid.*

#### **§ 5 Medlemsavgifter**

Mom 1 avgifter bör tillföras ett stycke efter det nuvarande sista stycket: För elevmedlem enligt § 4 mom 1 och pensionärer fastställer förbundsstyrelsen avgiften särskilt.

*För medlem som beviljats medlemskap då denne tillfälligt utför arbete i Sverige fastställer förbundsstyrelsen avgiften särskilt, varvid skall beaktas till vilken del medlemmen inte fullständigt kan tillgodogöra sig förmåner som följer av medlemskapet i förbundet.*

#### **§ 8 Överflyttning mellan avdelningar och förbund**

Bestämmelsen bör tillföras ett nytt moment 4 som behandlar möjligheten att flytta fackligt medlemskap från förbund utanför LO.

*Mom 4 Överflyttningsrätt mellan övriga förbund. Medlem av övriga fackliga organisationer, såväl nationella som utländska, som företer klart medlemsbevis, har rätt att ansöka om överflyttning av sitt fackliga medlemskap, utan särskild avgift, till förbundet. Förbundsstyrelsen fattar beslut om godkännande av överflyttning av medlemskap. Förbundsstyrelsen skall vid behandlandet av en ansökan om överflyttning beakta om det är fråga om överflyttning av medlemskap från ett förbund som har likvärdiga mål som förbundet. Överflyttning förutsätter överenskommelse mellan förbundet och den fackliga organisation från vilken överflyttning skall göras. När sådan överflyttning sker, skall inträdesdagen i senast sammanhängande medlemskap noteras i medlemsbeviset. Denna dag utgör utgångspunkt för beräkning av de rättigheter som tillkommer medlemmen.*

#### **§ 10 Utträde**

Mom 1 st 1 bör tillföras en ny mening. (Medlem har i annat fall rätt till utträde ur förbundet efter en uppsägningstid av . . .hela kalendermånader.) *Medlem som beviljats medlemskap när denne tillfälligt utför arbete i Sverige behöver inte beakta uppsägningstid och beviljas utträde – efter begäran därom - så snart förfallna medlemsavgifter betalats.*

## § 11 Uteslutning

Bestämmelse bör införas som möjliggör dubbelt fackligt medlemskap för anställd som tillfälligt utför arbete i Sverige.

Mom 2 d. (utan medgivande av förbundsstyrelsen innehar medlemskap även i utanför Landsorganisationen stående facklig organisation,) *dock inte då medlem beviljats medlemskap i förbundet vid tillfälligt arbete i Sverige och därvid samtidigt är medlem i en utländsk facklig organisation,*

## V. Informationsmaterial för arbetstagare från andra länder

Följande är ett förslag på utformning av en LO-gemensam ram för facklig information till migrerande arbetskraft.



UTKAST, KORT

### Får du rätt lön?

- >Facket ser alltför ofta att anställda från andra länder än Sverige får sämre arbetsvillkor än de har rätt till.
- >Får du den lön du har rätt till? Är dina arbetstider rimliga? Är din arbetsmiljö säker?
- >Facket kan hjälpa dig med information om vilka villkor som gäller i din bransch.
- >Ring XXXXXXXXXX om du har frågor om t ex lön, avtal och arbetstider. Där kan du också få kontakt med det lokala facket. Information finns på XX språk. Du får vara anonym.

Landsorganisationen i Sverige



Rapporten kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida eller  
beställas från LO-distribution:  
lo@strombergdistribution.se  
Telefax: 026-24 90 26

Maj 2008  
ISBN 978-91-566-2482-7  
[www.lo.se](http://www.lo.se)