



The Stockholm University
Linnaeus Center for
Integration Studies (SULCIS)

Utstationerades arbetsförhållanden på svensk arbetsmarknad

En del av det nordiska forskningsprojektet Labour migrants from Central and Eastern Europe in the Nordic countries; Patterns of migration, working conditions and recruitment practices

Stina Petersson

Rapport 2013:1

ISSN 1654-1189

Innehållsförteckning

Förord	3
Sammanfattande analys	4
Inledning	6
Syfte och metod	7
Referenser	9
Appendix	11
SEKO – Väg och Ban.....	11
Svenska Transportarbetareförbundet.....	16
Handelsanställdas förbund.....	20
IF Metall.....	21
SEKO – Tele.....	24
GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	27
SEKO – Energi	32
Landsorganisationen i Sverige (LO)	35
Sveriges Ingenjörer.....	40
Unionen	42

Förord

Det norska forskningsinstitutet Fafo – Institute for Labour and Social Research initierade under våren 2011 det nordiska forskningsprojektet *Labour migrants from Central and Eastern Europe in the Nordic Countries: Patterns of migration, working conditions and recruitment practices*. Deltagande i projektet är även FAOS – Employment Relations Research Centre vid Köpenhamns universitet i Danmark, CIRRA – Center for Immigration Research Reykjavik på Island, CMR – Centre of Migration Research vid Warszawa universitet i Polen och SOFI – Swedish Institute for Social Research vid Stockholms universitet i Sverige. Syftet med projektet är att öka kunskapen kring arbetskraftsinvandringen från i huvudsak Central- och Östeuropa till de nordiska länderna och att urskilja vilka faktorer som skapar arbetskraftsinvandrarnas arbetsvillkor och arbetsmiljö. Motsvarande studier görs i varje land som deltar i projektet. Det är därmed möjligt att undersöka hur ekonomiska, sociala och regelmässiga skillnader mellan länderna påverkar arbetskraftsinvandringens omfattning och villkor.

I ett av tre delprojekt ligger fokus på bemannings- och rekryteringsföretagens roll i att rekrytera arbetskraft från utlandet och hur deras verksamhet påverkar de utlandsrekryterades förutsättningar att arbeta i Sverige. Delprojektet består av både en kvantitativ och en kvalitativ del. Tidigare under år 2012 författades den intervjubaserade rapporten "Bemanningsföretagens roll i rekryteringen av utländsk arbetskraft"¹ inom vilken främst bemannings- och rekryteringsföretag, men även andra inblandade aktörer i rekryteringsprocessen, fick ge sin bild av utlandsrekrytering i allmänhet och bemanningsföretagens roll i rekryteringsprocessen i synnerhet. "Utstationerades arbetsförhållanden på svensk arbetsmarknad" är en vidareutveckling av "Bemanningsföretagens roll i rekryteringen av utländsk arbetskraft" med syftet att öka kunskapen kring just utstationerade arbetstagares arbetsförhållanden under arbetsperioden i Sverige.

¹ Petersson (2012).

Sammanfattande analys

- Samma slutsats som drogs i "Bemanningsföretagens roll i rekryteringen av utländsk arbetskraft" kan dras i denna studie; det är på grund av den fria rörligheten inom den Europeiska Unionen svårt att uppskatta i siffror hur många utstationerade arbetstagare som befinner sig i Sverige, både generellt och inom olika branschområden. Så är fallet eftersom de flesta utstationerade verkar komma från just andra europeiska länder, främst från forna öststater och i huvudsak från Polen. I de fall där den intervjuade lyckats göra en uppskattning av utstationeringens årliga omfattning inom branschområdet i fråga verkar det dock handla om några hundratals arbetstagare.
- Utstationering verkar vara vanligast förekommande inom branscher och yrkeskategorier där de utstationerade arbetstagarna har låg utbildningsnivå och svaga svenskkunskaper, där kravet på akademiska kvalifikationer är lågt och där det inte krävs någon inlärningsperiod. Utstationering verkar också vara vanligast förekommande inom branscher och yrkeskategorier där arbetet utförs i avskildhet och där arbetsplatsen förflyttas. Arbetstagare inom branschområdena Väg- och ban, Byggnads, Transport, Telecom, energi och skogsindustrin utför ofta ofta arbete vid en arbetsplats som "försvinner" när jobbet är utfört eller som med andra ord inte har ett fast driftställe. Dessa arbetsplatser ligger också ofta avskilda från andra arbetsplatser och arbetstagare. Detta kan jämföras med exempelvis den svenska tillverkningsindustrin, där jobben i högre utsträckning utförs vid fasta driftställen, och där utstationering är mindre vanligt förekommande.
- De utstationerades arbetsvillkor verkar snarare beror på deras medlemskap i facket, på fackets granskningsmöjligheter och på hur själva arbetsplatsen ser ut, än på sättet man utstationerats. Om de utstationerade är med i facket, vilket är ovanligt, påverkar detta rimligtvis arbetsförhållandena positivt. Om arbetsplatsen ligger på en avskild plats, och om projektet som utförs vid arbetsplatsen dessutom är litet, är de utstationerades arbetsförhållanden mindre bevakade av facket, vilket rimligtvis påverkar de utstationerades arbetsförhållanden negativt.
- Resultatet indikerar att utstationerade arbetstagare har sämre löner, jobbar fler timmar och har en sämre arbetsmiljö än svenskanställda arbetstagare med motsvarande arbetsuppgifter. Även om timlönerna i många fall är avtalsenliga kan avgifter för hemresor och boende dras av i efterhand. Dessutom registreras ofta arbetstagarna i länder som Irland, där sociala avgifter och skattenivåer ligger på en avsevärt lägre nivå än i Sverige. På så sätt kan arbetsgivarna sänka sina arbetskraftskostnader och försvaga sina anställdas anställningstrygghet och sociala förmåner såsom pensioner. Eftersom de utstationerade arbetstagarna är i Sverige under en begränsad tid arbetar de ofta mycket övertid, vilket de troligtvis inte alltid blir ekonomiskt kompenserade för. Att utstationerade arbetstagare är överrepresenterade i olycksstatistiken konstaterades redan i LO:s "När

arbetskraftskostnaderna pressar priset”.² Denna bild bekräftas i denna studie. Detta beror rimligtvis på den typen av arbetsuppgifter som utstationerade arbetstagare har, det vill säga praktiskt orienterat, fysiskt krävande och ofta riskfyllt arbete. Arbetsmiljön verkar dessutom bli lidande om arbetet utförs endast av en grupp utstationerade arbetstagare, eftersom inga svenska arbetstagare kan ge instruktioner, bistå de utstationerade med hjälp och stöd, eller lära dem ”mjuka värden” såsom vad i Sverige klassas som en acceptabel säkerhetsnivå på arbetsplatsen.

- I ett flertal branscher, såsom skogsbranschen och transportbranschen, förekommer utstationering av ”falska egenföretagare”. Genom att låta arbetstagarna själva stå för materialinköp och arbetsledning har arbetsgivaren gjort arbetstagarna till egenföretagare eller underentreprenörer. Detta kan ses som en strategi från arbetsgivarens sida att ytterligare minska de egna kostnaderna och det egna ansvaret. Arbetstagarna är med andra ord inte utstationerade i ordets formella bemärkelse, eftersom anställningen sker i Sverige, och deras arbetsförhållanden kan därmed inte regleras genom Utstationeringsdirektivet.
- Många fackförbund har god kunskap om hur arbetsförhållandena ser ut för utstationerade inom deras branschområden. Det är viktigt att denna kunskap sprids för att komplettera de studier som fokuserar på hur regelverket kring utstationering ser ut. För att ytterligare fördjupa kunskapen om utstationerades arbetsförhållanden i Sverige krävs dock att de studeras som en enskild grupp med individdata för löner, sidoförmåner och olika aspekter på arbetsmiljön.

² Arvidsson, Jonsson, Löfgren & Pettersson (2010).

1. Inledning

Inrättandet av den Europeiska Unionen hade till syfte att underlätta rörligheten av varor och tjänster mellan medlemsländerna. Den fria rörligheten av tjänster innebär att "medborgare och företag i ett EU-land ska kunna köpa, ta emot, erbjuda och utföra tjänster i andra EU-länder,"³ en rättighet som får inskränkas så länge inte det resulterar i att "ett land missgynnar andra länders företag i förhållande till sina egna".⁴

Vad som är "missgynnande" behöver dock inte definieras på samma sätt i arbetstagarens hemland som i det land där tjänsten i fråga utförs. I en proposition år 1998 lades förslaget att utforma en lag om utstationering av arbetstagare, för att tydliggöra vilket lands regelverk som ska tillämpas när ett anställningsförhållande över landsgränserna föreligger.⁵ På så vis skulle eventuella oenigheter mellan sändar- och mottagarländer, gällande vad som är "missgynnande" för både företag och enskilda arbetstagare, kunna lösas. Lagförslaget resulterade i *Lagen om utstationering av arbetstagare* (1999:678).⁶ Lagen uppdaterades år 2010, som ett resultat av EG-domstolens avgörande i Laval-domen.⁷

De senaste decenniernas fackliga och politiska debatt visar att regelverket kring utstationering länge varit och fortfarande är under utveckling. Av denna anledning har också de rapporter som författats på ämnet utstationering främst fokuserat på de regler som ska gälla vid utstationering och vilka arbetstagare som ska omfattas av dem,⁸ hur den nya lagen förhåller sig till det svenska kollektivavtalssystemet⁹ och hur Utstationeringsdirektivet bör genomföras i Sverige.¹⁰ Mindre fokus har legat på de utstationerades faktiska arbetsförhållanden under sin arbetstid i Sverige. Ett av undantagen är LO:s rapport "När arbetskraftskostnaderna pressar priset", med fokus på arbetsvillkoren för utstationerade arbetstagare vid olika infrastrukturprojekt i Stockholm. Andersson Joona och Wadensjö konstaterar också i rapporten "Rekrytering av utländsk arbetskraft: Invandras arbetsmiljö och anknytning till den svenska arbetsmarknaden" att det i dagsläget inte finns någon statistik över antalet utstationerade arbetstagare i Sverige eller uppgifter om varifrån de utstationerats, även om det finns anledning att tro att många kommer från Polen och Baltikum för att arbeta inom byggsektorn.¹¹

I "Bemanningsföretagens roll i rekryteringen av utländsk arbetskraft" låg fokus på utlandsrekryterades arbetsvillkor i Sverige. Resultatet indikerade att de arbetstagare som hade de sämsta arbetsvillkoren var just utstationerade arbetstagare. Ofta var den utländska arbetsgivaren ett

³ EU-upplysningen (senast uppdaterad 2012-06-28)

⁴ Ibid

⁵ Regeringens proposition 1998/99:90, s. 1

⁶ Ahlén & Nordegran (2010), s. 44

⁷ Ibid, s. 29

⁸ Ahlén & Nordegran (2010)

⁹ Maier (2005)

¹⁰ Sveriges Riksdags Faktapromemoria 2011/12:FPM135

¹¹ Andersson Joona & Wadensjö (2011), s. 27

bemanningsföretag.¹² Mot bakgrund av denna observation, och det faktum att ingen extensiv *branschöverskridande* studie ännu kartlagt utstationerades faktiska arbetsituation i Sverige, är syftet med denna studie att göra en översikt av just detta.

1.1. Syfte och metod

Det övergripande syftet med denna rapport är att öka den allmänna kunskapen kring utstationerade arbetstagares arbetsförhållanden i Sverige. Rapporten är branschöverskridande såtillvida att den ämnar *jämföra* arbetsituationen för utstationerade inom olika branschområden och yrkeskategorier. Genom en branschöverskridande jämförelse är det möjligt att urskilja hur strukturen inom olika branscher eller yrkeskategorier påverkar de utstationerades arbetsförhållanden.

Rapporten syftar mer specifikt till att kartlägga hur många utstationerade arbetstagare det finns inom olika branschområden i Sverige, från vilka länder man utstationeras, hur man utstationeras och framför allt vilka arbetsförhållanden som råder under arbetstiden i Sverige. Det är också av intresse att utröna varför svenska kundföretag använder sig av utstationerad arbetskraft och varför den utländska arbetskraften är villig att komma till Sverige för att arbeta.

För att till fullo uppfylla syftet med denna rapport skulle intervjuer behövt genomföras med samtliga aktörer som är inblandade i utstationeringsprocessen – den utländska arbetsgivaren som utstationerar sina arbetstagare (en internationell koncern, ett utländskt bemanningsföretag eller ett utländskt företag¹³), det svenska företaget som tar emot de utstationerade arbetstagarna, arbetstagarna som utstationeras och fackförbunden i både utsändar- och mottagarlandet som granskar de utstationerades arbetsförhållanden. Även nationella myndigheter som svenska Skatteverket, till vilka utländska företag med näringsverksamhet i Sverige kan bli skyldiga att betala moms, arbetsgivaravgifter och inkomstskatt¹⁴, skulle vara av intresse att intervjua. Av tidsskäl ligger dock denna rapportens fokus på de svenska fackförbunden, vilka i dagsläget verkar ha störst kunskap om utstationerade arbetstagares arbetsförhållanden i Sverige. Mot bakgrund av att arbetsförhållandena för utstationerade arbetstagare inom Landsorganisationen i Sveriges (LO:s) branschområden verkar vara sämre än arbetsförhållandena för utstationerade tjänstemän¹⁵, ligger också rapportens tyngdpunkt på fackförbunden inom LO. Intervjuer har dock även gjorts på tjänstemannasidan för att kunna göra en jämförelse inte bara mellan branscher utan också mellan arbetar- och tjänstemannasidan. Rapporten är därmed snarare en översikt än en extensiv studie.

Totalt har tio intervjuer genomförts. På LO-sidan har intervjuer genomförts med SEKO – Facket för Service och Kommunikation, Handelsanställdas förbund, IF Metall, GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, och Livsmedelsarbetareförbundet. I en intervju med Svenska Byggnadsarbetareförbundet i "Bemanningsföretagens rekrytering av utländsk arbetskraft" kartlades situationen för utstationerade inom byggsektorn¹⁶ varför förbundet inte intervjuats i denna studie. Inom SEKO har intervjuer gjorts inom branschområdena "tele", "väg- och ban" och "energi" då utstationering enligt SEKO:s avtalssekreterare Sven-Olof Hellman troligtvis är vanligast förekommande där. Fredrik Ståhlberg vid Handelsanställdas förbund hänvisade till kollegan Hans

¹² Petersson (2012), s. 5

¹³ Arbetsmiljöverket (2012)

¹⁴ Skatteverket (2012-08-20)

¹⁵ Petersson (2012), s. 5

¹⁶ Ibid, s. 54

Boberg för en djupare kartläggning av utstationering inom Handels branscher. Boberg har dock kontaktats utan framgång. Kontakt har även tagit med Svenska Elektrikerförbundet, Hotell- och Restaurangfacket, Fastighetsanställdas Förbund, Kommunalarbetsförbundet och Svenska Pappersindustriarbetarförbundet. Elektrikerförbundets förbundsombudsman Per-Håkan Waern menar att deras bransch inte är så utsatt som andra branscher, men att utstationering förekommer även inom elektroniksektorn.¹⁷ Hotell- och Restaurangfacket har valt att uttala sig via LO. Övriga fackförbund tackade nej till en intervju, eller ansåg att utstationering var alltför ovanligt för att en längre intervju skulle vara relevant. LO har även intervjuats centralt för att ge en mer översiktlig bild av utstationering inom deras branschområden. På SACO-sidan har Sveriges Ingenjörer intervjuats, medan Unionen har intervjuats på TCO-sidan. Kontakt har även tagits med Arbetsmiljöverket. Amelie Berg menar att Arbetsmiljöverket kommer att ha större fokus på utstationerade arbetstagare som en enskild arbetstagargrupp i framtiden.¹⁸ I dagsläget är dock kunskapen om deras faktiska arbetsförhållanden relativt låg, då verkets huvudsakliga uppgift är att fungera som förmedlingskontor och kunskapsspridare kring de regler som gäller kring utstationering.¹⁹ Mot bakgrund av detta har inte en längre intervju genomförts med Arbetsmiljöverket. På sida fyra återfinns en "Sammanfattande analys" av de genomförda intervjuerna. Samtliga intervjuer återfinns i dess helhet i rapportens "Appendix" på sida tio.

¹⁷ Telefonsamtal med Per-Håkan Waern, ombudsman, Svenska Elektrikerförbundet, 2012-07-27

¹⁸ Telefonsamtal med Amelie Berg, jurist, Arbetsmiljöverket, 2012-06-21

¹⁹ Arbetsmiljöverket (2012)

Referenser

Tryckta källor

Ahlén, Andreas & Nordegran, Susanna (2010), *Utstationering – Regler för utlandsanställda som arbetar i Sverige en begränsad tid*, Arbetsmiljöverket, Elanders Sverige

Andersson Joonas, Pernilla & Wadensjö, Eskil (2011), "Rekrytering av utländsk arbetskraft: Invandrades arbetsmiljö och anknytning till arbetsmarknaden i Sverige", Rapport 2011:1, Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS), tillgänglig på http://www.su.se/polopoly_fs/1.64158.1323693496!/menu/standard/file/rapport_2011_1.pdf

Arvidsson, Kristoffer; Jonsson, Claes-Mikael; Löfgren, Håkan & Pettersson, Thord (2012), *När arbetskraftskostnaderna pressar priset – En genomlysning av offentliga investeringar i infrastruktur*, Arbetslivsenheten, Landsorganisationen i Sverige (LO)

Maier, Lena (2005), "Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet – En rättslig analys", Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)

Petersson, Stina (2012), "Bemanningsföretagens roll i rekryteringen av utländsk arbetskraft", Rapport 2012:1, Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS), tillgänglig på http://www.su.se/polopoly_fs/1.69412.1326202022!/menu/standard/file/Rapport_2012_1.pdf

Regeringens Proposition 1998/99:90, "Utstationering av arbetstagare", tillgänglig på <http://www.regeringen.se/content/1/c4/22/35/8bfce610.pdf>

Sveriges Riksdags Faktapromemoria 2011/12:FPM135, "Direktiv om genomförande av utstationeringsdirektivet", tillgänglig på http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/EU/Fakta-PM-om-EU-forslag1/Direktiv-om-genomforande-av_ut_GZ06FPM135/

Internetkällor

Arbetsmiljöverket (citerad 2012-07-20), "Det här är utstationering", tillgänglig på http://www.av.se/teman/utstationering/det_har_ar/

Arbetsmiljöverket (citerad 2012-07-20), "Arbetar du tillfälligt i Sverige?", tillgänglig på <http://www.av.se/teman/utstationering/>

EU-upplysningen (citerad 2012-06-28), "Handel och tjänster inom EU", Sveriges Riksdag, tillgänglig på <http://www.eu-upplysningen.se/Om-EU/Vad-EU-gor/Handel-och-tjanster-inom-EU>

Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (ändrad 2012-08-20), tillgänglig på http://www.gsacket.se/home/gs/content.nsf/aget?openagent&key=gs_om_gs

Handelsanställdas förbund (granskad 2012-08-03), tillgänglig på <http://www.handels.se/om-handels/handels-medlemmar/>

IF Metall (uppdaterad 2012-09-25), tillgänglig på http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/content.nsf/aget?openagent&key=fakta_om_forbundet_1294932084844

Landsorganisationen i Sverige (uppdaterad 2011-04-12), tillgänglig på <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/547CDE32A3855B52C1256E4B0035BE41>

Landsorganisationen i Sverige (uppdaterad 2012-03-01), tillgänglig på <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/702BAB10A35C5A22C1256E3C004FED03>

SEKO (citerad 2012-08-13), tillgänglig på <http://www.seko.se/Branscher/>

Skatteverket (citerad 2012-08-20), "Utländska företag", tillgänglig på <http://www.skatteverket.se/foretagorganisationer/skatter/internationellt/utlandskaforetag.4.18e1b10334e8bc80004949.html#Registrering>

Sveriges Ingenjörer (citerad 2012-12-18), tillgänglig på <http://www.sverigesingenjorer.se/Om-forbundet/>

Transportarbetareförbundet (senast reviderad 2011-11-09), tillgänglig på <http://www.transport.se/branscher/>

Unionen (citerad 2012-08-15), tillgänglig på http://www.unionen.se/Templates/Page_____27014.aspx

2. Appendix

I detta Appendix återfinns alla intervjuerna i dess helhet. Varje intervju inleds med en kort beskrivning av det fackförbund som intervjuats.

2.1. SEKO- Väg- och Ban

SEKO – Väg- och Ban organiserar bl.a. ”väg- och järnvägsarbetare, beläggnings- och bergarbetare, maskinförare, färjefolk och tågtrafikledning.”²⁰

Intervju, ombudsman Björn-Inge Björnberg och utredare Kristoffer Arvidsson

Hur många utstationerade arbetstagare skulle ni säga att det finns inom Väg- och Bansektorn i Sverige idag?

Europeisk arbetskraft finns huvudsakligen i Stockholm, Göteborg och Malmö och totalt i landet finns det ungefär 250 utstationerade arbetstagare inom Väg- och Bansektorn. Jag har även varit i kontakt med landsorterna och de menar att där finns det bara enstaka utstationerade. När det gäller utomeuropeisk arbetskraft har vi ju lite mer kläm, eftersom vi måste yttra oss i de ärendena, och där talar vi om ungefär ett hundratal i hela Sverige.

Från vilka länder utstationeras arbetstagarna?

Polacker är den största gruppen och sedan kommer det skurar av arbetskraft från andra länder som till exempel tysk arbetskraft i Stockholm, eftersom Tyskland har ett överskott på arbetskraft. Det kommer även arbetskraft från Österrike, Italien, Estland, Lettland, Litauen och England. I norra Sverige finns det också en del finnar. Det är ju svårt att kvantifiera exakt hur många vi talar om från varje land, då måste man göra mer djupgående intervjuer.

Hur utstationeras de flesta? Via ett utländskt bemanningsföretag, en internationell koncern, eller via ett avtal mellan det svenska och utländska kundföretaget?

De utstationeras framför allt inom internationella koncerner. De som kommer via utländska bemanningsföretag är en mycket marginell grupp. Däremot på byggsidan, eller mer specifikt på hussidan, är ju det betydligt vanligare men inte på Väg- och Banområdet. Den andra vanligaste utstationeringsstrategin är att kontrakt sluts med utländska företag vilka kommer hit för att de helt enkelt vunnit upphandlingarna, till exempel inom järnvägsbygge och bygge av tunnlar i Stockholm. Det är helt enkelt utländska företag som tar jobb i Sverige, i huvudsak europeiska företag såsom polska, tyska och tjeckiska.

Trafikverket är ute i Europa och försöker få hit företagen genom annonsering, så det är en medveten strategi att få upp konkurrensen. Det har de också lyckats ganska bra med. När det gäller till exempel Förbifart Stockholm finns det ett oerhört stort intresse från de europeiska företagens sida. I rapporten ”När arbetskraftskostnaderna pressar priset” finns ett diagram som visar att

²⁰ SEKO (2012-08-13)

huvudentreprenörerna är alla de stora företagen som NCC, Skanska, Bilfinger Berger och Veidekke, men dessa anlitar ju i sin tur underentreprenörer och det är i underentreprenörsleden som den utländska arbetskraften finns. Jag tror mig minnas att Bilfinger Berger har väldigt liten andel egenanställd personal. Vissa företag vill också uppfattas som underentreprenörer, men de är egentligen bemanningsföretag, för att de vill "avtalsshoppa" lite. Det blir ju billigare för dem att betraktas som entreprenörer. På byggsidan handlar det säkerligen också om ännu fler entreprenörsled. När det gäller det första ledet klarar vi av att ha en facklig kontroll, men blir det flera led är det betydligt svårare. Både seriositeten, kompetensen och arbetsmiljökontrollen tunnans då ut. Men där har vi inte haft så mycket problem på våra avtalsområden, utan då har vi haft mer problem med vanlig svensk, traditionell verksamhet.

Är dessa koncerner omfattade av kollektivavtal?

Ja, det är de. Kollektivavtalsteckningen har vi egentligen inga problem med. Företagen går ofta med i arbetsgivarorganisationerna eller tecknar avtal direkt. Lönen sätts ju i lokala avtal, och inte heller där har vi några direkta bekymmer. Däremot har vi svårt att få de utstationerade arbetstagarna att bli fackliga medlemmar och då blir det svårt att göra någon uppföljning av deras situation. Många av dem känner sig hotade av sin arbetsgivare och dessutom är de bara här under en kort period. Språket är också en faktor som komplicerar saken. Vi har varit i kontakt med till exempel polacker som är rädda att bli hemskickade om de tar kontakt med facket.

Hur arbetar ni för att komma runt denna problematik? Är ni till exempel ute på arbetsplatserna för att försöka få mer direkt kontakt med arbetstagarna?

Ja, det har vi varit. Jag har fått rapporter av ombudsmän som varit ute och informerat arbetstagarna på deras eget språk och de har fått en positiv respons. Men just nu fokuserar vi mest på kommande projekt där vi översätter information till olika språk och försöker förbereda oss för mötet med dessa arbetstagare i ett tidigare skede. Eftersom de endast är här en kort period måste vi skapa kontakt direkt. Om en tid redan hunnit passera innan vi lyckas komma i kontakt med dem är deras motivation att gå med i facket ännu lägre.

Varför tror du att den utländska aktören väljer att utstationera arbetstagarna just till Sverige?

Till min förvåning skulle jag säga att det främst handlar om kompetens. Det är alltså brist på den typ av kompetens som vi behöver, till exempel bergkompetens. I mindre företag tar man också ofta in arbetskraft från tredje land och då handlar det om till exempel stensättare. Och faktiskt så handlar det inte så mycket om lönedumpning, utan anledningen till att man anlitar underentreprenörer är just kompetensbristen.

Sedan gör ju förvisso företagen en viss vinst. Man betalar ju inte samma skatter och arbetsgivaravgifter i de utstationerades hemländer som i Sverige och det är ju därför de kan ta en lägre lön. Även om de nog får ganska bra villkor när det gäller lönedelen, vilket ju också är moroten för att få hit dem. Det är nog även på den punkten en viss skillnad mellan Byggnads och Väg och Ban. De som jobbade på infrastrukturprojekten vi undersökte i "När arbetskraftskostnaderna pressar priset" hade ju väldigt låga löner, även om de hade timlöner som var avtalsenliga. Men det handlade också om att de jobbade väldigt mycket övertid och inte fick övertidsersättning, och att arbetsgivaren ofta drog av på lönen för resor och boende. Arbetstagarna själva visste nog inte heller själva vad de

skulle betala för exempelvis hyran i Sverige, så på så sätt kan ju arbetsgivarna pressa ned kostnaderna. Jag har förvisso fått uppgifter här i Stockholm om att arbetsgivaren i många fall står för hemrese- och boendekostnader, så det beror på vilket företag vi talar om.

Varför tror du att dessa arbetstagare är villiga att komma till just Sverige för att arbeta?

För att de får bra betalt, även om de problem jag just nämnde existerar. Även om de kanske blir luggade på pengar har de ju trots allt bättre villkor här än i hemlandet. Men denna typ av problem existerar ju också när det gäller unga människor i Sverige, vilka inte tjänar vad de rimligen borde för att de inte har koll på exempelvis sina pensionsvillkor. Men kunskapsbristen är ju mycket allvarligare när det gäller utstationerad arbetskraft.

Varför tror du att svenska företag använder sig av utstationerad arbetskraft?

Det är för att man får ett billigare pris och för att skattelagstiftningen ser ut som den gör. Så även om kompetensen är viktig är det ju de lägre arbetskraftskostnaderna som är det avgörande. Skatterna är ju till exempel lägre på Irland och i Tjeckien och det utnyttjas genom att anlita exempelvis en irländsk underentreprenör. Eftersom arbetsgivaravgiften är cirka 11 procent på Irland och cirka 32 i Sverige kan arbetsgivaren på så sätt få ned arbetskraftskostnaderna med 20 procent. Men för att få en nyanserad bild av läget ska det sägas att det beror på både sänkningar av arbetskraftskostnaderna och på bristen på kompetens, eftersom det trots allt kan vara komplicerande och fördyrande att ta in utländska entreprenörer. Men eftersom svensk arbetskraft i många avseenden är mer effektiv kan det ju ibland löna sig att ha svensk arbetskraft, trots att den också kan vara dyrare.

På vilket sätt är svensk arbetskraft mer effektiv än utstationerad?

Det handlar ju om olika arbetskulturer. I Sverige är det en mindre hierarkisk arbetsstruktur och man har större befogenheter som enskild arbetstagare. I utländska företag måste man ofta vända sig uppåt i organisationen för att få beslut i en viss fråga, vilket gör att man får mindre flyt i produktionen. Och en stillastående produktion är ju dyr.

Nu har vi talat mest om lönen när de gäller de utstationerades arbetsvillkor. Ni nämnde att man ofta arbetar mycket övertid?

Absolut, och de vill ju arbetstagarna själva. Det är ju samma sak med svenska arbetstagare som bor i Kiruna men som jobbar i Stockholm. Då vill man jobba stenhårt måndag till torsdag för att komma hem en dag tidigare för att få träffa familjen. Men avtalen tillåter ju inte övertid och då förstår jag att det uppstår problem när det gäller de utstationerade arbetstagarna. Hade vi haft en facklig verksamhet när det gäller dem hade vi säkert löst frågan, men det är svårare när de måste ta fajten själva.

Hur ser arbetsmiljön ut för de utstationerade?

Det förvånar mig faktiskt men oftast är man bättre på att ge introduktion till de utstationerade än till de egenanställda, eftersom arbetet ofta är förknippat med höga risker. Men det beror nog på att vi som fack har pushat på detta och de vill ju undvika facklig kritik. När det gäller skyddsutrustning och material har jag inte fått uppfattningen att det skulle fungera sämre för de utstationerade utan det håller en hygglig standard. Jag kan tänka mig att den biten är mer undermålig när det gäller

husbyggnadssidan där det finns många småprojekt och fler utländska småföretag med inhyrd personal. Men i de flesta fall inom Väg- och Bansektorn talar vi om större projekt och då har man ju fler som bevakar arbetet. Det är då inte bara facket som bevakar utan även beställaren och huvudentreprenören.

Finns det någon skillnad i de utstationerades arbetsvillkor beroende på hur de utstationerats?

Det man upplever är att anställningstryggheten är helt beroende av huruvida man är med i facket eller inte. Personal som inte är med i facket har två eller tre gånger fler korttidsanställningar än de som är det. Skälet är att arbetsgivaren vet att den som är med i facket ofta tvistar om något är fel, medan den som inte är det är chanslös och därför undviker att tvista. Så både utländska och svenska arbetsgivare vet att de kan sparka sina anställda utan eftergifter om de inte är med i facket. Och vi har ju som sagt nästan inga medlemmar på dessa arbetsplatser.

Finns det någon skillnad i fackets möjligheter att granska de utstationerades villkor, beroende på hur de utstationerats?

Granskningar sker ju oftast genom att vi har medlemmar och granskningarna blir ju självklart lidande eftersom vi har så låg organisationsgrad. De flesta är ju anställda av entreprenadföretag, så det är svårt att säga om sättet de utstationeras på har någon betydelse för deras anställningsvillkor. Men jag tror den grundläggande orsaken till skillnader i arbetsvillkor mellan utstationerade och anställda i Sverige är det faktum att de utstationerade står helt ensamma när de kommer till Sverige. Däremot har vi mer formella granskningar som lönegranskningar där vi begär in lönelistor och de fungerar väldigt väl.

Jag tänker att det borde vara lättare att kontrollera arbetsvillkoren när de utstationeras inom en internationell koncern, eftersom det trots allt handlar om samma företag i vilket man kanske har förtroendevalda och en mer direkt kontakt mellan de olika nationella kontoren.

Ja precis, det är ju svårare när vi inte har några ingångar, medlemmar eller representanter.

Hur länge stannar de för att arbeta i Sverige?

Längden på arbetsperioden i Sverige är ofta beroende av skattelagstiftningen. Det är därför mer eller mindre seriöst hur man trixar med att flytta arbetstagare mellan olika organisationer och att byta organisationsnummer. Det handlar därför inte om några långa perioder utan oftast om högst sex månader.

Följer ofta hela familjerna med?

Nej, nästan aldrig. Däremot tar man i Västsverige ofta in folk från andra länder på grund av kompetens och då är man också anställd tills vidare. Det är till exempel mycket stensättare som tas in till Göteborgstrakten. Och då följer även familjerna med, eftersom man ofta stannar i flera år.

Varför tror du att utstationerade arbetstagare är vanligare inom vissa branscher, än inom andra?

Här får jag ju svara mer på spekulation, eftersom vi inte har några siffror, men från arbetstagarnas sida handlar det ju om högre löner och om tillgång på arbete i Sverige.

Hur skulle ett kontrollsystem av utstationerade arbetstagare i Sverige kunna utformas?

Eftersom det är skattesystemet som verkar vara den avgörande faktorn till varför man väljer utstationerad arbetskraft så skulle vi vilja se en mer alert Skattemyndighet som också har mer befogenheter och resurser. Det gäller även Arbetsmiljöverket. Man borde kontrollera det hela mer på individnivå, i ett tidigt skede. Skatteverket menar att man alltid ska kräva F-skattesedel, för då kommer de alltid upp på en bevakningslista och de har då bättre möjligheter att kontrollera att allt betalas som det ska i hemlandet. Vi har faktiskt med som ett krav i avtalen med arbetsgivarna att de ska ha F-skattesedel när de kommer hit. Det är vårt sätt att hjälpa Skatteverket i den här frågan. Plus att vi har kontinuerliga träffar med dem och Ekobrottsmyndigheten. Men mycket ansvar ligger ju även på huvudentreprenören.

En annan viktig strategi är större samverkan mellan olika länder. Ofta vet kanske inte Skattemyndigheten i Polen om att de polska arbetstagarna är här och arbetar och vår Skattemyndighet tror att de betalar skatt i Polen. Det finns ju en viss samverkan idag, men dess kvalitet är otroligt varierande. Försäkringskassan gjorde för något år sedan en undersökning, då de fått E101-blanketter för 46 polackers utstationering från Irland till Sverige. Alla polackerna var skrivna på samma adress, vilket Försäkringskassan tyckte verkade misstänkt. Man ifrågasatte därför den irländska myndigheten som utfärdat blanketterna, men då fick de bara en knäpp på näsan. Den irländska myndigheten tyckte inte att den svenska skulle lägga sig i.

Angående huvudentreprenörens ansvar, kan man lägga ut på entreprenad i hur många led som helst?

Ja, det finns egentligen ingen gräns för det i Sverige. Så vi har drivit frågan om huvudentreprenörens ansvar gentemot underentreprenörerna. Alla underentreprenörer omfattas ju av kollektivavtalet och där håller vi ganska tätt. I byggbranschen har vi ibland fem led och även om de längst ut i ledet inte nödvändigtvis är oseriösa är det svårare för oss som fack att hålla koll. Huvudentreprenören lägger ju bara ut ett jobb och förpliktar sig inte i sina kontrakt till underentreprenören att sköta saker och ting. Han är dessutom glad att få jobbet gjort billigt. I nästa led kanske kontraktet handlas upp svart, vilket är vanligare ju längre ut i kedjan man kommer eftersom det är så många aktörer som ska tjäna pengar på resan. Huvudentreprenören har ofta ambitionen att hålla det hela rent, men de måste enligt oss ha bättre uppföljning och ställa hårdare krav i sina kontrakt.

2.2. Svenska Transportarbetareförbundet

Svenska Transportarbetareförbundet organiserar hamnarbetare, anställda vid bensinstationer, terminaler och lager, anställda som sysslar med renhållning, tidnings- och reklamdistribution, bevakning och säkerhet, bränslehantering, däck, bärgning och bilvård, gods- och persontransporter, samt anställda inom flygbranschen.²¹

Intervju, tredje vice ordförande Martin Viredius

Hur många utstationerade arbetstagare skulle du säga att det finns inom transportsektorn i Sverige?

Vi har ju inga siffror på det utan vi får gå mycket på det vi får reda på genom våra förhandlingar. Men vi gör nu en undersökning av vad lönedumpningen som utstationeringen faktiskt resulterar i har för konsekvenser. Det hela kan egentligen liknas mer vid en marknadsstörning än lönedumpning. Åkeriförbundet har också gjort en utredning där de menar på att fyrtio procent av bilarna på europavägarna är utlandsregistrerade och så stor import har vi inte. Hur många av dessa som är utstationerade vet vi inte, men det säger ju ändå någonting. Vi har också uppskattat att det finns ungefär 1000 – 1500 polska chaufförer i svenska bilar. Oftast är de falska egenföretagare även om vissa är anställda i utländska bemanningsföretag.

Sedan vi gick med i EU har vi inom åkeribranschen fått så kallade "cabotageregler", vilka innebär att utländska åkerier har rätt att göra tillfälliga inrikestransporter utomlands. Vad "tillfälliga" innebär i sammanhanget var helt odefinierat i tio års tid. Motiven bakom regeln är egentligen miljö- och effektivitetsskäl. Om en polsk bil kör gods upp till Umeå ger denna regel dem rätt att på vägen tillbaka till Polen kunna ta inrikestransporter. Men eftersom det här var så odefinierat så blev det ett ökande antal utländska åkerier som stannade i Sverige och som började bedriva inrikestrafik här utifrån de skatter som transporten ger. Internationella speditörsföretag som till exempel DHL eller Schenker skiter ju i om det är en svensk eller utländsk bil som kör deras gods, så det är bara för de polska chaufförerna att plocka upp gods i Sverige när deras bilar är tomma. Och eftersom det ofta handlar om öststatschaufförer kan de utföra samma arbete till en lägre kostnad. Nu har man definierat vad "tillfälliga" körningar innebär. Man får idag stanna max en vecka och göra max tre körningar utanför sitt hemland. Men det är fortfarande ingen som kontrollerar att reglerna följs och det finns absolut inga sanktioner eller avskräckande medel för att förhindra att de bryts mot, även om EU fastställt att alla papper ska finnas i bilarna just för att kunna kontrollera det. Därför är det också svårt att veta hur många utstationerade arbetstagare det handlar om.

Transport organiserar ju också väldigt spretiga näringar. Det finns exempelvis tiotusen åkerier i Sverige och tusentals taxiföretag, och vi har inte kollektivavtal med alla dessa på det sätt som vi egentligen borde. Om man jämför med till exempel Väg- och Bansektorn inom SEKO så präglas den branschen mer av mer ordnade upphandlingar och i bästa fall också MBL-förhandlingar, vilket gör att de har bättre koll på utstationeringens omfattning. Dessutom är det viktigt att poängtera att hela Utstationeringsdirektivet bygger på fri rörlighet av arbetskraft, men inom åkeribranschen handlar det snarare om fri rörlighet av *tjänster*, vilket gör branschen lite speciell. Till exempel Andreassons, vilket är det största företaget i Sverige, har 140 bilar och 200 chaufförer men ingen anställd. Där handlar

²¹ Transportarbetareförbundet (senast reviderad 2011-11-09)

det istället om falska egenföretagare som är sina egna arbetsgivare. En del är förvisso anställda av till exempel irländska bemanningsföretag, men många kommer hit med ett intyg på att man betalar skatt i hemlandet. Det är alltså en typ av F-skattesedel. Det är just falska egenföretagare som dominerar åkeribranschen och det är oftare tjänsteförmedlingsföretag än bemanningsföretag som är inblandade i utstationeringsprocessen. Man gör alltså dessa arbetstagare till egenföretagare just för att komma undan kollektivavtalens regler och fackets inflytande. Det här är en nyare företeelse i åkeribranschen än i till exempel skogsbranschen där man länge tänjt på gränserna för vad som kan klassas som en egenföretagare. Men där handlar det ju mer om att få arbetstagarna att bli underentreprenörer genom att köpa sina egna avverkningsmaskiner och skogar. Inom åkeribranschen har inte de falska egenföretagarna egna trafik tillstånd eller bilar, och de har heller inget ägarintresse. Så i ordets rätta bemärkelse handlar det inte om utstationering inom våra branscher, eftersom arbetstagarna inte är anställda i utlandet. Och därför kan inte heller inflödet av falska egenföretagare regleras med hjälp av Utstationeringsdirektivet och reglerna kring fri rörlighet av arbetskraft.

Från vilka länder utstationeras arbetstagarna?

Det handlar nästan alltid om billiga öststatschaufförer från framför allt Polen eftersom landet är så stort, men egentligen från alla baltstater och till exempel Ungern, Bulgarien och Rumänien. Det börjar dock komma en del från även icke-europeiska länder som till exempel Vitryssland. Man söker sig till länderna med de lägsta lönenivåerna. Det finns nog idag inte något åkeri av vikt som inte får erbjudanden från förmedlingsföretag om att ersätta den egenanställda personalen med egenföretagare som kan göra samma jobb till en lägre kostnad. Då betalar alltså åkerierna bara en faktura för jobbet som utförts och sedan får den enskilda arbetstagaren själv se till att den betalar skatt på rätt plats.

Så rena bemanningsföretag är alltså sällan inblandade i utstationeringsprocessen?

Ja, i allt mindre utsträckning handlar det om bemanningsföretag i vilka arbetstagarna är anställda. Det handlar mer om tjänsteförmedlare. Den lönedumpning som är ett resultat av bemanningsföretagens verksamhet hoppas vi ju på att kunna sätta stopp för när det så kallade Bemanningsdirektivet implementeras.

Varför tror du att svenska företag använder sig av utstationerad arbetskraft?

I nästan samtliga fall handlar det om att pressa ned kostnaderna. Det är väldigt sällan det handlar om att man vill få hit specifik kompetens. Inom åkeribranschen är ju alla kostnader lika för alla. Kostnaden för bilen, bränslet och skatten är densamma, men ungefär halva kostnaden är en lönekostnad. Kan man halvera den kostnaden, eller få ned den med sjuttio procent som man också får i många fall, skaffar man sig helt andra konkurrensvillkor. Eftersom vi inte har några lagstadgade minimilöner i Sverige har många svenska åkerier lagt sig på samma kostnadsnivå som de utländska, genom att ersätta sina svenska chaufförer med baltiska. På så sätt drivs hela löneläget i branschen ned. Men de baltiska chaufförerna tjänar ju naturligtvis bättre här än vad de skulle ha gjort i hemlandet, så de tycker ju att de har gjort en bra deal.

De utstationerade arbetstagarna brukar ju ibland själva få betala sina hemresor och sitt boende i Sverige. Men jag tänker mig att åkeribranschen inte fungerar på samma sätt, eftersom man kanske bor i bilen och man reser ju egentligen hela tiden?

Ja precis, när man exempelvis kör dragbil så bor man i bilen. Man kanske hamnar nere i Trelleborg, tar färjan över till Polen och sedan tåget till sin hemstad. Men ofta är man först här i månader i sträck och man bor då i bilen på luffarställen och på parkeringsplatser. Stig Center utanför Göteborg är ett sådant ställe som man nu håller på att sanera.

Det faktum att man bor i bilen och inte i ett riktigt hem under så pass lång tid måste ju leda till att det sker en del olyckor?

Ja absolut, och det är helt oacceptabelt ur alla synvinklar.

Hur mycket arbetar de?

EU:s kör- och viloregler styr ju hur mycket man får arbeta. Man får inte köra med än X antal timmar per dygn och man måste ta ett visst antal raster per dag. Efter fyra och en halv timme måste du stanna en timme, och efter elva timmar måste du ta rast. Det här ska kontrolleras genom en färdskrivare som registrerar alla bilens rörelser, vilken ska finnas i alla bilar. Men det finns ju metoder att bryta även mot detta, till exempel genom att byta bil. Och eftersom de ofta säljer sig som entreprenörer får de i allmänhet betalt per mil de kör, vilket ger arbetstagarna egna incitament att köra så mycket det går på så kort tid som möjligt.

Hur länge stannar de för att arbeta i Sverige?

Det finns ju den här sexmånadersregeln, vilken gör att många är här i just sex månader, åker hem till Rumänien under en period och sedan kommer tillbaka till Sverige.

Varför tror du att utstationerade arbetstagare är vanligare inom vissa branscher än inom andra?

För det första är det vanligare inom branscher där det är fråga om tjänsteproduktion. Där kravet på svenskkunskaper dessutom är lågt är det ännu vanligare. Det handlar också om graden av utbytbarhet, fackets möjligheter till kontroll och möjligheterna att kunna undvika facklig kontroll.

Åkeribranschen innehåller egentligen tretton branscher, varav tre nu början infekteras av lönedumping. En bransch är superinfekterad och det är dragbilsbranschen. Den andra branschen är bil- och släp och den tredje linjetrafiken där man kör från punkt A till punkt B, ofta under nattetid. Och här behöver man ju väldigt låga kunskaper i svenska eftersom man har så pass lite kundkontakt. Dessutom är övriga kunskapskrav väldigt standardiserade eftersom allt styrs av EU-regler. Detta leder till att man är lätt att byta ut som arbetstagare. Men det är ju just arbetstagare som vi ofta saknar, vilket gör oss chanslösa som fack. Det vi behöver är personer som ställer sig upp i Arbetsdomstolen och menar att de vill betraktas som arbetstagare och inte egenföretagare. Samtidigt vet vi ju att de sitter på färjan hem fortare än de hinner säga kollektivavtal.

Lönedumpningen är också en av de viktiga faktorerna bakom främlingsfientligheten i bygg- och åkeribranschen i Sverige. Det är ju väldigt stora grupper inom dessa branscher som är beredda att rösta på Sverigedemokraterna och det handlar ju egentligen inte så mycket om faktisk främlingsfientlighet utan om strejkbryteri och en kamp mot lönedumping. Svenska arbetstagare blir

ju bokstavligen lyfta ur sina bilar och ser arbetsgivarna placera polacker där i deras ställe, vilket gör det hela oerhört tydligt. Det är så lätt att bli föraktfull mot dessa arbetstagare om man själv lever i den svenska medelklassen och inte kommer i kontakt med det här.

Är det vanligt med falska egenföretagare även i andra branscher?

Jag tror att det har renodlats i åkeribranschen, men det är vanligt även i byggbranschen, anläggningsbranschen och skogsbranschen. Men där är det vanligare med utländska bemanningsföretag och olika typer av entreprenader. Och om man jämför en polsk egenföretagare i byggbranschen är ju han mer egenföretagare än en egenföretagare i åkeribranschen. De har fler kunder och säljer arbetskraften på ett annat sätt. Tolkningen av vad som är en egenföretagare är så vag att det i slutändan är individen själv som bestämmer vad han eller hon bör klassas som.

2.3. Handelsanställdas förbund

Handelsanställdas förbund organiserar främst anställda inom detaljhandeln, men även exempelvis florister, frisörer, lagerarbetare, optiker, urmakare, tjänstemän, kontorsanställda och elever inom yrkesinriktade utbildningar.²²

Intervju, ombudsman Fredrik Ståhlberg

Är det vanligt med utstationering av arbetstagare inom de branscher som Handels organiserar?

Jag tror nog inte att det är så vanligt inom våra branscher. Det är ju annorlunda när det gäller specialister, men då är det ju Unionens branscher och utstationering av tjänstemän det handlar om. Utländska bemanningsföretag finns i och för sig även inom Handels branscher, även om det absolut är vanligare inom byggsektorn. Det finns till exempel ukrainska, polska och andra östeuropeiska bemanningsföretag som stationerar ut sina anställda till företag eller bemanningsföretag i Sverige. Inom Handels branscher vet jag att man utstationerat arbetstagare inom till exempel återvinningsbranschen, och även inom fiskgrossistbranschen då man använde sig av lettiska bemanningsföretag. Det går ju att göra på det viset eftersom det inte finns några svenskar som är villiga att ta de här jobben. Det är ungefär som med svenskar som åker till Norge för att rensa fisk. De företag som tar emot arbetstagarna är ofta inte omfattade av kollektivavtal. Men som sagt, det handlar nog inte om någon stor omfattning av utstationerade arbetstagare inom Handels branscher.

²² Handelsanställdas förbund (citerad 2012-08-03)

2.4. IF Metall

IF Metall organiserar arbetstagare inom den svenska industrin. Mer specifikt organiserar man ”medlemmar inom stora delar av den svenska industrin bland annat inom plast, läkemedel, byggämnes, stål, kemi och verkstadsindustrin.”²³ IF Metall har också medlemmar inom bland annat gruvor, glasbruk och bilverkstäder.

Intervju, ombudsman Kaj Sandholm

Har du någon uppfattning om hur vanligt det är med utstationerade arbetstagare i Sverige inom era branscher?

Nej, jag har inga siffror på det. Det är väldigt svårt att uppskatta. Den aktör som borde ha koll på det är ju i sådana fall Migrationsverket, men det är ju bara personer från tredje land som måste registrera sig hos dem. Hade vi fått igenom det vi ville, att man ska ha ett svenskt kollektivavtal när man jobbar i Sverige, hade det kanske på något sätt gått att få någon typ av statistik på detta. Men nu räcker det ju tydligen med att ha ett kollektivavtal antingen i Sverige eller i det land där man är anställd. Så vi talar ju om ren lönedumping, eftersom de utstationerade får hälften av de svenska arbetstagarnas löner samtidigt som de inte har några försäkringar.

Tror du att kostnadsfördelar är anledningen till varför svenska företag använder sig av utstationerad arbetskraft?

Ja, det kan inte finnas någon annan orsak. Det är ju samma sak med bemanningsdelen. Det är 25 till 30 procent dyrare att ha inhyrd än direktanställd personal. Jag har svårt att förstå varför ett stort motorbranschföretag nu vill hyra in 1000 anställda, om det nu är dyrare. Så mycket kan inte flexibiliteten vara värd. Genom någon strategi tror jag därför att man har lyckats göra det billigare än att ha direktanställd personal.

Bemanningsföretagens egna argument, som jag hördes yttra när jag gjorde en studie om utlandsrekrytering förra året, var att den efterfrågade arbetskraften inte finns i Sverige och att man därför rekryterar från utlandet. Men då gällde det i och för sig utländska arbetstagare som man sedan anställde i Sverige.

Men om det argumentet skulle hålla skulle vi heller inte ha åtta procents arbetslöshet i Sverige.

Men frågan är ju om de arbetslösa har den rätta utbildningen för att kunna ta de jobben som finns.

Nej, men när jag jobbade på Hotell- och restaurangfacket ville man anställda exempelvis pizzabagare, diskare och biltvättare, och vad är det för kompetens man behöver för att utföra dessa typer av jobb? Måste vi verkligen plocka hit personer från länder utanför EU för att få jobbet utfört?

Det kan ju också vara så att svenska arbetstagare inte är villiga att ta dessa jobb.

Nej, och det är ju för att det är dåligt betalt. Man får väl betala vad det nu kostar att plocka bären och vi som köper bären får betala vad det kostar att få bären till affären. Det är ju det som hela

²³ IF Metall (uppdaterad 2012-09-25)

fackföreningsrörelsen bygger på. Tror man inte på den idén så kan man ju plocka folk från lite var som helst som är villiga att utföra arbetet så billigt som möjligt.

Men tror du att det är vanligt med utstationering inom just IF Metalls branscher?

Det finns ju som sagt ingen statistik, men jag har en känsla av att om man jämför med andra branscher så är det mindre vanligt.²⁴ I våra branscher så är ju jobben mer "konstanta". Inom till exempel Byggnads finns ju inte längre jobben när husen är färdigbyggda. I våra branscher har man ju en lokal där arbetet utförs och ett avtal på att betala hyra för lokalen. Där ska det också alltid finnas jobb på ett annat sätt. Men utstationering förekommer säkerligen även inom våra branscher.

Med detta sagt, tror du att det är vanligare med utstationering inom branscher där jobbet utförs mer på "projektbasis"?

Ja precis, när man till exempel ska utföra ett jobb på fyra månader och inte längre. Då tror jag det är enklare att plocka in folk från utlandet, och likaså att ägna sig åt bemanning eller att ta in entreprenörer. Företagen kanske då anser att det är enklare att säga upp folk efter den begränsade arbetsperioden än vad det skulle vara att säga upp egenanställd personal.

Från vilka länder utstationeras arbetstagarna inom era branscher?

Från öststaterna, främst från Polen och Estland. Orsaken är nog dels löneskillnader mellan länderna, men att dessa länder också är ganska lika Sverige. Arbetstagarna arbetar nog på ett liknande sätt och har samma tänk. De ligger ju inte heller så långt bort geografiskt.

Finns det skillnader i arbetsmiljön mellan utstationerade och svenskanställda?

Ja, utstationerade har det ju ännu sämre än bemanningsanställda eftersom de är ännu mer självgående. Det är ju inte så att det är tio svenskar, en svensk arbetsledare och tio utstationerade polacker, utan det är snarare polackerna som ensamma arbetar tillsammans. De utstationerade har också ofta ackordlön och arbetet ska dessutom utföras fort, vilket gör att arbetsmiljön blir lidande. Jag tror också att vi i Sverige rent generellt har en bättre arbetsmiljö än i många andra länder.

En dimension av begreppet arbetsmiljö är ju rätten att vara facklig medlem. I rapporten jag gjorde förra året framgick det att många utstationerade inom Byggnads var rädda att ta kontakt med facket.

Ja, och det beror ju på vilket land de kommer ifrån. Kommer man från vissa länder kan man ju rent av bli förföljd om man är med i facket. Om man är med i facket och tar upp en fråga kommer ju krav ställas mot arbetsgivaren som kanske inte alltid gillar detta. Det kanske då tas ut på den enskilde arbetstagaren, och därför drar man sig för att ta upp saker med facket. Och vi som fack kanske bara får någon timme på oss att tala med dessa arbetstagare, medan deras arbetsgivare får många fler vilket gör det lättare för dem att påverka sin personal.

Hur utstationeras arbetstagare? Via utländska bemanningsföretag, internationella koncerner eller via avtal som sluts mellan det svenska och utländska företaget?

²⁴ Christer Bergman, affärsutvecklingschef inom Manpowergroup, division "Industri och Logistik", menar även han att han aldrig hört talas om något fall av utstationering inom industri- och logistikbranschen. Se rapporten "Bemanningsanställdas anställningsvillkor på svensk arbetsmarknad".

I vår bransch borde det ju vara bemanningsföretag, att ett utländskt bemanningsföretag utstationerar sina anställda, medan det nog är vanligare med entreprenader när det gäller mer projektliknande jobb. Då kan det nog gå till så att ett svenskt byggbolag säger till ett utländskt bolag att man vill få ett visst jobb utfört, till exempel att få ett hus byggt. Men jag har som sagt inte stött på utstationering så mycket i vår bransch, så jag har lite svårt att svara på det.

Har sättet man utstationeras på betydelse för vilka arbetsvillkor man har när man väl arbetar i Sverige?

Jag tror att om man utstationeras till en arbetsplats där det även finns fast anställd personal, så har de ju redan upparbetat en viss arbetsmiljö som de utstationerade kan inkluderas i. Det är ju värre att bli utstationerad till en arbetsplats ute på vischan där alla är utstationerade från ett bemanningsföretag eller ett entreprenadbolag från ett annat land. Så det handlar nog mer om hur själva arbetsplatsen ser ut, snarare än hur man har utstationerats.

Följer familjen med de utstationerade till Sverige?

Det tror jag inte, eftersom jobben är av kortare karaktär. Man kommer nog hit, gör sitt jobb och åker sedan tillbaka.

Gör detta att det från arbetstagarnas sida finns en vilja att jobba så mycket som möjligt när de väl är här?

Absolut. Och de tjänar säkert lite mer här än vad de skulle gjort i sina hemländer, även om de tjänar mindre än de svenska arbetstagarna på samma arbetsuppgifter. Så man jobbar säkert häcken av sig när man väl är här och sedan skickar man hem alla pengarna.

2.5. SEKO – Tele

Inom SEKO – Tele organiserar man arbetstagare inom yrkeskategorierna ” tele, IT och kompletterande verksamhet, callcenter/kundtjänst, installation och service.”²⁵

Intervju, ombudsman Fredrik Bäckström

Hur många utstationerade arbetstagare skulle du säga att det finns generellt i Sverige, och specifikt inom Telecom-sektorn?

Det är jättesvårt att säga, men det handlar om tiotusentals i hela Sverige. Om det sedan är tiotusen eller trettio tusen har jag ingen uppfattning om. Migrationsverket kan ju i alla fall avgöra hur många som kommer från tredje land. Men jag vet att Skatteverket vill att samtliga utländska företag ska registrera sig hos dem även om de är verksamma i Sverige i mindre än sex månader. Inom Telecom-branschen begär vi redan idag F-skattsedel av alla utländska företag som etablerar sig här. Jag skulle uppskatta antalet utstationerade till ungefär femhundra stycken inom vår bransch, på årsbasis. Antalet varierar något beroende på både årstiden och den allmänna konjunkturen. Utstationering sker främst på entreprenadsidan och då talar vi om fält- och teletekniker och ingenjörer.

Från vilka länder utstationeras arbetstagarna?

De kommer nästan uteslutande från forna öststater, främst från Baltikum. De kommer från till exempel Polen, Rumänien, Tjeckien, men det övervägande antalet kommer från Lettland och Litauen.

Hur utstationeras de flesta? Via ett utländskt bemanningsföretag, en internationell koncern, eller via avtal mellan svenska och utländska företag?

Ungefär femtio procent av de femhundra som stationeras ut inom Telecom-branschen kommer nog inom en större koncern, till exempel Relacom som är etablerat i sexton länder och Eltel Networks som är etablerat i ett trettiotal länder. Bemanningsföretagen som utstationerar arbetstagare från de forna öststaterna är oftast registrerade på Irland, för att de sociala avgifterna och skattesatserna är avsevärt mycket lägre där. Sedan är det alltid svårt att avgöra om det faktiskt handlar om bemanning eller inte.

Varför tror du att de utstationeras just till Sverige?

Från arbetstagarnas sida tror jag att man är villig att komma hit för att det är ett högre löneläge här än i deras hemländer och de kan därför göra en ganska stor lönestegring genom att resa hit. I 99 procent av alla fall tror jag att det är orsaken. Även från de svenska företagens sida tror jag det handlar om kostnadsfördelar. Jag skulle säga att det nästan aldrig beror på kompetens även om det självklart finns en del kinesiska och koreanska specialister som kommer hit. Men även om dessa specialister tjänar mer i Sverige än vad de gör i sina hemländer tjänar de mindre än svenskanställda arbetstagare med motsvarande kompetens.

Mer specifikt, vad får de utstationerade för löner i Sverige?

²⁵ SEKO (citerad 2012-08-13)

De får oftast inte mer än minimilönerna och det är i bästa fall skulle jag säga. Det här är ju väldigt svårkontrollerat för oss eftersom utländska bemanningsföretag kan fakturera sina anställda i efterhand, när de utstationerade är tillbaka i hemlandet. Det har vi ju noll koll på. Om man stationeras ut inom en koncern är villkoren bättre och där har vi ju också helt andra möjligheter att granska deras arbetsförhållanden i allmänhet. Vi har ju då till exempel förtroendevalda inom koncernen i fråga och vi kan se till att åtminstone en miniminivå på lönerna hålls. Detta är också mycket svårare att kontrollera när det handlar om entreprenader som sker i andra eller tredje hand. Men sedan är det ju så att vi har väldigt låg organisationsgrad när det gäller dessa arbetstagare och de som faktiskt har en relation till facket riskerar att skickas hem.

Är det alltså vanligt att arbete läggs ut på entreprenad?

I stort sett allt arbete inom branschen utförs av entreprenörer. Telia Sonera låter kontrakten handlas upp av sitt nätbolag Scanova, som i sin tur lägger ut arbetet på entreprenad. Så Scanova utför i stort sett inget arbete själva, utan det är ett rent förvaltningsbolag. I nio fall av tio går kontrakten till stora koncerner, men dessa kontrakterar i sin tur ut arbetet.

Är definitionen av vad som är en entreprenör och ett bemanningsföretag svår att urskilja?

Ja, det kan ju variera från dag till dag eller från vecka till vecka vad ett företag klassas som. Så det är absolut lite av en gråzon.

Hur ser de utstationerades arbetsvillkor ut, när det gäller deras arbetstider?

När de väl är i Sverige arbetar de väldigt mycket och väldigt intensivt.

Hur ser de utstationerades arbetsmiljö ut?

Man vet ju att utstationerade är överrepresenterade när det gäller arbetsmiljöolyckor. Det handlar då om till exempel arbetstagare vid installationer och byggnationer. Men även yngre personer är ju överrepresenterade. Egentligen är detta lite av ett svart hål. En del företag sköter detta jättebra och andra inte. Det har hänt att utländska arbetstagare klättrar upp i gympaskorna i en mast, något man aldrig skulle tillåta på en arbetsplats i Sverige.

Vad beror deras överrepresentation i arbetsolycksstatistiken på?

Dels på kulturella skillnader och på hur man är van att jobba enligt regler och lagar som gäller i hemlandet. Men säkerhetsföreskrifter och introduktioner är ju också förknippat med kostnader för det mottagande företaget, vilket också påverkar.

Hur länge stannar de för att arbeta i Sverige?

Det är väldigt olika, en del stannar en kortare tid och andra en längre. Om man stationeras ut inom koncerner stannar man oftast endast korta perioder. Sedan är det inte heller säkert att ett företag som är verksamt i Sverige under en längre tid har samma arbetsstyrka under hela tiden, utan denna kanske byts ut. Det har vi mindre koll på.

Följer ofta hela familjerna med? Eller är det mest ensamstående personer som kommer hit?

Det är nästan alltid enskilda arbetstagare som kommer hit. Ytterst sällan följer hela familjen med, utan denna är oftast kvar i hemlandet.

Varför tror du att utstationerade arbetstagare är vanligare inom vissa branscher, än inom andra?

Jag tror att de flesta utstationerade hamnar i branscher där kravet på svenskkunskaper inte är så högt.

Hur skulle ett kontrollsystem av utstationerade arbetstagare i Sverige kunna utformas?

Det där är ju väldigt svårt, men man borde ju göra en anmälan till Arbetsmiljöverket och det berörda fackförbundet när man som företag är verksam i Sverige. På så sätt får ju myndigheterna en rimlig chans att göra något slags stickprov på hur förhållandena ser ut för företagets anställda.

2.6. GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch bildades år 2009 efter att Grafiska Fackförbundet Mediafacket och Skogs- och träfacket gick samman. GS-facket organiserar bland annat arbetstagare inom skogsbruket, träindustrin och inom grafisk bransch.²⁶

Intervju, ombudsman Jan-Åke Johansson och ombudsman Magnus Lindberg

Vill ni beskriva vad som hände i skogsbranschen år 2005, när stormen Gudrun svepte in över Sverige?

Natten till den nionde januari år 2005 blåste det ned en hel årsavverkning skog i Sverige, framför allt i Halland, Skåne och Småland. Det motsvarar ungefär sjuttiofem miljoner kubikmeter skog. Det uppstod då total panik, eftersom det saknades arbetstagare som kunde hantera en motorsåg. Den gruppen sades upp i Sverige, trots våra protester, under sjuttio- och åttioalet och det rådde därmed en brist på arbetskraft år 2005. Man rekryterade då hit många polacker och balter, men också en del finländare, som kunde hantera en motorsåg. Sedan hade vi ju stormen Per ett år efteråt och även då använde sig de svenska skogsbolagen av utländsk arbetskraft.

Så anledningen till att man började rekrytera utländsk arbetskraft till Sverige var brist på kompetens inom landet?

Ja, det kan man säga. Det var då en stor brist på personal som kunde utföra manuell avverkning. Och jag tycker fortfarande inte att vi har den beredskap som vi borde ha i Sverige. Merparten av den stora grupp arbetstagare som sades upp under sjuttio- och åttioalet hade ju gått i pension år 2005 så de fanns inte längre till förfogande. Traditionellt sett har åldern på de arbetstagare som jobbar manuellt varit ganska hög.

Använder man sig även idag av utländsk eller utstationerad arbetskraft för att kompetensen inte finns inom Sverige?

Idag handlar det om behovet av skogsvårdspersonal. Den arbetskraft som finns att tillgå i Sverige har minst samma kompetens som den utländska arbetskraften som anlitas. Problemet är att de arbetslösa i Sverige inte erbjuds eller får möjligheten att söka dessa arbeten eftersom de aldrig, eller i väldigt liten omfattning, annonseras ut på marknaden. Man beskyller ju våra svenska ungdomar för att vara lata. Jag läste det senast idag på SLA:s hemsida och blev riktigt förbannad, för så är det inte. Men det finns ju ett ekonomiskt incitament att sprida den myten. Det svenska skogsbruket har ju själva valt strategin att istället ta in utländska arbetstagare, som endast jobbar här under en begränsad period. Det enda de vill göra är ju att snabbt tjäna pengar för att sedan kunna återvända till sina familjer. Vem som helst skulle ju jobba som djur i en sådan situation. Men sedan blir de ändå blåsta på sina pengar. Vi har ju en urkoppling i avtalet som säger att man kan ha ett rakt ackord. Men vi har också en regel om garantilön som gör att våra avtalslöner gäller. Men har du då ett ackord som ger mer lön än timlönen så får du istället ackordlönen. Arbetsgivarna struntar i detta och säljer istället ett rakt ackord som är så lågt att arbetstagarna aldrig kommer upp i nivån för garantilönen. Det handlar alltså om allvarliga avtalsbrott. Det är också enklare för arbetsgivaren att ta in utländsk arbetskraft istället för att anställa svenska ungdomar, eftersom den utländska arbetskraften bor

²⁶ Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (ändrad 2012-08-20)

tillsammans på förläggningar. Den är därför lättare att organisera och kontrollera än svenska ungdomar, som bor lite utspritt i Sverige.

Går det att göra en ungefärlig uppskattning av hur många utstationerade arbetstagare det finns inom skogsbranschen?

Det finns ju ingen registreringskyldighet för arbetstagarna, vilket gör det svårt att göra exakta uppskattningar. Kommer man hit för att jobba i mer än tre månader ska man ju registrera sig hos Migrationsverket, men frågan är om det alltid görs. Talar vi om utländsk arbetskraft inom det svenska skogsbruket så kan det röra sig om ungefär femtusen personer som kommer hit för att jobba säsong inom skogsvård, plantering och röjning. Jag har hört siffror mellan tretusen och femtusen, men också mellan femtusen och sjutusen, så någonstans runt femtusen. Men till exempel egenföretagare kan få A1-intyg, eller E101-intyg med den gamla terminologin, och med ett sådant intyg kan man vara verksam i vilket EU-land man vill. Det illustrerar hur svårt det är att veta hur många som befinner sig just i Sverige.

Hur många av dessa femtusen har en anställning i utlandet?

Det vet jag inte exakt. Men väldigt många av dem är anställda av svenskregistrerade bolag som har säte i Sverige och som ofta använder sig av utländsk arbetskraft. Den utländska arbetskraften är ofta anställd av utländska bemanningsföretag i hemlandet. När de väl kommer hit säger de svenska skogsbolagen till bemanningsföretaget att de själva får köpa in sina personalbodar och sin utrustning. De får också stå för arbetsledningen, vilket ju innebär att de jobbar på entreprenad. Det händer också att de anställs direkt i de svenska bolagen. Så ren bemanning förekommer väldigt lite. Men gränsen för vad som är vad är ofta hårfin. Det finns exempelvis ett cypriotiskt företag uppe i norra Sverige som vi hade mycket kontakt med under förra vintern. På Cypern betraktas företaget som ett bemanningsföretag, medan det här i Sverige betraktas som ett entreprenadbolag som är medlem i SLA.

Vad innebär ett medlemskap i SLA?

SLA (Skogs- och Landarbetsgivareförbundet) är vår motpart och det är med SLA som vi förhandlar fram Skogsavtalet, det rikstäckande kollektivavtalet inom skogsbruket. Medlemsföretagen förbinder sig därmed att följa vårt kollektivavtal, på samma sätt som när vi tecknar enskilda hängavtal med företag som inte är medlemmar i SLA.

Cypriotiska bemanningsföretag har nämnts i en annan intervju. Är de sociala avgifterna låga där?

Ja, precis. Många E101-intyg har utfärdats till utländska bemanningsföretag, trots att kravet på att tjugofem procent av företagets totala verksamhet måste bedrivas i hemlandet inte uppfyllts. Vissa företag, såsom det cypriotiska bemanningsföretaget, kunde dock få E101-intyg eftersom det bedrev verksamhet i "två europeiska länder", det vill säga Sverige och Tyskland, även om det inte bedriver någon verksamhet i hemlandet. Utländska bemanningsföretag kan på detta sätt undvika att betala skatt och sociala avgifter i Sverige. På Cypern behöver du inte betala någon skatt eller några sociala avgifter på de första 75000 kronorna du tjänar. Det handlar bara om några tusenlappar i försäkringsavgifter. Arbetstagarna får därför aldrig några pensioner när de blir äldre. Arbetsgivarna kontrollerar också hur mycket de anställda tjänar och skickar hem dem precis innan de tjänat 75000 kronor. Arbetstagarna är ofta från Rumänien, men de är anställda på Cypern och jobbar i Sverige

eller Tyskland. Skatteverket avråder från att anlita denna typ av cypriotiska företag, men det är ju ett hål som måste täppas till på EU-nivå.

Händer det också att man utstationeras som egenföretagare?

Vi har en skrivning i vårt kollektivavtal som reder ut vad som är en arbetstagare och vad som är en egenföretagare. Detta gör att det nog inte är lika vanligt förekommande med falska egenföretagare i skogsbranschen som det kanske är i branscher där man inte har en sådan skrivelse. Enskilda personer som utför manuella arbeten i skogsbruket, till exempel plantering, röjning och manuell avverkning betraktas aldrig som entreprenörer utan ska ha lön och anställningsförmåner som anställda. Så även svenska arbetstagare med F-skattesedel som jobbar på vårt avtalsområde ska avlönas som arbetstagare, inte som egenföretagare. Den här principen skrevs in i avtalet redan på femtio- eller sextiotalet.

Är det de svenska skogsbolagen som själva söker efter den utländska arbetskraften eller får de snarare erbjudanden från utländska företag om billig arbetskraft?

Ibland tar de svenska skogsbolagen själva kontakt med utländska bemanningsföretag, men företagen kontakter också de här stora koncernerna direkt för att erbjuda sina tjänster. Skogsföretagen jobbar också ofta via kyrkor. Det finns personer i Sverige som är med i Pingstkyrkan eller Livets Ord som också driver företag i skogsbranschen. De har hjälpt till att underhålla rumänska skolor via kyrkan och har i utbyte velat få hit billig arbetskraft. De har då använt sig av privata arbetsförmedlare för att hitta den.

Vi har redan talat en del om de utländska arbetstagarnas löner. Är de också ofta inblandade i arbetsrelaterade olyckor?

Vi har ju dålig statistik på det men vi har haft flera fall där arbetstagare varit involverade i allvarliga bilolyckor. Vi har haft dödsfall bland utländska medborgare som jobbar i den svenska skogen så gott som varje år de senaste åren. Vi har också problem med användandet av giftbehandlade plantor för att förebygga insektsangrepp. Det är ganska vanligt att arbetstagarna inte byter om ordentligt efter att de varit i kontakt med plantorna, eftersom det ofta saknas personalbodar att byta om i men också för att informationen är bristfällig. Det sker alltså en hel del sådana här olyckor, men vi får aldrig reda på många av dem eftersom arbetsgivaren gör på det här sättet. Och när det väl registreras görs det ju ingen anmärkning om huruvida personen i fråga är svensk eller utländsk medborgare. Men utländska arbetstagare är ju generellt sett mer utsatta än svenska. Man åker inte över halva Europa för att sätta plantor om man inte kommer från en utsatt situation och kommer från en socialgrupp med låg utbildning. Jag föreställer mig att många av de som kommer hit till och med är analfabeter, vilket gör det svårt för dem att ta till sig informationen de väl får. Skogsarbete är också väldigt tungt fysiskt och de utländska arbetstagarna får ofta förslitningsskador eftersom de ofta kommer tillbaka för att jobba flera säsonger. Men det problemet exporterar vi ju till deras hemländer.

Med tanke på att det är fysiskt krävande att arbete inom skogsbruket antar jag att det nästan uteslutande är mannen i familjen som kommer hit? Följer resten av familjen med?

Ja, vi har väldigt få kvinnor som kommer hit. Men arbetstagare från exempelvis Thailand och Polen har ibland jobbat så långa säsonger att man tagit hit hela familjen. Då betalar man alltså också skatt i

Sverige. Många polacker har börjat som säsongare men sedan flyttat hit permanent då de hittat året-runt-anställningar, vilket också är vårt mål.

Ni nämnde förut att de bor på stora förläggningar?

Ja, och vi har en skrivning i avtalet som säger att förläggningarna ska hålla modern standard. Man ska ha sovutrymme och möjlighet att tvätta och laga mat. Ofta bor man på vandrarhem av olika slag, men vi har också sett flera skräckexempel. Det har hänt att de har sovit i kojor eller i gamla husvagnar, och ibland har man knappt haft tak över huvudet. Vi har ju regionala skyddsombud som ska kontrollera huruvida förläggningarna håller en modern standard eller inte, men det är inte alltid lätt att hitta dem.

Ni nämnde ju i rapporten "Det gröna guldets" att många av de utländska arbetstagarna kommer från forna öststater. Är det fortfarande så?

Ja absolut, i södra Sverige finns det många polacker, ester, letter, litauer och ukrainare, medan det i norr även finns personer från Malaysia och Thailand.

Hur länge stannar de för att arbeta i Sverige?

Det kan handla om alltifrån några veckor upp till fem och en halv månad.

Sedan träder sexmånadersregeln in?

Ja, just det, det har arbetsgivaren lärt sig. Men vi har också haft fall där de stannat i tio månader upp till flera år utan att vare sig arbetsgivaren eller Skattemyndigheten har reagerat. Det har vi istället fått reda på genom olika tvister.

Hur mycket arbetar de när de är här?

Ska man följa avtalet ska det noteras när man kommer till arbetsplatsen och när man åker därifrån. Har du dock ett rakt ackord tror vi att de snabbt vill tjäna ihop sina pengar och därför ignorerar denna regel. Då kanske man istället jobbar tio timmar även om arbetsgivaren redovisar åtta timmar för oss. Så det förekommer en hel del dold övertid. Förra året träffade jag en grupp rumänska arbetstagare vars arbetsgivare sagt åt dem att aldrig skriva upp mer än åtta timmar på sina timrapporter. Sedan fick de jobba och sätta så mycket plantor de ville.

Mer generellt, vad har hänt på området sedan "Det gröna guldets" publicerades? Har användningen av utstationerad eller utländsk arbetskraft ökat?

Idag utförs drygt åttio procent av allt arbete inom svensk skogsvård av utländsk arbetskraft, så den gruppen har inte blivit mindre sedan år 2009. Det som hänt sedan dess är snarare att vissa bolag som var stora då har försvunnit medan andra har tillkommit, vilket har gjort det svårt att kontrollera huruvida våra avtal följs eller inte. Idag ingår vi också i en grupp tillsammans med vår motpart SLA, Skatteverket, andra organisationer på arbetsgivarsidan och andra fackförbund, där vi gemensamt diskuterar hur vi ska motverka skattefuskar inom olika branscher. Jag vill nog påstå att vi idag är mer samspelade centralt i organisationerna i denna fråga. Sedan finns det fortfarande mycket kvar att göra i själva verksamheten. Det gäller även Kommunal, Fastighets och Hotell- och restaurangfacket vilka nog har ännu större problem än vad vi har. Tack vare den klara definitionen av arbetstagarbegreppet

i vårt kollektivavtal tror jag att vi har kommit runt en del av den problematik som dessa förbund upplever.

Varför tror ni att utstationerade arbetstagare är vanligare inom vissa branscher än inom andra?

Det beror nog på många olika faktorer, men dels på hur själva produktionen ser ut. Sedan har vi ju redan varit inne på kompetens, vad man nu väljer att lägga in i det begreppet. Inom skogsbranschen, till exempel planteringsarbete, lär du dig jobbet på ett par tre dagar. Den enda kompetensen du egentligen behöver är de fysiska förutsättningarna. Det är samma sak med röjningsarbete, vilket du lär dig på ungefär en månad.

Min egen känsla är att det är vanligare med utstationering inom branscher och yrkeskategorier där arbetskraften eller arbetsplatsen är mer synlig och därmed lättare att kontrollera, och där arbetsplatsen förflyttar sig?

Ja, det finns ju ett antal parametrar som skapar en grogrund för att utnyttja människor. Dels, som du säger, är det lättare att göra det om arbetsplatsen förflyttar sig, om arbetet är lätt att lära sig och att utföra, och om arbetstagarna har låg utbildning. Det är också lättare om det handlar om säsongarbete, då arbetstagarna endast är i landet under en begränsad tidsperiod.

2.7. SEKO - Energi

Inom området energi organiserar SEKO ”tekniker, personal i service och underhåll i kraftanläggningar, elmontörer och drifttekniker på produktionsanläggningar.”²⁷

Intervju, ombudsman Christer Carlsson

Är det vanligt med utstationerad arbetskraft inom energibranschen? Kan du göra en uppskattning av hur vanligt?

Utstationering börjar komma mer och mer i våra branscher. Om vi tar som exempel Svenska Kraftnät, ett statligt verk som har ett stamverk som går igenom hela landet och som också är den tydligaste aktören som använder sig av utstationerad arbetskraft, så har deras senaste upphandlingar vunnits av utländska bolag. Ett av deras uppdrag hade exempelvis gått till en italiensk firma. Det handlar inte om tusentals personer som utstationeras inom våra branscher, men under år 2012 så pratar vi nog om ett par hundra iallafall. Om man går ned lite i spänningsnivån så är det ju de stora drakarna Vattenfall, Fortum och Eon som huvudsakligen äger de regionala näten. Och om vi går ned på distributionsnäten så är det kommunala energibolag som äger dem. Under avregleringen började drakarna köpa på sig de kommunala näten.

Vad är det som gör att utländska företag i allt större utsträckning vinner upphandlingarna? Att de kan göra det till lägst kostnad? Handlar det aldrig om specifik kompetens man vill få hit?

I dagsläget handlar det om kostnadsfördelar, även om Svenska Kraftnät motiverar det hela med att det är bra att föra in flera aktörer på marknaden och att på så sätt skapa konkurrens. Men det börjar ju i en ände och slutar i en annan. Så på sikt så kommer det ju att handla om kompetens, eftersom vi utarmar hela systemet. Man konkurrerar ju ut den egna kompetensen om man fortsätter som man gör nu. Då tvingas vi köpa tjänsterna av utländska aktörer. Inom Svenska Kraftnät tycker jag redan att man kan se den utvecklingen. Det kan ju inte handla om annat än pengar när det är en skillnad i anbuden på ungefär 60 till 70 miljoner kronor. Det är ju en otrolig spännvidd.

När började man märka att det fanns utstationerad arbetskraft i Sverige?

Det har gått lite fram och tillbaka. Under vissa perioder har det varit en hel del utstationerade här och under andra perioder mindre. Vi hamnade ju i förhandlingar med ett av de större bolagen som vid tidpunkten i fråga fortfarande hade svensk personal på överliggande nät. De ville då göra sig av med all sin svenska personal efter att de hade gjort kostnadsberäkningar på flera uppdrag och insåg att de låg ganska långt från att kunna ta dem med tanke på den konkurrens som fanns. Ett bolag hade lämnat anbud på 140 miljoner kronor och det här bolaget som hade haft endast svensk personal låg på 103 miljoner kronor. Men det utländska bolaget som fick uppdraget hade ett anbud på 78 miljoner kronor. Då var vi på det utländska bolaget direkt och sa att vi ville teckna kollektivavtal med dem. Det var ett finskt koncernbolag som har ett dotterbolag i Sverige. De ville då att deras personal skulle vara anställd i deras dotterbolag i Estland, Lettland och Ryssland.

Vad var ert mål med era påtryckningar? Att de borde varit anställda i det svenska dotterbolaget eller att ett kollektivavtal skulle tecknas?

²⁷ SEKO (citerad 2012-08-13)

Vi har ju egentligen inte så mycket synpunkter på vad det står på deras ryggar, utan vår uppgift är ju att se till att man inte vrider ned kostnadsspiralen utan att man upprätthåller de anställningsvillkor som gäller här. Nu har vi ju jobbat mycket mot det svenska dotterbolaget, för det är ju dem som tagit hem anbudet mot Svenska Kraftverk, eftersom de skulle betala 800 euro i månaden till arbetstagarna. De svenska kollektivavtalen på tjänstemannasidan har ju minimilönerna varit extremt låga. I avtalsrörelsen år 2010 tryckte vi på att vi ville ha yrkeslöner istället för tjänstemannalöner för våra arbetstagare där vi definierade vilken typ av yrkeskategorier som kan bli konkurrensutsatta på det här sättet. Där lyckades vi få upp lönerna till ungefär 85 procent av de svenska snittlönerna. Men sedan har vi ju en individuell lönesättning, eftersom det är tjänstemän som vi ju organiserar. På Elektrikersidan organiseras man ju i större utsträckning arbetare även om vi i många fall organiserar samma typer av arbetstagare.

Du nämnde några öststater förut. Från vilka länder stationeras arbetstagarna huvudsakligen ut?

Jag tror att desto lägre kompetens som krävs för att kunna ta de uppdrag som läggs ut, desto lättare är det att sänka lönerna för de anställda och desto vanligare är det nog då med utstationering. Och därför tror jag inte de största problemen finns inom våra branscher. Förr var det vanligare att de utstationerade kom från Polen, där arbetstagarna hade väldigt låga löner, men de har ju börjat anpassa sig mer efter vårt löneläge och sätta högre krav på deras anställningsvillkor. Därför kommer nu istället fler och fler från andra öststater, såsom Estland, Ryssland, Tjeckien, Kroatien och Lettland, som inte ännu är uppe i den välfärdsnivå som vi har i Sverige. I det långa loppet så utarmar vi ju hela systemet om vi fortsätter att ta in utländsk arbetskraft istället för att använda våra egna. Idag handlar det om trettio till fyrtio man som kan göra jobb på de här spänningsnivåerna, medan vi tidigare har haft en hel styrka som har gjort jobbet. Det kan ju ske haverier på dessa arbetsplatser, och vad gör vi då om det inte finns några egna arbetstagare att ta in?

Hur utstationeras arbetstagarna?

Det är vanligt att vara anställd i det bolag som man utstationeras inom, men det sker även direkta upphandlingar mellan olika bolag. Det är en ny trend att man skapar dotterbolag för att skapa mer konkurrens vid upphandlingarna. Eon hade exempelvis ett dotterbolag som hette Elektrosandberg som man hade full kontroll på, men som man nu frigjort sig ifrån. Idag heter bolaget istället One Nordic. Fortum har också gjort sig av med all sin utförande personal och har all den utförande personalen i ett eget dotterbolag.

Inom vissa branscher är det ju vanligt att utländska bemanningsföretag är inblandade i utstationeringsprocessen. Är det vanligt även inom era branscher?

Nej, det har inte kommit än men det lär väl göra det mer. Det är ju alltid så när man öppnar upp marknaderna.

Varför tror du att de utstationerade är villiga att komma till Sverige för att jobba?

Det handlar förmodligen om att de tjänar bättre här än i hemlandet. 800 euro i månaden är ju förmodligen inte en siffra man tagit ur luften, utan det är ju lukrativt för de utländska arbetstagarna att tjäna en sådan summa.

Vem står för kostnaden för hemresor och boende? Och var betalas sociala avgifter?

Vi försöker ju att få med dessa förmåner i avtalen vi tecknar. Vi vill egentligen få till en fri hemresa varje vecka istället för varannan som det ser ut idag. De här personerna bor ju idag på campområden och jobbar så mycket de får och gärna lite till utifrån de regler som gäller. Huruvida de får ersättning för allt arbete vet jag inte riktigt. De har med andra ord inte så mycket till socialt liv i Sverige utanför jobbet. Talar man med Byggnads menar de att fler och fler av de utstationerade går med i facket och vi får hoppas att det är sant. Då blir det lättare för oss att kontrollera det hela.

Hur ser arbetsmiljön ut för de utstationerade när de väl arbetar i Sverige?

Vi tror nog att den biten sköts ganska bra. Vi fick också dispens för att det skulle vara fasta klätteranläggningar i de större stolparna och det trodde jag till en början att man inte skulle sätta upp, men jag har själv varit ute och kollat och det har man faktiskt gjort. Sedan har man förvisso hört historier om personer som velat verka macho och som gått utan fallutrustning på hög höjd.

Utstationerade arbetstagare är ju generellt sätt överrepresenterade i olycksstatistiken. Men frågan är inom vilka branscher vi främst talar om?

Ja, på den punkten har vi inte urskiljt utstationerade som en särskilt utsatt grupp. Däremot tycker jag att man ser tendensen att många ute på uppdragen inte är anställda i de egna bolagen utan att de är entreprenörer som ofta gör sig illa. Tidigare har ju alla varit anställda i det egna bolaget, och olyckorna har nu ökat, så det hänger ju helt klart ihop.

Hur länge stannar de utstationerade i Sverige?

Det har handlat om ganska korta perioder och att man ofta stannar under specifika uppdrag, som att linda om en generator. Men utstationerade som är här på byggjobb verkar nu stanna lite längre perioder. Enligt näringslivsavtalen så är ju utstationerade "tillfälliga" arbetstagare i Sverige som stannar här i högst ett års tid. Men till exempel det uppdraget som gick till den italienska firman jag nämnde förut löper på två år.

Men byter man då ut arbetsstyrkan efter en viss tid för att den fortfarande ska kunna klassas som "tillfällig"?

Det där vet vi ju inte riktigt än, det tåls att ses nu under de kommande åren.

2.8. Landsorganisationen i Sverige (LO)

I Landsorganisationen i Sverige ingår fjorton fackförbund.²⁸ LO har funnits i över hundra år och förhandlar med arbetsgivare om löner, arbetstider och arbetsmiljö.²⁹

Intervju, jurist Claes-Mikael Jonsson

Kunskapen om utstationerade arbetstagare är ju i dagsläget relativt låg, och det känns som att man får gå mycket på känsla för att försöka få reda på inom vilka branscher de befinner sig i och var de kommer ifrån.

Ja, det är ju enorma mörkertal i nästan alla EU:s medlemsstater och trots det finns det rapporter som säger att det finns en miljon utstationerade arbetstagare inom Europa. Hur vet de det liksom? Det går ju inte att bedöma. Det som visade sig i rapporten "När arbetskraftskostnaderna pressar priset" var att de utstationerade arbetstagarna inte ens själva vet om de är utstationerade eller inte, eller vad det har för betydelse för deras arbetsvillkor. Det går ju inte att stoppa enskilda arbetstagare på gatan för att fråga "Kom du hit under Artikel 49 som egenföretagare eller som utstationerad? Och hur kom du hit, via ett bemanningsföretag eller ett entreprenadföretag?"

Det här med entreprenader har jag hört nämnas i många branscher nu, och att entreprenadföretag ibland uppträder som bemanningsföretag.

Det där är ju en evig fråga. Om arbetsledningsrätten ligger hos arbetsgivaren är det ju fråga om entreprenad och om den finns i kundföretaget handlar det om bemanning. Det är inte alltid självklart vad som är vad. Det som har hänt är ju att företagen skriver att de håller på med *både* bemanning och entreprenadverksamhet.

Och det är vad som är nytt i sammanhanget? Eller något som i alla fall har uppdragats nyligen?

Ja, det här är något som har dykt upp efter EU:s utvidgning år 2004 och som uppdragats i två faser kan man säga. Den första vågen av arbetskraftsinvandring kom år 2004 men då märkte vi trots allt inte så mycket av den. Jag tror att det berodde mycket på att det inte fanns någon infrastruktur, till exempel några bemanningsföretag, för att kunna skicka arbetskraft mellan olika länder. Det som sedan hände var att de nya medlemsländerna upplevde en tillväxt. Deras arbetslöshetsnivåer minskade och reallönerna ökade. Så fram till år 2008 skulle jag snarare säga att inflödet av arbetskraft till Sverige minskade. Men sedan kom krisen år 2008 och dessa länder upplevde en enormt stor arbetslöshet, samtidigt som deras reallöner återigen minskade. Då kom det en ny våg av arbetskraft till Sverige, just för att det hunnit utvecklas en infrastruktur för att kunna skicka arbetskraft mellan olika länder. Det fanns då nystartade bemanningsföretag och en köpvillighet härifrån som det inte riktigt fanns under den första vågen runt år 2004.

Om du skulle försöka göra en uppskattning av hur många utstationerade arbetstagare det finns i Sverige?

Då måste man ju ned på förbunds nivå och undersöka hur många avtal de träffar. Men det är ju inte säkert att avtalen ger en schysst bild av det heller, utan det är nog många som till exempel *egentligen*

²⁸ Landsorganisationen i Sverige (uppdaterad 2011-04-12)

²⁹ Landsorganisationen i Sverige (uppdaterad 2012-03-01)

är bemanningsanställda som har en falsk F-skattsedel. Det här är verkligen en djungel, och därför borde det finnas ett registreringsystem, där man om man som företag är verksam på svensk arbetsmarknad måste anmäla sin närvaro i en eller annan form. Det ligger ju en DS som presenterades för ett år sedan, vilken skulle bli till en proposition, men det har det inte hänt så mycket sedan dess. Så vi går och väntar på det förslaget. Likaså med Bemanningsdirektivet som ska implementeras. När dessa båda förslag implementeras tror vi att vi kommer få fler och bättre instrument för att hantera de här frågorna.

Varför tror du att utstationering förekommer mer inom vissa branscher än inom andra?

Det är ju vanligare inom till exempel Bygg och Väg- och Ban och den typen av branscher. Men enligt rapporter som vi fått förekommer det också inom Hotell- och restaurangbranschen, där man uppgett att exempelvis ett hotell i Åre tar in halva personalen från ett bemanningsföretag.

Men det behöver ju inte betyda att det är arbetskraft från utlandet?

Det har handlat om utländsk arbetskraft också, jo. Och det handlar inte bara om Hotell- och restaurangbranschen, utan även om Kommunals branscher. Men varför utstationeringens omfattning är så varierande mellan olika branscher tror jag i grund och botten beror på skillnader i arbetskraftskostnaderna och varifrån man kan ta in billig arbetskraft. I byggbranschen uppfattas det nog som att lönekostnaderna är ganska höga, så där kan man göra ganska stora vinster på att ta in bemanningsanställda från andra länder. Det är ju dessutom ett smidigt sätt att komma runt arbetsgivaravgifterna. Vi har till exempel sett att man utstationerar polsk arbetskraft via ett irländskt bemanningsföretag till Sverige, för att sänka arbetskraftskostnaderna.

Jag har hört från flera personer inom LO att polsk arbetskraft utstationeras hit av det irländska bemanningsföretaget Rimec. Men är detta ett vanligt fenomen, eller hänvisar ni alla snarare till detta enskilda företag?

Vanligt och vanligt, det är ju svårt att bedöma vad som är vanligt. Men möjligheten att kunna göra på detta sätt skapar ju drivkrafter för arbetsgivarna att använda sig av billigare arbetskraft. Och det vi också har sett är att till exempel Skanska har startat ett dotterbolag i Slovakien för att återutstationera arbetstagare till Sverige via det slovakiska bolaget. Det sänker ju också deras arbetskraftskostnader. Som facklig organisation är det ju vår uppgift att kontrollera priset på arbete och det gör vi framför allt via kollektivavtal. Och i alla tider har det funnits olika metoder för att kringgå avtalen och för att hitta andra lösningar. Så det här är ju bara en ny metod för att uppnå samma sak.

Är det en vanligare metod att använda sig av bemanningsföretag när man som arbetsgivare vill pressa ned priset på arbetskraft? För utstationering kan ju även ske via till exempel inom en och samma internationella koncern, såsom Ericsson?

Ja, dåliga arbetsvillkor för utstationerade inom koncerner är ju ett väldigt marginellt problem, som jag uppfattar det. Vi har ju LO-grupperna, tjänstemannagrupperna och akademikergrupperna. På akademikersidan så upplever man ju inte det här som ett stort problem.

Nej precis. Och då är frågan varför utstationering är så pass mycket vanligare och varför det upplevs som ett problem inom vissa av LO:s branscher, som till exempel Bygg och Väg- och Ban som du själv nämnde?

I slutändan tror jag det handlar om utbytbarhet. Inom dessa branscher handlar det om arbetskraftskostnader som arbetsgivaren inte upplever ha så stor nytta, utan det är just bara en kostnad för dem. Så ser man ju kanske inte på det hela när det handlar om ingenjörer. Dels är inte utbytbarheten lika hög, utan det kanske till och med handlar om spetskompetens som man verkligen vill få hit. I sådana fall är inte arbetskraftskostnaden ett lika stort problem för arbetsgivaren. Det rör sig också om ganska små volymer, medan det inom våra branscher rör sig om större volymer. Jag tror också att man ser det som en ganska "enkel" arbetskraft, eftersom dessa arbetstagare inte ifrågasätter så mycket. Man ber inte om OB eller några speciella byggbodar. Så på det sättet är det ju en disciplinerad, eller kanske snarare hunsad, arbetskraft. De är rädda helt enkelt.

Jag har fått uppgifter om att det i augusti kommer en uppföljning på "När arbetskraftskostnaderna pressar priset". Vad kommer uppföljaren handla om, som inte fanns med i den förra rapporten?

Ja, jag håller på med den nu. I den förra rapporten upptäckte vi att vi är väldigt bra på att teckna kollektivavtal, men även i de situationer där vi faktiskt tecknar avtal så ska det ju i praktiken uppstå en likabehandling. Arbetskraftskostnaderna ska alltså bli neutrala. Men vad vi upptäckte var just det att man utstationerar arbetskraften via Irland för att pressa ned dessa kostnader. Så den förra rapporten fokuserade ju på skatter och arbetsgivaravgifter, medan vi nu har försökt flytta perspektivet från att prata om lön till att istället prata om arbetskraftskostnader eller med andra ord den totala kostnaden för arbetskraften. Redan på skattenivån är det så pass mycket billigare med utstationerad arbetskraft, så om man kan lägga ett bud som ligger på 70 procent av vad det svenska företaget ligger på så kan man göra det och samtidigt betala ut samma löner.

Inom vilka branscher skulle du säga att det är vanligast med utländska bemanningsföretag? För inom till exempel Väg- och ban pratade de mest om koncerner och entreprenader.

Ja precis. Jag tror det framför allt finns på byggsidan, även om det kommer mer och mer även inom andra branscher. Vi har fått höra från Kommunal att man som patient, eller brukare heter det väl nu för tiden, kan välja vilken typ av hjälp man vill ha i hemmet. Man kan då få hjälp "med prat" eller "utan prat", då hjälp "med prat" såklart är dyrare. Det handlar i det sistnämnda fallet om svenskanställd personal, medan den "utan prat" var utstationerad. Jag är nästan rädd för att det kan vara en sådan "rättan i pizza"- historia.

Även Handels har informerat om personal på till exempel IKEA som tar in folk utifrån när de ska göra stora omflyttningar i butiker. Då tar man in utländsk arbetskraft. Och det förekommer även inom industrin att man tar in utländsk arbetskraft, även om det inte är lika vanligt där. Och när de väl dyker upp där gör dem ju det i en produktionskedja så att säga, och då är oftast inte orsaken att man vill sänka arbetskraftskostnaderna utan snarare att man vill ha en specifik kompetens.

Inom Hotell- och Restaurang har vi också hört att det dykt upp utstationerad städpersonal som kommit hit via bemanningsföretag. I och för sig är det kanske ännu vanligare med migrerad arbetskraft från tredje land inom just den branschen. Så det förekommer inom flera olika branscher, även om det kanske inte är så många till antalet inom en och samma bransch.

Så sammanfattningsvis är arbetsgivarnas drivkraft att välja utstationerad arbetskraft, inom LO:s branscher, att kunna sänka sina arbetskraftskostnader. Varför tror du att man som arbetstagare är villig att komma hit?

Jag tror inte att det är deras första val att komma just till Sverige, vilket också framkommer i en del av de intervjuer som finns med i den nya rapporten. Det som är svårt när det gäller det här är att hitta bra politikförslag. I slutändan handlar det ju om att koordinera olika länders skattenivåer och att man i vissa medlemsstater borde få en möjlighet att kompensera för väldigt låga arbetsgivaravgifter.

Sedan har vi ju "sexmånadersregeln", som säger att du inte behöver betala någon inkomstskatt i Sverige under de första sex månaderna av din anställning. Och kombinerar man den regeln med ett system som det polska, där det är ditt eget ansvar att betala in skatt och där den polska staten inte har någon aning om att du är i Sverige och arbetar utan att behöva betala skatt, är det ju ganska osannolikt att man betalar skatt någonstans överhuvudtaget. Vissa problem, såsom de som uppstår på grund av "sexmånadersregeln", kan man lösa i Sverige, men andra lösningar måste ske genom koordination på EU-nivå.

Varför många polacker söker sig från sitt hemland är nog att arbetsmarknaden och lönerna är mer lovande här och man vill söka sig till något bättre. Polen är ju också på många sätt inte speciellt moderniserat, vilket kanske också gör att man vill söka sig därifrån. Jag tror också att det påverkat att man under ungefär sjuttio år levt med en uppdämd vilja att bli en del av resten av världen, efter att ha levt bakom en järnridå.

Vilka är de största länderna efter Polen som utstationeringen sker ifrån?

Rumänien och Bulgarien som ju blev EU-medlemmar år 2007. Runt år 2004 var det ju mer ester, letter och litauer som sedan försvann för att löneutvecklingen i dessa länder var så pass god. Men sedan kom de ju tillbaka vid krisens inträde år 2008, då till exempel Lettland hade en arbetslöshetsnivå på 25 procent. Ungefär tio procent av arbetskraften lämnade då landet. Hur de länder som utstationeringen sker ifrån påverkas är ju en helt annan aspekt av fenomenet som vi talar väldigt lite om. En rumänsk facklig kollega sa en gång till mig att vi pratar så mycket om våra egna problem och hur inflödet av utländsk arbetskraft påverkar oss här, men hemma i Rumänien lämnas splittrade familjer och många personer hamnar i alkoholberoende. Och vissa länder, som till exempel Libanon, är så pass beroende av sin emigrerande arbetskraft att det knappt sker någon ekonomisk utveckling alls. Lika stor andel av deras BNP kommer från pengar som familjemedlemmar som arbetar i andra länder skickar hem, som från deras exportindustri.

Samtidigt pratar man ju en hel del inom arbetsmarknadsekonomin att stora delar av de pengar som de tjänar in under arbetsperioden i andra länder skickas hem till hemlandet och familjemedlemmarna. Men det kan ju också vara en försköning av det hela.

Jo precis, och det är ju så att vi som köper den här billiga arbetskraften på så sätt legitimerar vårt sätt att utnyttja den. Så har det varit i alla tider, även när man köpte slavar från Afrika för att arbeta på bomullsfälten. "Det var ju ändå bättre för dem än att gå på savannen och bli uppäten av ett lejon". Och det är ju samma sak idag, när vi säger att det är bättre för dem att bygga våra hus och påta i våra trädgårdar än att bo på gamla kaserner i Ryssland.

Vi har pratat mycket om löner nu. Är det också så, som jag fått känslan av, att man arbetar väldigt mycket när man är här för att få ihop så mycket pengar som möjligt under kort tid?

Ja det ser vi också, och även om man har kollektivavtal så efterlevs inte dessa, speciellt när det gäller just arbetstider. Och det utgår sällan övertidsersättning. Dessa arbetare har ju inget annat att göra än att jobba, eftersom de inte har något socialt liv här, så det är ju naturligt att de vill jobba mycket.

En tredje aspekt av de utstationerades arbetsförhållanden är ju arbetsmiljön, vilket i och för sig är ett ganska vitt begrepp. Men det handlar ju dels om rena arbetsolyckor, men även andra dimensioner av arbetsmiljöbegreppet. Finns det en skillnad mellan utstationerades och svenskanställdas arbetsmiljö?

Ja det framgick ju av "När arbetskraftskostnaderna pressar priset", att utstationerade är klart överrepresenterade i arbetsolycksstatistiken och även när det gäller dödstal. Men sedan finns det ju också ett stort mörkertal som säkert är större för utstationerade än för svenskanställda. Men det är ju inte så konstigt att det sker en olycka om man har jobbat fjorton timmar i sträck.

Har man sett några förbättringar på området sedan rapporten kom?

Nej, ingen direkt mätbar skillnad, men däremot har Arbetsmiljöverket en ny plan när det gäller just utstationerade arbetstagare. Tyvärr har ju AMV tappat mycket resurser under de senaste åren vilket gjort att man inte är lika närvarande på arbetsplatserna som man var förut. Man måste ju ut på arbetsplatserna och träffa folk, för att se hur verkligheten faktiskt ser ut och för att kunna göra någonting åt problemet.

Hur länge stannar de utstationerade i Sverige för att jobba? Följer familjerna med hit?

Nej, aldrig. Det är ju det som är skillnaden mellan migrerande och utstationerad arbetskraft. Migranter tar ju med sig hela sin familj och startar ett nytt liv i det nya landet. Däremot har vi funnit tecken på att arbetstagare som utstationerats till Sverige flera gånger efter hand har upptäckt att de svenskar som arbetar vid deras sida tjänar dubbelt så mycket som de själva. Då har de gått till den svenska arbetsgivaren och bett att få jobba för den istället. Så med mer erfarenhet börjar man se att man faktiskt blir diskriminerad på arbetsmarknaden.

Vilka branscher talar vi om nu?

I byggbranschen har det funnits sådana tecken.

Det låter trots allt som ett ganska riskfyllt agerande att byta arbetsgivare i det nya landet. Vad har ni sett att det fått för konsekvenser för de enskilda arbetstagare som gör på det viset?

Jo, men då har man ju som arbetstagare gjort ett "statement" så att säga, och då är man ju från och med då bortkopplad från de gamla nätverken. Vissa har då också tagit steget fullt ut och tagit hit familjen och börjat ett nytt liv här. Det är ju det som gör den här gruppen så speciell. Historiskt har det ju mer handlat om migranter som startar ett nytt liv här. Men utstationerade arbetstagare är ju isolerade från omvärlden på ett helt annat sätt. Det är ju inte bra varken för de själva eller värdlandet, och säkerligen inte heller för ursprungslandet.

2.9. Sveriges Ingenjörer

Sveriges Ingenjörer är "landets största nätverk för högskoleutbildade ingenjörer."³⁰

Intervju, ombudsman Lars Garnefält

Finns det utstationerade arbetstagare inom er bransch? Går det att göra någon uppskattning av hur vanligt det är?

Jag tror inte att det är speciellt vanligt inom vår bransch. Däremot inom LO är ju utstationering en jättefråga. Det finns förvisso en del ingenjörer som stationeras ut via större företag, framför allt inom Ericsson, men de stationeras inte ut av bemanningsföretag. Det är samma sak med läkare som plockas hit. Det är ju väldigt vanligt men inte heller där är ju bemanningsföretag inblandade, utan läkarna utbildas i svenska språket och anställs sedan direkt av enskilda landsting eller privata företag.

Men det finns alltså en del ingenjörer som utstationerats till Sverige inom internationella koncerner. Vilka länder kommer de ifrån?

De kommer framför allt från Indien men även från Kina och andra länder.

Har ni observerat löneskillnader mellan utstationerade ingenjörer och ingenjörer som är anställda i Sverige?

Det är egentligen Magnus Skagerfälts område, men jag vet att det är svårt att jämföra lönerna mellan svenska och utstationerade ingenjörer eftersom de arbetar på olika premisser. Ibland får till exempel de utstationerade betalda hemresor och bostäder. Det är också vanligt att utländska ingenjörer kommer hit för att göra praktik. Sådana faktorer kan ju leda till att de utstationerade ingenjörerna inte får marknadsmässiga löner och att de svenska ingenjörerna riskerar att bli utkonkurrerade. Om de å andra sidan fixar med alla praktikaliteter själva och åker hit för att arbeta på eget bevåg så har de samma villkor som svenska ingenjörer. Sedan kommer också en del indiska ingenjörer med doktorsexamen hit och tar konstruktörsjobb, vilket är under deras kvalifikationsnivå.

Varför får de jobb som de är överkvalificerade?

Det beror ju på vilka premisser de kommit hit. Som sagt, ibland har de kommit hit för att praktisera och då är det ingen vanlig anställning som upprättas. Men många utstationerade ingenjörer är också villiga att ta en tjänst i Sverige på andra premisser än svenska ingenjörer, för att de till exempel tjänar mer än de gör i hemlandet.

Tror du att svenska företag utnyttjar löneskillnader mellan olika länder och därför föredrar utstationerad arbetskraft framför egenanställd personal?

Ja, arbetsgivarna vill ju inte betala mer än nödvändigt. Ibland har man uppgett en viss lön för Sveriges Ingenjörer eftersom vi har fungerat som remissinstans, medan en annan lön betalats ut till arbetstagarna. Och arbetstagarna har varit nöjda med den utbetalade lönen trots att den inte varit avtalsenlig. Men jag tror i slutändan att man väljer utstationerad arbetskraft både för att den är kunnig och billigare.

³⁰ Sveriges Ingenjörer (citerad 2012-12-18)

Arbetar de utstationerade mer eller mindre än de svenskanställda ingenjörerna?

Det vet jag inte och jag vet egentligen inte vem som skulle kunna ge några indikationer på detta.

3.0. Unionen

Unionen är Sveriges största fackförbund för tjänstemän och organiserar bland annat förtroendevalda, chefer, egenföretagare, ingenjörer, projektledare, studenter, unga och arbetstagare inom IT-branschen.³¹

Intervju, sektionschef Nicola Lewis

Är det vanligt med utstationering inom de yrkeskategorier som Unionen organiserar? Inom vilka kategorier är det vanligast? Hur många utstationerade arbetstagare skulle du säga att det handlar om?

Det är hyfsat vanligt av att döma på antalet ansökningar om arbetstillstånd som Migrationsverket får in. Vi yttrar oss ju i dessa ärenden och det är det vi kan gå när vi gör en sådan uppskattning. Vi är ju det största fackförbundet för tjänstemän och vi får därför yttra oss i de flesta ärendena gällande tjänstemän som vill komma hit. Jag tror det har gett oss en ganska god bild av utstationeringen till Sverige. Men ibland yttrar sig ju även andra fackförbund, till exempel SACO, och dessa ärenden ser vi ju aldrig.

Av de ärendena som vi får in är det ungefär sextio till sjuttio procent som inte har sin anställning i Sverige och som alltså på något sätt är inhyrda eller utstationerade hit. Bara under det första halvåret år 2011 fick 2795 dataspecialister sina arbetstillståndsansökningar beviljade och ungefär sextio till sjuttio procent av dessa var alltså inte anställda i Sverige. Vi har då ingen aktör att angripa i Sverige och det finns ingen i Sverige som förbinder sig att betala ut lön, vilket naturligtvis är ett problem. Stationerar man ut någon från exempelvis Indien är det den indiska arbetsgivaren som förbinder sig att betala ut lön och sociala avgifter. Tjänar man tiotusen kronor i månaden i Indien för att göra ett visst jobb ska du fortfarande få en lön som motsvarar lönen i det svenska kollektivavtalet när du utför samma jobb i Sverige. Den svenska lönen kanske istället ligger på tjugotusen kronor i månaden. Men hela lönen betalas alltså ut i Indien, vilket självklart minskar våra kontrollmöjligheter.

Så det handlar aldrig om andra typer av arbetstagare, som projektledare eller några andra grupper som ni organiserar?

Nej, inte alls i samma utsträckning även om utstationering av även andra typer av tjänstemän förekommer. Men den stora gruppen är dataspecialister som till exempel programmerare. Jag har träffat Kommunal, som ju organiserar bärplockare i Sverige, för att utbyta erfarenheter av hur man jobbar med utstationering och de blev förvånade över det stora antalet dataspecialister som faktiskt kommer till Sverige. Men det förekommer ju överallt inom konsultverksamheten.

Vad gick mötet med Kommunal mer specifikt ut på?

I likhet med bärplockarna har vi märkt att många av de utstationerade dataspecialisterna inte får de löner de har blivit lovade, det förekommer att de sover tillsammans på begränsade ytor och de jobbar väldigt mycket övertid. De har ju sällan familj här, vilket gör att de kan jobba så mycket som de gör. Och huruvida de får ersättning för övertiden beror lite på hur anställningsavtalet ser ut, men jag skulle nog säga att de ganska ofta inte får någon ersättning eftersom flera tjänstemannaavtal har

³¹ Unionen (citerad 2012-08-15)

en skrivelse om möjlighet till bortavtalad övertid. Vi har också sett att den lönesumma som arbetsgivaren uppger i sitt anställningserbjudande ibland har motsvarat både lön och traktamente. I vissa fall har arbetstagarna i princip bara haft traktamente och kanske ett par hundra kronor i faktisk lön. Dessutom vet vi inte vad en livförsäkring i Indien innebär, även om arbetsgivaren har kryssat i att den utstationerade har en sådan. Men för exempelvis en pakistani är det klart att arbetsförhållandena här skulle kunna betraktas som ganska goda. Att få äta lagad lunch, dricka Coca Cola och att få jobba i lokaler med air condition är självklart för många men en lyx för andra. Och de är superduktiga, så jag förstår att de svenska företagen vill få hit dem.

Vi har också upptäckt av en ren slump att man startar företag i Sverige och sedan säljer uppehållstillstånd genom att skicka en typ av anställningserbjudande till Migrationsverket. Man uppger där vilken lön arbetstagaren ska få, men sedan bedriver man inte någon verksamhet alls i företaget. Det finns med andra ord varken något jobb eller någon lön till den utstationerade. Men när du väl fått ditt tillstånd kan du ju röra dig fritt inom EU, så om de står med en mugg utanför Eiffeltornet, jobbar svart på en restaurang i Bryssel eller är kvar i Sverige vet vi inte. Men förmodligen är de oftast inte kvar här utan vi fungerar nog mer som en inkörsport, eftersom Sverige är ett lätt land att komma in i. Vi har fått kritik av EU för att Migrationsverket i Sverige inte har lika bra koll på inflödet av arbetstagare från länder som inte är medlemmar i EU, som i andra länder.

Utstationeringsfrågan är väldigt svår och vi vill helst inte yttra oss i ärenden där vi har så pass dålig kontroll som vi har idag, eftersom vi inte har någon juridisk person att angripa i Sverige om det skulle visa sig att den lön vi godkänt inte varit den som den utstationerade faktiskt har fått, eller om skatterna inte betalats som de ska. I dagsläget drabbar det ju enbart den enskilde arbetstagaren, eftersom han eller hon då måste åka hem, och så ska det inte vara. Vi vill ju kunna angripa bolaget. Därför har vi beslutat att vi bara yttrar oss i de fall där vi har träffat de svenska företagen som vill ta in utländsk arbetskraft, undersökt varför de vill göra det och om de sökt efter arbetskraften inom landet eller EU i första hand. Vi har också ett krav på att de skriver ett avtal med varje enskild person som kommer hit, som då blir ett juridiskt bindande dokument till skillnad från anställningserbjudandet. Om de gör det i varje fall behöver inte vi yttra oss i varje enskilt ärende, utan Migrationsverket kan godkänna ansökningarna direkt. Vi vill istället ha en årlig kontakt med företagen för att följa upp att allt går rätt till. Detta innebär också att Migrationsverkets handläggningstider skulle minska från ungefär tre eller sex månader till kanske en vecka.

Även om arbetsförhållandena kanske ses som ganska bra från den utstationerades perspektiv är arbetsförhållandena sämre om man jämför med svenska arbetstagare med samma typer av arbetsuppgifter?

Ja, det skulle jag säga. Svenskar vet ju vilka rättigheter de har eftersom det finns i vår kultur. Alla vet till exempel hur mycket semester man har rätt till. Personer som kommer från länder utanför EU har inte samma kännedom om sina rättigheter eller hur vi i Sverige värderar dem. Många som kommer till Sverige skickar också de intjänade pengarna till sina familjer i hemlandet och har fokus på lönen snarare än nattvila.

Skapar detta incitament för företagen att inte utbilda dataspecialister i Sverige, eftersom de istället kan ta emot dem från låglöneländer?

Där kan jag ju bara gissa men jag är helt övertygad om att stora aktörer på området först skulle söka efter arbetskraften inom EU om de hade ett sådant intresse. Men jag tror inte de anstränger sig så mycket för att göra det. Och man ska komma ihåg att dessa dataspecialister är superduktiga och arbetsvilliga, så jag förstår som sagt att de vill få hit dem. Så det finns säkert flera incitament till varför man väljer utstationerad arbetskraft. Det är också viktigt att komma ihåg att många med hög specialistkompetens är högvärlöna.

Från vilka länder utstationeras arbetstagarna?

Dataspecialisterna kommer oftast från Indien, Kina och Pakistan. Det är ju i alla fall de grupperna vi ser eftersom de kommer från icke-europeiska länder och måste ansöka om tillstånd hos Migrationsverket. De som kommer från EU-länder kommer vi ju aldrig i kontakt med.

Stationeras de alltid ut via en internationell koncern?

Nej, inte alls alltid även om det är vanligt. De företag som har en sådan struktur utnyttjar det men alla har ju inte det. I sådana fall sluter olika företag avtal med varandra. Bemanning har vi ännu inte sett så mycket av på våra områden, men vi tror nog att det kommer att växa. Av de personerna som inte har en anställning i Sverige har jag hört att ungefär tio till tjugo procent har en anställning i ett utländskt bemanningsföretag. Om personerna utstationeras via en koncern och vi har en facklig klubb på arbetsplatsen som har rätt att ta del av information. På det sättet är det ju lättare för oss att granska villkoren för de utstationerade om de utstationeras där vi har klubb jämfört med om de utstationerats av ett mindre utländskt företag. I det senare fallet har vi ju som fack inte någon praktisk möjlighet till insyn.

Hur länge stannar de för att arbeta i Sverige? Följer ofta hela familjerna med? Vem betalar deras hemresor?

Till skillnad från bärplockarna som kommer hit för att jobba säsong kan dataspecialisterna vara här i flera år, trots att de inte är anställda i Sverige. I vissa fall kommer även familjerna hit, men det beror lite på hur lång anställningsperioden är. Jag känner till ett företag där de tar in utländska dataspecialister och där betalar de sina hemresor själva, men jag har svårt att själv säga något generellt om det. I det företaget kommer de utstationerade från många olika länder, till exempel Australien, Pakistan och Kina, och de är otroligt sammansvetsade eftersom de jobbar så nära varandra. Men om någon gör något som chefen ogillar kan de få åka hem dagen efter och då kommer det in någon ny i gänget. Så de lever i konstant osäkerhet vilket ju också bidrar till den goda sammanhållningen dem emellan.

Men även om de är här i flera år är de fortfarande här under en "begränsad tidsperiod", vilket ju är kravet på att det ska kunna definieras som en utstationerad arbetstagare?

Ja, precis. Men vad som är en begränsad tidsperiod är ju väldigt luddigt.

Varför tror du att utstationerade arbetstagare är vanligare inom vissa branscher eller yrkeskategorier, än inom andra?

Jag tror det är vanligare inom branscher där man behöver få in kompetens snabbt och där det inte finns någon tid för upplärning. När det gäller dataspecialister vill man oftast ha in färdigutbildade

personer som kan en specifik produkt eller ett specifikt program, och de ska helst komma inom en vecka. Det är alltså både en kompetens- och en kostnadsfråga.



The Stockholm University
Linnaeus Center for
Integration Studies (SULCIS)

SULCIS is a multi-disciplinary research center focusing on migration and integration funded by a Linnaeus Grant from the Swedish Research Council (VR). SULCIS consists of affiliated researchers at the Department of Criminology, the Department of Economics, the Department of Human Geography, the Department of Sociology and the Swedish Institute for Social Research (SOFI). For more information, see our website: www.su.se/sulcis

SULCIS Rapportserie

- 2011:1 Andersson Joonas, Pernilla och Eskil Wadensjö,
"Rekrytering av utländsk arbetskraft: Invandras
arbetsmiljö och anknytning till arbetsmarknaden i
Sverige"
- 2012:1 Petersson, Stina, "Bemanningsföretagens roll i
rekryteringen av utländsk arbetskraft. En del av det
nordiska forskningsprojektet Labour migrants from
Central and Eastern Europe in the Nordic countries:
Patterns of migration, working conditions and
recruitment practices"
- 2013:1 Petersson, Stina "Utstationerades arbetsförhållanden
på svensk arbetsmarknad. En del av det nordiska
forskningsprojektet Labour migrants from Central and
Eastern Europe in the Nordic countries; Patterns of
migration, working conditions and recruitment
practices"