



**NORDENS FACKLIGA SAMORGANISATION
POHJOLAN AMMATILLINEN YHTEISJÄRJESTÖ
COUNCIL OF NORDIC TRADE UNIONS**

**ARBETSKRAFTENS RÖRLIGHET & SOCIAL DUMPNING
*UTMANINGAR FÖR DEN NORDISKA
ARBETSMARKNADSMODELLEN***

BILAGOR



Part-financed by the European Union
(European Regional Development Fund)



BILAGA 1: LANDSRAPPORT DANMARK

1. Den danske model

Den danske aftalemodel har eksisteret i mere end 100 år og grundelementet i modellen er fortsat, at det er arbejdsmarkedets organisationer på lønmodtagerside og på arbejdsgiverside, der indgår juridisk bindende aftaler om løn og øvrige ansættelsesvilkår, gældende på de danske arbejdspladser i den private og den offentlige sektor. I europæisk sammenhæng er lovgivningen vedrørende ansættelsesvilkår ekstremt sparsom, der findes dog en grundlæggende lovgivning om funktionærers ansættelsesforhold. Det betyder så også, at bortset fra funktionærforhold, er ansættelsesvilkår og i alle tilfælde lønvilkår uregulerede, hvis arbejdsgiveren ikke er forpligtet af kollektiv overenskomst. Enten ved medlemskab af en arbejdsgiverorganisation eller ved selvstændigt at have indgået overenskomst.

Den danske aftalemodel indeholder sit eget tvisteløsningssystem som er adskilt fra det civile domstolssystem, med egen arbejdsret eller voldgift, med partsinvolvering, til løsning af uenigheder og en forligsinstitution til løsning af uenigheder om fornyelse af eller indgåelse af nye overenskomster.

Den danske aftalemodel hviler også på en meget fri adgang til lovligt at iværksætte kollektive kampskridt, herunder sympatiaktioner i tilfælde, hvor der ikke kan opnås enighed om fornyelse eller indgåelse af en overenskomst.

Den danske aftalemodel er sektoropdelt. Der forhandles særskilt i den private sektor og den offentlige sektor og indenfor disse hovedområder forhandles der på specifikke fagområder og på virksomhedsniveau.

Grundlæggende er der opbakning til den danske aftalemodel hos såvel lønmodtagere som arbejdsgivere og det gælder både i den private sektor og i den offentlige sektor hvor f.eks. den danske finansminister er forhandlingsleder ved forhandlingerne i den statslige sektor.

Inden for de seneste ca. 10 år, har den danske aftalemodel været udfordret af EU systemet i forskellige situationer.

2. Arbejdsindvandringen i tal (EU-lande)

Nedenfor gengives udtræk af de officielle tal for arbejdsindvandring fra EU-lande opgjort som hhv. antal og tilgang (jobindsats.dk). Vi må dog have kraftige reservationer for disse tal, idet i hvert fald tallene for udstationerede ikke er retvisende. I sommeren 2010 kunne man således læse følgende artikel af Klaus Buster Jensen og Kristian Brårup Larsen på den danske netavis, avisen.dk:

”Myndighederne har intet overblik over antallet af østarbejdere i DK.

Et historisk mørketal ser nu dagens lys.

Alt imens flere danskere mister deres job, har hverken forskere, fagforeninger eller myndigheder vidst, hvor mange østarbejdere, der udfører arbejde i Danmark.

Men nye udregninger viser, at op mod 44.000 østarbejdere var udstationeret herhjemme i 2009. Det vil sige folk, som arbejder i Danmark, men på papiret bor i for eksempel Polen, Litauen eller Tyskland.

"Et overraskende højt tal," vurderer arbejdsmarkedsforsker Klaus Pedersen fra Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS) ved Københavns Universitet.

"Det er problemgruppen. Udstationerede arbejdere fra Østeuropa, hvor størstedelen bliver underbetalt," siger Klaus Pedersen. Han understreger, at tallet er vigtigt, fordi det er det første rimeligt kvalificerede bud siden østudvidelsen i 2004.

De 44.000 østarbejdere er udregnet i samarbejde med forskere ved FAOS ved hjælp af et skøn over arbejdere uden folkeregisteradresse i Danmark, foretaget af Danmark Statistik.

Tallet er hentet fra nationalregnskabet, og derefter fratrukket grænsependlere fra Sverige og Norge samt danskere i Tyskland.

Dermed kan der være arbejdere fra andre lande i blandt de knap 44.000, men i følge Klaus Pedersen er langt størstedelen arbejdere fra de nye EU-lande.

Forfejlet kontrol

Spørger man myndighederne om de officielle tal for udenlandske arbejdere i Danmark med bopæl i hjemlandet, så var der i 2009 kun 618 udstationerede arbejdere fra de nye EU-lande.

Dermed kan myndighederne ikke tjekke, om arbejderne har ordentlige forhold på arbejdspladsen, og fagforeningerne kan ikke sikre danske overenskomster.

"Det siger en masse om, at det kun er promiller som myndighederne registrere. Dermed understreger det de omfattende problemer der med myndighedernes kontrol af udstationerede," fortæller Klaus Pedersen.

Østarbejdere trodser krisen

Siden 2004 er antallet af udenlandske arbejdere mere end fordoblet. Og alt tyder på, at det ikke har ændret sig væsentligt under den økonomiske krise.

I følge Klaus Pedersen, er de fleste østarbejdere indenfor byggeriets område, hvor mange danskere under krisen er blevet arbejdsløse.

"Når ordrene i høj grad går til udenlandske arbejdere, hvilket de her tal tyder på, så ligger det et stort pres på de danske muligheder for at få et job," fortæller han, og fortsætter:

"Samtidig presser det også lønnen ned til danskere med et job, fordi de udstationerede kan gøre det så billigt."

Uorganiseret

Østarbejderne er ofte underbetalt, fordi de i følge undersøgelser i meget ringe grad er dækket af en dansk overenskomst eller medlem af en fagforening.

"Det er næppe mere end fem procent af østeuropæiske udstationerede som er medlem af en fagforening og måske det dobbelte som er dækket af en dansk overenskomst," vurderer Klaus Pedersen.

Sådan gjorde vi

Den samlede lønsum i Danmark, fratrukket lønnen til arbejdere med en dansk folkeregisteradresse.

Den tilbageværende lønsum blev divideret med gennemsnitslønnen til udlandske arbejdere i Danmark fra MIA-registret.

For at finde tallet for østarbejdere har det været nødvendigt at trække grænsependlerne fra. Det vil sige danskere, svenskere og nordmænd, som bor i enten Sverige eller Norge, men som arbejder i Danmark.

I forhold til Tyskland er der kun fratrukket danskere bosiddende i Tyskland, som arbejder i Danmark, fordi tyske arbejdere i stort omfang kan gå under betegnelsen østarbejdere herhjemme."

Nedenstående bør altså tages med (mere end) et gran salt.

Fig. 1 Udenlandsk arbejdskraft. Antal udenlandske borgere med opholdsgrundlag og lønindkomst i Danmark

			2008	2009	1. kv 2010	2. kv 2010	3. kv 2010
			Antal personer	Antal personer	Antal personer	Antal personer	Antal personer
Hele landet	Opholdsgrundlag til erhverv	Arbejdstilladelser (EU 10)	20.690	4.066	280	36	.
		Lønarbejde og selvstændig erhvervsdrivende (EU)	18.962	24.694	19.769	21.707	22.976
		Udstationerede (RUT)	438	1.229	538	724	707

Kilde: Udlændingeregisteret, CPR-registeret, CVR-registeret, DetailCOR, Registeret for udenlandske tjenesteydere (RUT)

Anm.: "Øvrige ophold til erhverv" viser personer med familiemæssig tilknytning til personer med opholdstilladelse til erhverv, personer med tilstrækkelige midler samt personer, der har opholdsgrundlag som folkepensionister. "Øvrige ophold til studier" viser personer, der har opholdsgrundlag som au pair, til humanitært arbejde, religiøse forkyndere, personer med familiemæssig tilknytning til personer med opholdstilladelse til studie, samt studerende fra de nye EU-lande, der har arbejdstilladelse i Danmark. Tabellen omfatter udenlandske borgere, der har fået opholdsgrundlag fra 1. januar 2004 og frem, og som i den valgte periode har en skattepligtig A-indkomst fra samme virksomhed på minimum kr. 1.000 pr. måned, hvoraf der er betalt arbejdsmarkedsbidrag.

Fig. 2 Udenlandsk arbejdskraft. Tilgang af udenlandske borgere med opholdsgrundlag til erhverv

			2004	2005	2006	2007	2008
			Antal personer, tilgang	Antal personer, tilgang	Antal personer, tilgang	Antal personer, tilgang	Antal personer, tilgang
Hele landet	Lønarbejde og selvstændig erhv. (EU)	Arbejdstilladelser (EU 10)	2.126	5.430	10.981	13.983	10.331
		Lønarbejde	2.583	2.781	4.423	5.617	13.853
	Udstationerede (RUT)	Udstationerede (RUT)	438

			2009	1. kv 2010	2. kv 2010	3. kv 2010
			Antal personer, tilgang	Antal personer, tilgang	Antal personer, tilgang	Antal personer, tilgang
Hele landet	Lønarbejde og selvstændig erhv. (EU)	Arbejdstilladelser (EU 10)	645	.	.	.
		Lønarbejde	10.990	2.250	3.031	2.533
	Udstationerede (RUT)	Udstationerede (RUT)	1.055	337	385	246

Kilde: Udlændingeregisteret, Statsforvaltningernes register over udenlandske borgere, CPR-registeret

Anm.: Personer mellem 16 og 70 år indgår i opgørelserne. Tabellen viser antallet af meddelte arbejdstilladelser og opholdsbeviser til arbejde og selvstændig erhvervsdrivende. Tilgangen af udenlandske borgere omfatter personer, der i den valgte periode har fået meddelt arbejdstilladelser og opholdsbeviser. Det bemærkes, at tallene for visse nationaliteter kan afvige fra tal offentliggjort af Udlændingetjenesten pga. forskelle i kategorisering. (Se nærmere i info om målinger).

3. Arbejdsindvandringen (3.-lande)

Nedenfor gengives udtræk af de officielle tal for arbejdsindvandring fra 3.-lande opgjort som hhv. antal og tilgang(jobindsats.dk)

Fig. 3 Udenlandsk arbejdskraft. Antal udenlandske borgere med opholdsgrundlag og lønindkomst i Danmark

			2008	2009	1. kv 2010	2. kv 2010	3. kv 2010
			Antal personer	Antal personer	Antal personer	Antal personer	Antal personer
Hele landet	Opholdsgrundlag til erhverv	Positivlisten og jobkortordningen	1.903	1.581	1.190	1.133	1.082
		Specialister	699	412	256	227	210
		Trainee	118	94	59	57	60
		Green Card	49	547	567	719	937
		Beløbsordningen	784	2.026	1.855	1.968	1.873
		Koncernopholdstilladelse	.	16	17	16	28

Kilde: Udlændingeregisteret, CPR-registeret, CVR-registeret, DetailCOR, Registeret for udenlandske tjenesteydere (RUT)

Anm.: "Øvrige ophold til erhverv" viser personer med familiemæssig tilknytning til personer med opholdstilladelse til erhverv, personer med tilstrækkelige midler samt personer, der har opholdsgrundlag som folkepensionister. "Øvrige ophold til studier" viser personer, der har opholdsgrundlag som au pair, til humanitært arbejde, religiøse forkyndere, personer med familiemæssig tilknytning til personer med opholdstilladelse til studie, samt studerende fra de nye EU-lande, der har arbejdstilladelse i Danmark. Tabellen omfatter udenlandske borgere, der har fået opholdsgrundlag fra 1. januar 2004 og frem, og som i den valgte periode har en skattepligtig A-indkomst fra samme virksomhed på minimum kr. 1.000 pr. måned, hvoraf der er betalt arbejdsmarkedsbidrag.

Fig. 4 Udenlandsk arbejdskraft. Tilgang af udenlandske borgere med opholdsgrundlag til erhverv

		2004	2005	2006	2007	2008
		Antal personer, tilgang	Antal personer, tilgang	Antal personer, tilgang	Antal personer, tilgang	Antal personer, tilgang
Hele landet	Positivlisten og jobkortordningen	439	609	898	1.745	1.103
	Specialister	285	330	447	314	143
	Trainee	170	160	183	177	145
	Green Card	189
	Beløbsordningen	1.352
	Koncernopholdstilladelse	1

		2009	1. kv 2010	2. kv 2010	3. kv 2010
		Antal personer, tilgang	Antal personer, tilgang	Antal personer, tilgang	Antal personer, tilgang
Hele landet	Positivlisten og jobkortordningen	201	28	13	4
	Specialister	15	6	3	.
	Trainee	85	8	5	4
	Green Card	1.116	303	878	999
	Beløbsordningen	2.055	427	257	59
	Koncernopholdstilladelse	199	65	84	106

Kilde: Udlændingeregisteret, Statsforvaltningernes register over udenlandske borgere, CPR-registeret

Anm.: Personer mellem 16 og 70 år indgår i opgørelserne. Tabellen viser antallet af meddelte arbejdstilladelser og opholdsbeviser til arbejde og selvstændig erhvervsdrivende. Tilgangen af udenlandske borgere omfatter personer, der i den valgte periode har fået meddelt arbejdstilladelser og opholdsbeviser. Det bemærkes, at tallene for visse nationaliteter kan afvige fra tal offentliggjort af Udlændingesservice pga. forskelle i kategorisering. (Se nærmere i info om målinger).

Regelværket

Som det fremgår af fig. 3 og 4 er de danske ordninger vedr. arbejdskraft indvandring fra 3.- lande undergået betydelige forandringer gennem de seneste år. I begyndelsen af dette årtusinde, var der tale om en myndighedsvurdering af hvilke behov for tilførsel af arbejdskraft, der var i de forskellige regioner af landet og indenfor brancherne her. De regionale arbejdsmarkedsråd, hvor arbejdsmarkedets parter havde sæde, spillede en betydelig og rådgivende rolle i forbindelse med disse vurderinger. Der blev således udarbejdet positivlister over brancher, hvor der var behov for tilførsel arbejdskraft og ud fra disse kunne der udstedes arbejds- og opholdstilladelser. Udenfor disse lister ville en ansøgning om opholds- o arbejdstilladelse blive forelagt arbejdsmarkedsrådene i høring med henblik på at konstatere, om ansøgningen kunne imødekommes ud fra et kriterium om behov for arbejdskraft.

Alt dette blev imidlertid ændret i 2008, hvor der sket én kraftig liberalisering af regelsættet; beløbs-, koncern- og green card ordningerne er eksempler på nogle af disse nye tiltag. Alle hviler på en udtalt målsætning, der skal skaffe mere højtuddannet arbejdskraft til Danmark. Beløbsordningen indebærer f.eks. således, at der udstedes arbejds- og opholdstilladelse til en person, der har indgået aftale eller har tilbud om ansættelse med en samlet aflønning på DKK 375.000 årligt. Dette tal reguleres ikke. Green card indebærer, at der udstedes opholdstilladelse til personer, der opnår høj score efter et pointsystem, der bl.a.. tager hensyn til uddannelse, sprogkundskaber, alder og erhvervs erfaring.

Effekter

Det er ganske vanskeligt at påvise præcise effekter af disse regelsæt på arbejdsmarkedet. Flere sager viser dog, at disse regler forvaltes lemfældigt, og ikke følger de forhold, som gælder på det danske arbejdsmarked. En hovedårsag er, at arbejdsmarkedets parter ikke mere er høringsberettigede, når det gælder tildeling af arbejdstilladelser. Og parterne kan derved ikke mere være garant for, at der ikke sker social dumping.

4. Udbredelsen af nye institutioner såsom vikarbureauer og udenlandsk registrerede selskaber som bidrager til øget social dumping

LO er i færd med at udarbejde en rapport om atypiske ansættelsesforhold, der formentlig vil kaste lys over, udbredelsen af vikarbureauer. Derudover er vi ikke i besiddelse af tale på dette område. Rapporten ventes færdiggjort denne måned (feb 2011), hvorefter udvalget resultater vil kunne indgå her.

Nordisk Union, Hotel, Restauration, Catering og Turisme oplyser, at man i forbindelse med en global kortlægning af Rezidor hotellerne (tidligere SAS Radisson Hotels) har eksempler på at et Hotel med 400 senge kun har 6 ansatte resten af opgaverne udføres af entreprenører.

Med hensyn til udenlandsk registrerede virksomheder, er det ikke ganske klart om der menes virksomheder, der ikke er etableret, men udstationerer arbejdskraft til Danmark eller om der

menes udenlandske selskaber, der er etableret i Danmark. F.s.v.a de førstnævnte henvises til det anførte i afsnit 2 om udstationerede. Der er ingen tvivl om, at det er en udbredt måde at organisere visse typer arbejde på, men vi har ingen særligt præcise angivelser af, hvor udbredt. F.s.v.a. de udenlandske selskaber, der er etableret i Danmark, har vi ikke umiddelbart tal på disse, men de synes nu erfaringsmæssigt heller ikke at spille nogen speciel rolle i.f.t. social dumping.

5. Tiltag mod social dumping

Allerede iværksættelsen af EU's indre marked indebar selvsagt en ny udfordring på arbejdsmarkedet i Danmark, og parterne på det private arbejdsmarked indgik aftaler, der tog sigte på at møde disse. DI og CO-industri indgik således den 19. juni 1992 en aftale indeholdende regler for organisationernes håndtering af spørgsmål om løn- og arbejdsforhold for udenlandske arbejder ved arbejde i Danmark. Den 20. november 1992 indgik DA og LO en aftale om udenlandske arbejdsgiveres udstationering af arbejdstagere i Danmark. Allerede i 1995 vedtog man på det toneangivende område (industrien) bestemmelser om, at vikarer var omfattet af brugervirksomhedens overenskomst og lokalaftaler – en retstilstand, der har bredt sig til en stor del af det timelønnede område i øvrigt. På byggeområdet blev der også indgået en aftale om udstationering.

Danmark benyttede sig i de første 5 år efter EU-udvidelsen af adgangen til at fastsætte overgangsforanstaltninger med henblik på at afbøde negative konsekvenser for arbejdsmarkedet.

Overgangsforanstaltningerne gjaldt imidlertid kun arbejdskraftens fri bevægelighed. Der var således fuldt gennemslag for så vidt angår reglerne om den fri bevægelighed for tjenesteydelser fra udvidelsens første dag. Fagforeningerne har brugt ganske meget tid på at sørge for at overenskomstdække de udenlandske virksomheder. Vi har ingen præcise fortegnelser over, hvor mange overenskomster, der er søgt indgået. Vi ved dog, at der siden 2004 er iværksat mellem 20 og 50 sympatikonflikter vedr. udenlandske virksomheder årligt. Der er formentlig iværksat langt flere blokader, men det har vi intet overblik over. Succesraten er indtil videre formentlig ikke særlig høj. Der var således ved udgangen af 2009 knap 150 udenlandske virksomheder på byggeområdet, der var dækket af en overenskomst.

Udvidelsen gav forbundene en høj grad af praktisk erfaring i arbejdet med udenlandske virksomheder og arbejdstagere – navnlig på byggeområdet. Bl.a. at det ofte (af mange forskellige grunde) var vanskeligt at få medarbejderne i de udenlandske til at medvirke i sager om overholdelse af overenskomsten. Dette betød en række justeringer af overenskomsterne på dette område ved overenskomstfornyelsen i 2007. Her blev man enige om en regel om delt bevisbyrde under den fagretlige behandling af sager om overenskomstbrud, en ændring af anciennitetskravet i forbindelse med arbejdsmarkedspension, således at udenlandske arbejdere som hovedregel var pensionsberettigede fra dag 1 og endelig et akkordafsnitstillæg til timelønnen, der gav en betydeligt højere mindsteløn på murerområdet.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2010 blev social dumping et mere tværgående tema. På transport- og serviceområdet blev der bl.a. indgået aftaler om indsyn med lønnen og håndtering af underentreprisesituationer. På byggeområdet blev der - bl.a. på baggrund af den erfaring, at det har været meget svært - om ikke umuligt at tvangsinddrive de domme, fagforeningerne har vundet i Arbejdsretten - indgået aftaler om en meget hurtig fagretlig

behandling af sager, der vedrørte udenlandsk arbejdskraft. Fælles for regelsættene var endvidere oprettelse af stående udvalg vedr. social dumping, der skulle overvåge og drøfte anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft på overenskomstområdet. Erfaringerne med de nye regelsæt er overvejende positive.

I mæglingsforslaget fra 2010 var der både medtaget opsamlingsregler, inspireret af industriens regler fra 1992, og en bestemmelse om social dumping, hvorefter LO og DA bl.a. skulle nedsætte et koordinationsudvalg, der skulle understøtte de rammer, overenskomstparterne havde skabt for indsatsen mod social dumping.

Der er nu udarbejdet en DA/LO-aftale om, hvorledes arbejdet skal forløbe. Der skal udarbejdes konkrete handlings- og aktivitetsplaner.

Allersenest er der på et mindre område indenfor byggeriet indgået aftale om, at de overenskomstdækkede virksomheder har en absolut forpligtelse til at sikre, at arbejde kun videregives i underentreprise til virksomheder, der er overenskomstdækkede.

Der er også gennemført lovgivning med det sigte, at modvirke social dumping. Ved arbejdsudleje skal der således indeholdes 30 % i skat og fra 1. januar 2011 tillige 8 % i arbejdsmarkedsbidrag. Fra og med indkomståret 2010 er rejsefradraget begrænset til maksimalt 50.000 kr. Der er endvidere indført ”omvendt momspligt”. Det indebærer, at danske momsregistrerede virksomheder, der køber ydelser af udenlandske virksomheder, er forpligtede til at forestå indbetalingen af moms.

Der er tillige i 2008 oprettet et Register for Udenlandske Tjenesteydere (RUT), der skal gøre det muligt for myndigheder og arbejdsmarkedets parter at få oplysninger bl.a. om, hvor der udføres arbejde af udenlandske tjenesteydere. RUT har indtil nu lidt af en betydelig underregistrering. Pr.1. januar i år er regelværket ændret således, at også betiller/ordregiver får et selvstændigt ansvar for at registreringen sker.

På det sociale område blev der allerede i forbindelse med Danmarks tiltræden til EF 1. januar 1973 indført et optjeningsprincip i relation til folkepension. Med virkning fra 1.januar 2011 er der indført stramninger i adgangen til udenlandske borgers adgang til en række familieydelse. Det drejer sig om børnefamilieydelse, børnetilskud og forskudsvis udbetalt børnebidrag.

Centrale spiller på myndighedsområdet er navnlig SKAT, Arbejdstilsynet og Udlændingetjenesten. Politiet har ikke prioriteret opgaven særligt højt. Men fælles er, at der ikke tilføres tilstrækkelige indsats til myndighedsindsatsen.

6. Indsatser i forbundene m.h.p. at organisere udenlandsk arbejdskraft som medlemmer, samt erfaringer med grænseoverskridende medlemskab/samarbejde

Den vigtigste del af arbejdet under 5 består i at få organiseret lønmodtagerne. Med henblik herpå er der iværksat talrige kampagner målrettet udenlandske arbejdskraft. Nogle af forbundene har desuden ansat personale med særlige sproglige forudsætninger (polsk) til dette arbejde. Der kommunikeres også på de relevante sprog på forbundenes hjemmesider. Se også www.3f.dk (i den engelsksprogede og polske version) for tiltag rettet mod udenlandsk arbejdskraft, f.eks. telefonlinjen "Halo Kolego". Herudover er der oprettet en tolketelefon som kan anvendes ved arbejdspladsbesøg (tolkning via mobil). Også HRCT har i sin interne

arbejdsgruppe for Tarifpolitik udviklet en miniguide for grænsependlere. Der er ikke gjort erfaringer med grænseoverskridende medlemskab. Flere forbund har forsøgt at etablere samarbejde med navnlig den polske fagbevægelse, men der er ikke kommet positive resultater ud af det foreløbig.

CASES FRÅN DANMARK

DANMARK: SNABBEHANDLING AV TVISTER

Avtal mellan Dansk Byggeri och Fagligt Fælles Forbund om udenlandske arbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark, 5 mars 2010

Indledning

Bestemmelsernes formål er at sikre overenskomstmæssige vilkår. Bestemmelserne kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet belysning af lønforholdene i virksomheden..

Overenskomstparterne er enige om, at alt arbejde inden for bygge- og anlægsbranchen i Danmark bør foregå på overenskomstmæssige vilkår, hvorved medarbejdernes løn, arbejdstid og arbejdsvilkår i øvrigt sikres.

Parterne er derfor enige om, at virksomhederne i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid bør sikre sig, at underentreprenøren har indgående kendskab til de gældende danske overenskomst- og aftaleforhold.

Parterne anbefaler endvidere, at virksomhederne indfører bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de til enhver tid og for den enkelte entreprise relevante LO forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere, som udfører arbejdet og at det betragtes som en væsentlig misligholdelse af entreprisekontrakten ikke at opfylde dette krav.

Der er enighed om, at den ovennævnte kontraktbestemmelse betyder, at arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst kan undgås, idet underentreprenøren således er omfattet af kollektiv overenskomst.

Organisationsmøde

Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, f.eks. hvis forbundet forgæves har forsøgt at komme i kontakt med virksomheden rettes der omgående henvendelse til Dansk Byggeri. Tilsvarende retter Dansk Byggeri omgående henvendelse til forbundet.

Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående organisationsmøde mellem overenskomstparterne. Ud over overenskomstparterne deltager hvervgiver og den udførende underentreprenør. Mødet afholdes på byggepladsen inden 48 timer medmindre andet aftales.

Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

Parterne kan endvidere på organisationsmødet drøfte den situation, at underentreprenøren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Hvis ikke de relevante baggrundsoplysninger kan fremlægges på organisationsmødet, skal disse fremlægges for forbundet senest 72 timer efter organisationsmødet.

Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af baggrundsoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af baggrundsoplysninger vedrører en medarbejdergruppe udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomsternes bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Faglig voldgift

Hvis der ikke under organisationsmødet umiddelbart kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes, kan udvalget tiltrædes af en af arbejdsretten fast udpeget opmand med henblik på afsigelse af en voldgiftskendelse hurtigst muligt.

For virksomheder, der ikke er medlem af Dansk Byggeri, består udvalget af repræsentanter fra virksomheden og forbundet.

Voldgiftsretten skal tage stilling til om overenskomstens bestemmelser er overholdt på grundlag af de oplysninger, der er forelagt voldgiftsretten, og i det omfang det er muligt et eventuelt efterbetalingskrav.

Såfremt organisationsmøde eller voldgift kommer frem til, at overenskomstens bestemmelser ikke overholdes, forpligter Dansk Byggeri sig til at kontakte den oprindelige hvervgiver med henblik på, at denne medvirker til sagens løsning. Dansk Byggeri orienterer forbundet herom.

Orientering af forbundene

Det påhviler virksomheden at fremsende dokumentation til forbundet for at et eventuelt efterbetalingskrav er opfyldt efter organisationsmødet eller den faglige voldgift.

Fortrolighed

Parterne er enige om, at udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og alene kan anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om overenskomstdækningen, og at de ikke må gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller arbejdsretten.

Evaluerings af 48 timers møder i 2010 (3F og TIB) og 2011 (3F).

- Der har været ca. 120 sager som følge af regelsættet om 48 timers møder. I de fleste af sagerne har der været afholdt mere end 1 møde og i mange har der været en række opfølgingsmøder.
- Der er tegnet 47 overenskomster som følge af møderne
- Der er afbrudt ca. 20 entreprisforhold som følge af manglende overenskomstdækning.
- Der er betalt knap 1,7 millioner kr. i bod og efterbetaling til 3f.
- Der er betalt 2 millioner kr.,- i efterbetaling direkte til svendene.
- Der er 15 uafsluttede sager, hvor der stadig foregår opfølgning eller fortsat fagretslig behandling.

- I 4-5 tilfælde har medlemmet af Dansk Byggeri eller Dansk Håndværk underskrevet en skærpelse af overenskomsten hvor de forpligter sig til ikke igen at samarbejde med underentreprenører der ikke er overenskomstdækkede.
- Der er 1 sag hvor Dansk Byggeri virksomheden nægtede at følge intentionen i regelsættet og ikke ville pålægge underentreprenøren at underskrive overenskomst eller afbryde samarbejdet.
- Vi har endnu den første voldgift til gode.

Der har været en række sager hvor enten en dansk eller en udenlandsk overenskomstdækket virksomhed har videreliciteret arbejde til arme og ben virksomheder.

Det er vores oplevelse at det er en omgåelse af overenskomsten der udvikler sig, og at flere ser det som muligheden for at undgå overenskomst.

Der har været enkelte sager hvor Dansk Byggeri har givet os ret i, at der ikke har været tale om et reelt forretningsforhold, men der har også været sager hvor vi ikke har kunnet blive enige.

Vi vil fokusere på hvordan vi kan håndtere denne type omgåelse i fremtiden, og bl.a. se på en formulering til de kommende overenskomstforhandlinger der giver os bedre redskab imod denne type omgåelse.

BILAGA 2: LANDSRAPPORT FINLAND

1. Kort om Finlands arbetsmarknadsmodell

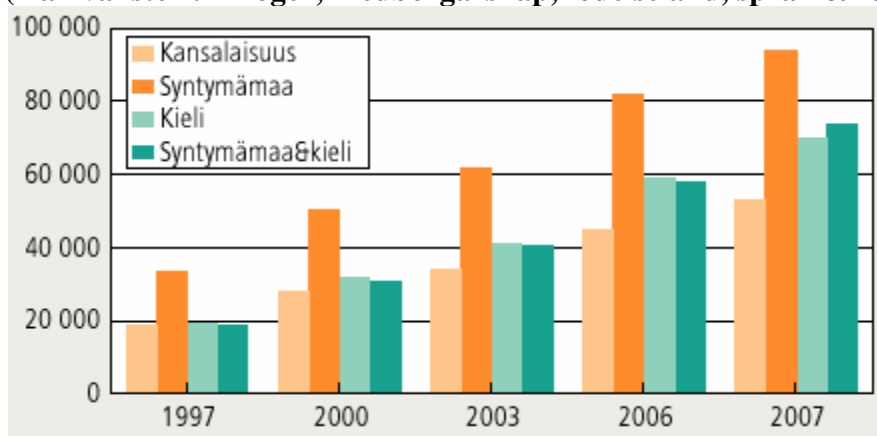
Nästan alla sektorer i Finland har ett allmänt bindande kollektivavtal och tillsammans täcker de ca 90 % av arbetskraften, men samtidigt har särskilt de högre tjänstemännen inom vissa sektorer haft problem med att få ett kollektivavtal.

Vårt avtalssystem förändrades i mitten av 2000-talet då arbetsgivarna beslöt att inte mer ingå centrala avtal. Resultatet är ett decentraliserat förbundsvis avtalssystem och en aning mer störningar på arbetsmarknaden. Avtalen är snävare och präglas mer av rena lönefrågor.

2. Arbetsinvandring i siffror

År 1991 var antalet fast bosatta utlänningar i Finland 37 600, år 2000 var vi uppe i 91 100 och år 2009 var siffran 155 700. Av dessa var år 2009 56 100 EU-medborgare, 31 500 kom från NIS-länderna och 68 100 från övriga världen. De största grupperna kommer från Ryssland (28 200), Estland (25 400), Sverige (8 600), Somalia (5 500) och Kina (5 100). Därefter kommer Thailand, Irak, Turkiet, Tyskland och Stor Britannien.

Figur 1: Antalet sysselsatta utlänningar 1997–2007 enligt några utlänningsgrunder, (från vänster till höger; medborgarskap, födelse land, språk & födelse land+språk)



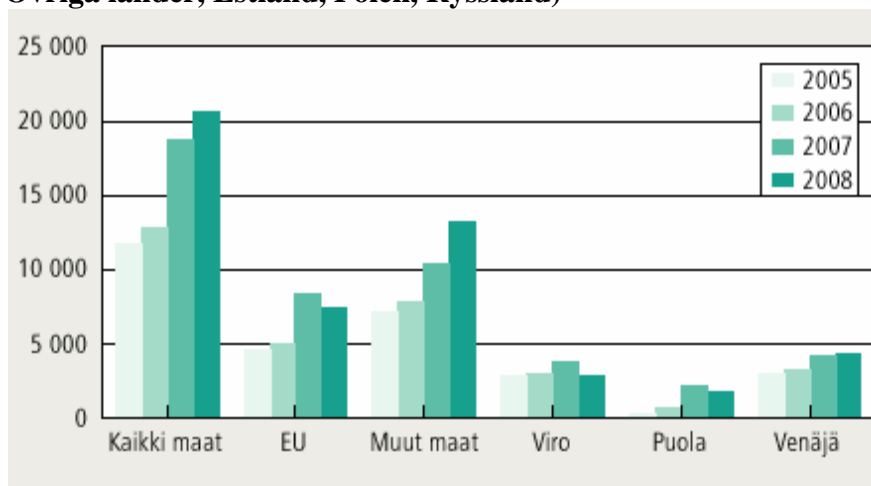
Källa: Työssäkäyntitilasto. Statistikcentralen.

Vid sidan om de fast bosatta utlänningarna så arbetar tusentals utlänningar tillfälligt i Finland. Det finns ingen heltäckande statistik om denna grupp. Antalet personer som tillfälligt arbetar i landet beräknas ha ökat märkbart mer än antalet fast bosatta utlänningar eller antalet utländska sysselsatta under de senaste åren.

Enligt migrationsverket flyttade ca 10 000 personer under senaste årtiondet årligen till Finland för att arbeta. Nu är vi redan uppe i ca 20 000 arbetstillstånd per år (figur 2). Här beaktas dock inte t.ex. nordiska arbetstagare som kan arbeta i Finland utan uppehålls- eller arbetstillstånd. Utanför statistiken är även de som arbetar en kortare tid i Finland (mindre än två veckor). Dessutom kan vissa yrkesutövare och t.ex. EU-medborgare arbeta i max tre månader i Finland utan arbetstillstånd.

Enligt registeruppgifterna är antalet tillfälliga utländska arbetstagare i Finland ca 35 000-45 000. I denna siffra ingår bl.a. inte skogsbärplockare eftersom de inte har en pensionsförsäkring och inte heller är skattepliktiga.

Figur 2. Tillfälliga utländska arbetstagare (från vänster till höger; Alla länder, EU, Övriga länder, Estland, Polen, Ryssland)



Källa: Utlänningsregistret. Migrationsverket.

Detta betyder att vi inte har exakt kunskap om antalet utlänningar som arbetar fast eller tillfälligt i Finland trots att många myndigheter samlar statistikinformation om utländska arbetstagare. Särskilt svag är vår kunskap om de arbetstagare som kommer från EU/EES -området. De tillfälliga arbetstagarna kan indelas i säsongarbetstagare och s.k. utsända eller uthyrda arbetstagare. Av den tillfälliga arbetskraften är den största gruppen från EU -området. Myndigheterna, forskarna och facket utgår allmänt från att antalet tillfälliga arbetstagare år 2009 var i Finland 57 500–67 500 och av dem var ca 40 000 – 50 000 från EU -området.

Byggnadsförbundet räknar med att det år 2009 arbetade 20 000-25 000 utlänningar på våra byggarbetsplatser. Förbundet gjorde på våren 2010 en omfattande undersökning som visade att de finländska byggarna var i en klar minoritet på t.ex. fasadrenovationsbyggena i Helsingfors. En stor majoritet av den utländska arbetskraften kommer från Estland men även från Polen, Ukraina och Ryssland. Även inom latbruket och trädgårdsbranschen har man många utländska arbetstagare. De senaste statistiska uppgifterna är från 2007 då antalet utländska arbetstagare inom dessa branscher var ca 14 700.

Utöver dessa kommer de som inte arbetar i ett anställningsförhållande. Om dessa finns ingen pålitlig statistik.

3. Arbetsinvandring – regelverk och inverkan

3.1 Regelverk

EU-medborgare och medborgare i Liechtenstein och Schweiz kan i tre månader arbeta fritt i Finland. Efter tre månader bör de registrera sin uppehållsrätt, men som arbetstagare behöver de inte något uppehållstillstånd. I praktiken är det få som registrerar sig och det är vanligt att man inte känner till reglerna.

Vanligen bör en arbetstagare som inte är EES-medborgare ha ett så kallat uppehållstillstånd för arbetstagare. Utlänningslagen tillåter även att man i vissa situationer kan förvärvsarbeta på basen av ett vanligt uppehållstillstånd, visum eller visumfrihet. När man beviljar tillstånd bör man beakta arbetsmarknadens behov. Syftet med systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare är att främja möjligheterna för den arbetskraft som redan finns på arbetsmarknaden att få arbete. Samtidigt vill man även främja tillgången på arbetskraft. En utlänning har rätt att arbeta med stöd av annat uppehållstillstånd än uppehållstillstånd för arbetstagare ifall han arbetar med ledningsuppgifter på högsta eller mellannivå i ett företag eller utför sakkunniguppdrag som kräver specialkompetens.

Regeringen lämnade 2009 till riksdagen ett lagförslag om utlänningar och utlänningsregister. I utlänningslagen förändrade man bestämmelserna om uppehållstillstånd. Regeringen motiverade sitt förslag med det att systemet med uppehållstillstånd för arbetstagare bättre bör främja invandring av utländsk arbetskraft och Finlands dragningskraft genom att förenkla och göra systemet med arbetstillstånd för arbetstagare tydligare. Regeringen föreslog att det första uppehållstillståndet för en arbetstagare kunde ges för högst fem år. Utgångspunkten var att rätten att arbeta skulle ingå i uppehållstillståndet. Vid sidan om att man utvecklade ansökningsförfarandet så ingick det i helheten att man även skulle slopa tillgångsbedömningen. Detta motiverade regeringen med att man kan upprätthålla konkurrenskraften för den arbetskraft som redan finns i Finland genom att effektivt övervaka att anställningsvillkoren iakttas. Den ansvarige ministern väddjade ofta – felaktigt – i tillgångsbedömningsfrågan till det system man i Sverige skapat på basis av ett omfattande samarbete.

I regeringens motiveringar tar man i och för sig upp EU-medborgarnas gemenskapsföreträde som innebär att medborgare i EU- och EES-staterna samt Schweiz och tredjelandsmedborgare som lagligen vistas i området och som har rätt att arbeta skall ha företräde till lediga arbetsplatser. Detta betyder att beviljandet av ett arbetstillstånd förutsätter att arbetsgivaren först försöker rekrytera arbetskraft inom den Europeiska Unionen, EES samt Schweiz och kan uppvisa en utredning om detta. Det hur företrädesrätten skall genomföras är tillsvidare en obesvarad fråga. .

Löntagarcentralorganisationerna FFC, STTK och Akava konstaterade redan den 8 augusti 2008 i sitt utlåtande till regeringens utkast till utlänningslag och lag om utlänningsregister, som inrikesministeriet hade berett, att det att man slopar tillgångsbedömningen förutsätter konkreta och tillräckligt effektiva arbetsredskap för att klara av för- och efterövervakningen. I praktiken betyder detta mer kompetent personal och resurser till migrationsverket, arbetarskyddsdistrikten, gränsbevakningen och polisen inklusive återskapande av centralkriminalpolisens utlänningsenhet. Löntagarcentralorganisationerna föreslog även att man i lagen borde göra det möjligt att ifall arbetsmarknadssituationen det kräver återgå till systemet med tillgångsbedömningen. Organisationerna föreslog även, att justitieministeriet börjar bereda fackets rätt att väcka talan och att man vidtar effektiverar åtgärder mot människohandel. Inga av fackets uppmaningar beaktades i regeringens förslag och därför sade facket nej till förslaget.

Det var meningen att lagen skulle träda ikraft under år 2011. Ikraftträdandet förutsätter att migrationsverket tar i bruk ett elektroniskt saksbehandlingssystem för utlänningsfrågor. Den finländska fackföreningsrörelsen förhåller sig mycket skeptiskt till regeringens förslag och kan inte stöda det. Man har inte beaktat de centrala förslag som löntagarorganisationerna framförde 2008. Reformen av utlänningslagen har fått så mycket kritik att behandlingen har

gått i stå i riksdagens utskott. Följande riksdagsval hålls i april 2011. Sannolikheten för att lagreformen, som även fackföreningsrörelsen motarbetar, inte genomförs under denna regeringsperiod är stor. Man måste även konstatera, trots att det elektroniska saksbehandlingssystemet, som är en förutsättning för att lagen skall kunna träda ikraft nu officiellt är i funktion så fungerar den inte ur övervakningssynvinkel på ett acceptabelt sätt.

3.2 Följder

I och med att den utländska arbetskraften har ökat har vi fått två arbetsmarknader. Utländska arbetstagare blir t.ex. utan övertids-, veckosluts- eller semesterersättningar. Problemen är störst på arbetsplatser var arbetstagarna är tillfälligt i Finland och var arbetet har splittrats upp i en kedja av underleverantörer. Problemen är vanliga inom bl.a. bygg- och teknologindustri, lantbruket samt städ-, hotell- och restaurangbranscherna. Många utlänningar måste betala olika förmedlingsavgifter trots att det är förbjudet i Finland. Inom många branscher har man även kunnat konstatera stora brister i arbetarskyddet och boendeförhållanden. Problemen är vanligast inom FFC:s organiseringsområde men även arbetstagare med en högre utbildning – och särskilt om de kommer från mer avlägsna länder – har i vissa fall arbetet för en lägre lön. Ofta är det frågan om utsända arbetstagare eller s.k. tjänsteleverantörer.

Det händer att arbetstagarna nöjer sig med den otillfredsställande situationen emedan den lön de får i Finland ofta är högre än lönen i ursprungslandet. Dessutom är de ofta beroende av sin arbetsgivare eller förmedlare och vill därför inte göra sin fordran stridig.

Missbruket av utländska arbetstagare har blivit vanligare och det förekommer t.o.m. något som påminner om människohandel. Det vanliga är att problemen är mer flagranta ifall arbetstagaren kommer från ett avlägset land och hans eller hennes ekonomiska situation är svag och inte känner till det finländska samhället eller arbetslivet.

4. Åtgärder för att begränsa social dumpning

I praktiken har arbetarskyddsmyndigheterna inte tillräckliga resurser för att bevaka implementeringen av kollektivavtalen. Fackförbund eller andra organisationer har inte rätt att väcka talan.

Lagen om enheten för utredning av grå ekonomi och lagen om en förändring av 4§ i lagen om skatteförvaltningen förstärker övervakningen av arbetsmarknaden. I skatteförvaltningen bildade man en fast utredningsgrupp för den gråa ekonomin som skall främja arbetet mot gråekonomi genom att producera och sprida information om den gråa ekonomin. Dessutom utreder enheten samfund och andra företag för andra myndigheter i syften som fastställs i lagen. Enhetens arbete försvåras vidare av att det elektroniska systemet inte får information av alla relevanta kretsar och omvänt. I det elektroniska registret ingår inte automatiskt uppgifter om t.ex. skuldsanering, lönefordran eller obetalda social- och pensionsavgifter.

Lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid användande av utomstående arbetskraft eller den s.k. beställarens ansvar -lagen trädde i kraft i början av år 2007. Lagens uppgift är att ge företaget en möjlighet att säkra sig för att de företag som de ingår avtal med om hyrd arbetskraft eller underentreprenad fyller sina lagstadgade plikter som avtalspart och arbetsgivare. Lagens syfte är att motverka grå ekonomi och de skadeverkningar som en osund konkurrens förorsakar när företag, kommuner och stat använder hyrd arbetskraft samt förebygga utnyttjande av arbetskraft och osund konkurrens. Lagen har fungerat rätt så dåligt. .

Lagen förändrades i början av år 2011. Meningen var att göra den effektivare. Den finländska fackföreningsrörelsen är positiv till förbättringsförslagen trots att de inte är tillräckliga. Vissa framsteg gjordes t.ex. i frågan om företagens försumelsevederlag. Lagen kompletteras med en bestämmelse om att man vart tredje år skall granska försummelsevedarlagens minimi- och maximibelopp på basen av förändringar i penningvärdet. Samtidigt höjer man minimivederlaget från 1 500 euro till 1 600 euro och maximivederlaget från 15 000 euro till 16 000 euro. Trots att lagen innebär en förbättring så är förhöjningen inte så betydande att den skulle starkt avskräcka företag från att bryta mot lagen om beställarens ansvar. Förändringen främjar inte tillräckligt kraftigt en jämbördig konkurrens mellan företagen eller de att man skulle respektera anställningsvillkoren.

5. Medlemsförbundens åtgärder för att rekrytera arbetsinvandrare

Invandrarna är tillsvidare inte lika väl organiserade som urbefolkningen. Detta till trots hade FFCs medlemsförbund på våren 2010 redan över 17 000, STTKs medlemsförbund ca 5000–7000 och Akavas medlemsförbund 4000–6000 medlemmar med invandrarbakgrund. Några förbund satsar på att aktivt rekrytera utländska arbetstagare och hjälper även sådana utländska arbetstagare som inte är medlemmar. FFC, STTK och Akava och många av deras medlemsförbund har producerat informationsmaterial på olika språk. Och arbetslivsutbildning för medlemmar med utländsk bakgrund.

Från och med år 2002 har FFC en mångkulturalismarbetsgrupp för centralorganisationen och medlemsförbunden med uppgift att fungera som diskussionsforum, att samla och producera hålla kontakt med invandrarnas organisationer. Dessutom fungerar gruppen som ett kontaktnätverk för intressebevakningsfrågor och utreder olika servicebehov. FFC ordnar även olika forumevenemang för medlemsförbundens invandarmedlemmar. Detta gör det möjligt för dem att mötas med andra organisationsaktiva samt ta upp problem som de möter i arbetslivet och samhället.

I STTK inledde 2010 en förhandlingsdelegation som består av medlemsförbunden sin verksamhet för att främja invandrarnas organisering samt effektivera deras intressebevakning. I Akava behandlar man invandrarfrågor i respektive utskott. Dessutom tar man upp invandrar- och migrationsfrågor i rörlighetsnätverket.

Dessutom arbetar FFC, STTK och Akava samt många av medlemsförbunden med mångkulturalism, jämbördigt bemötande till exempel med projekt som introducerar multikulturellt arbetsliv. I Tallinn har man en infopunkt som informerar ester som vill jobba i Finland om vårt arbetsliv och arbetstagarnas rättigheter och den fackliga rörelsen. Nedan några exempel:

Infopunkten i Tallinn

År 2002 grundade man i Tallinn en infopunkt som informerar och ger råd i frågor som berör arbetet i Finland. Information ges om lönenivån, beskattningen, arbetsvillkoren och arbetslagstiftningen samt om den service som fackföreningarna ger och den nordiska fackföreningsrörelsens principer. Infopunkten i Tallin var ursprungligen en del av EU:s Interreg IIIA program med syfte att utveckla arbetsmarknadssamarbetet mellan Estland och Finland. Projektet avslutades 2005. Parterna var FFC och dess fackförbunds, Tjänstemannauunionen samt Estlands fackliga centralorganisation EAKL. FFC och dess

medlemsförbund samt Tjänstemannaunionen fortsatte projektet med egen finansiering till slutet av år 2008. Nu fortsätter infopunktens arbete med Byggnadsförbundets finansiering.

Projektet förstärkte samarbetsrelationerna mellan ester och finländare och förstärkte sådana esters som ville jobba i Finland kunskap om reglerna i vårt arbetsliv och om fackföreningsrörelsen. Under projektets gång besökte 9 500 personer som var intresserade av det finländska arbetslivet och fackföreningsrörelsen. Dessutom tog man emot ca 8 000 förfrågningar per telefon eller e-post. De aktivaste yrkesgrupperna var byggnads, service, metall, transport, lant- och skogsbruk samt hälsovård.

Löntagarorganisationernas gemensamma guidebok: Ammattiyhdistysliikkeen ABC

FFC, STTK och Akava har publicerat en gemensam guidebok Ammattiyhdistysliikkeen ABC (Fackföreningsrörelsens ABC) på finska, engelska, estniska och ryska. Den engelskspråkiga versionen:

http://www.akava.fi/files/2267/The_Finnish_Trade_Union_Movement_What_Every_Employee_Should_Know_ay_abc_en.pdf

Arbetsmarknadsorganisationernas gemensamma utbildningsmaterial för arbetsplatserna

Arbetsmarknadscentralorganisationerna (FFC, STTK, Akava och EK) producerade år 2007 ett gemensamt utbildningsmaterial för arbetsplatserna för att främja jämbördighet på arbetsplatserna. Materialet utarbetades av Kiljava -institutet och Johtamistaito -institutet. Publikationens namn är : *Mahmoud, Merts ja Maija: Monimuotoinen työyhteisö ja syrjimätön työn arki.*

Mångkulturalism som resurs i arbetsgemenskapen -projektet

FFC har varit med i flere invandrar- och mångkulturalismprojekt. I huvudstadsregionen och Åbo genomförde man åren 2001–2005 ett ESR Equal -finansierat projekt (*Monikulttuurisuus voimavaraksi työyhteisössä -hanke – Etmo/ Mångkulturalism som resurs i arbetsgemenskapen*). Sexton arbetsgemenskaper med invandrararbetskraft deltog i projektet. I samband med projektet genomfördes ett av de första undersökningarna om invandrarnas arbetsförhållanden. I undersökningen jämförde man bl.a. det hur invandrarna och urbefolkningen förhöll sig till arbetet och arbetslivet och hur de anpassade sig till arbetslivet. Projektet utarbetade ett utbildningsmaterial om mångkulturalism.

Introduktion av projektet mångformad arbetsgemenskap

SAK hade det administrativa ansvaret på det projekt som följde Etm *Perehdyttämällä monimuotoiseen työyhteisöön -hankkeen (Petmo)*. Den genomfördes på 17 arbetsgemenskaper i Helsingfors, Esbo och Vanda (huvudstadsregionen). Arbetsplatserna representerade industrin, den offentliga sektorn och servicebranscherna. Petmon samarbetspartner var tre utbildningsorganisationer (TSL (ABF), Kiljava institutet och JTO), arbetsgivarorganisationen

EK, åtta FFC -fackförbund samt tjänstemannaunionen och sjuksköterskeförbundet Tehy från STTK. Under Petmo utvecklade man ett utbildningsprogram för fyra studieveckor (monimuotoisuusperhdyttäjän. På basen av detta har Kiljava -institutet och Johtamistaito institutet erbjudit utbildning för förtroendevalda och förmän. Petmo resulterade i en introduktions handbok för invandrare. Petmo materialet finner ni på FFC:s hemsidor under rubriken *Työelämätietao maahanmuuttajille (arbetslivsinformation för invandrare)*⁹.

Increasing Multicultural Co-working –projektet

Akava är med i ledningsgruppen för Increasing Multicultural Co-working -projektet. Projektets syfte är att främja mångkulturalitet i det finländska arbetslivet och stöda invandrare med högre utbildning att hitta arbete bl.a. genom att ge företagen utbildning i mångkulturalism samt ge utländska arbetssökanden information om det finländska arbetslivet. Merinformation på engelska: <http://www.dipoli.tkk.fi/hankkeet/imc/engl.html>

6. Erfarenheter av gränsöverskridande fackligt medlemskap/samarbete

Åtminstone följande Akava -förbund har gränsöverskridande avtal med andra nordiska förbund inom den egna sektorn:

Teknikens Akademikerförbunds TEK, Nya Ingenjersförbundet, Driftingenjersförbundet i Finland, Akademiska naturvetarförbundet, Miljöspecialisternas centralförbund, Finlands Ekonomförbund, Finlands Farmaciförbund, Finlands Tandläkarförbund, Finlands Juristförbund, Statsvetarnas Förbund i Finland SVAL rf, Finlands Läkarförbund.

De tre först nämnda har även ett gemensamt nordiskt avtal med Australiens Ingenjersförbundet. TEK är också med i UNIs och EMFs Guest Membership samarbete. Finlands Tandläkarförbund samt Läkarförbund har också avtal med respektive förbund i Estland.

I praktiken får gästmedlemmar samma tjänster som vanliga medlemmar under en period om sex månader till två år beroende på avtal. Information och juridisk hjälp är de viktigast. I vissa fall kan man också fortsätta som passiv medlem i hemlandets fackförbund. Ett problem är att alla förbund inte erbjuder samma tjänster och procedurerna kan variera. Alla medlemmar känner inte heller till gästmedlemskapets möjligheter. I några länder är det svårt att hitta rätta kontakter.

FFC:s ledningsgrupp fattade 2006 ett principbeslut om att rekommendera förbunden att en arbetstagare som kommer från ett EU-land skall, när han övergår från ursprungslandet fackförbund till ett FFC -förbund får samma medlemsrättigheter i FFC-förbundet såsom de som motsvarande tid har varit medlemmar under förutsättning att han eller hon omedelbart innan arbetstagaren ankommer till Finland har i sex månader varit medlem i ett fackförbund som är medlem i en centralorganisation som är med i EFS eller IFS. Den nya medlemmen bör uppvisa ett skriftligt intyg på att han eller hon inte har obetalda medlemsavgifter för en period som är längre än en månad (30 dagar). Åtminstone två FFC -förbund har ett avtal om överföring av medlemskap med estniska förbund: JHL har ett avtal med ROTAL och PAM med ETKA. Dessa avtal innehåller dock inte arbetslöshetsskydd.

CASES FRÅN FINLAND

FINLAND: BRIST PÅ RESURSER FÖR MYNDIGHETSKONTROLL

IT-specialister från tredje land

I Finland har en utlänning rätt att förvärvsarbeta med ett vanligt uppehållstillstånd (dvs. utan arbetsmarknadsprövning) om personen arbetar på ledningen på mellan- eller högstanivå, eller har speciella kunskaper från krävande expertuppdrag. De flesta experter kommer för korta projektarbeten, oftast för mindre än ett år. Det beviljades nästan 2400 uppehållstillstånd för specialister under 2009. De är främst IT-specialister, och den enskilt största gruppen är indiska IT-specialister som har fått runt 800-850 uppehållstillstånd per år, den näst största är kinesiska IT-specialister som fått runt 200-250 uppehållstillstånd varje år.

Migrationsverket självt har berättat att lönerna för IT-personal har minskat på grund av den ekonomiska nedgången under senaste år. De personer som kommer som specialister betalas för närvarande endast cirka € 1800-2000 per månad. Under tidigare år var den genomsnittliga lönen ca 2500-2800 € per månad. Enligt Migrationsverket har lönerna ofta uppvägs av naturliga fördelar såsom traktamenten, lägenhet, mobiltelefoner och sjukförsäkring - som enligt finska kollektivavtal inte ens kan räknas som en del av lönen. Det belopp som betalas till specialister är anmärkningsvärt lågt jämfört med de genomsnittliga lönerna i Finland och särskilt i jämförelse med de genomsnittliga lönerna för IT-proffs i Finland. Enligt kollektivavtal ska specialister betalas enligt deras utbildning, erfarenhet och arbetsbeskrivning.

Migrationsverket bör, enligt deras egen politik, utvärdera kvaliteten på ansökan genom att be den sökande att lämna in bevis på anställningsavtal, befattningsbeskrivning, arbetsuppgifter, lön och företagets storlek. Migrationsverket kräver att den sökande har en akademisk examen, och att han/hon kommer att arbeta med krävande arbetsuppgifter som kräver en examen. Särskild kompetens bedöms utifrån bland annat arbetets funktion, ersättning eller att arbetet kräver särskild utbildning eller speciella kvalifikationer. En akademisk examen visar inte i sig att jobbet kräver särskild kompetens.

Således utgör bristen på kompetens och resurser på Migrationsverket ett problem. Det finns uppenbarligen inte tillräckligt med kunskap om kollektivavtal, men det har varit svårt för fackföreningarna att få exakt information om situationen. För fackföreningarna är det samtidigt svårt att få tag på dessa utländska specialister direkt eftersom de endast stannar en kort period i landet. Ett annat problem är att för de utländska specialisterna kan sådana låga löner fortfarande vara bättre än lönerna i deras ursprungsländer (Indien, Kina) – särskilt när de inte behöver anpassa sig till prisnivån i Finland under den korta tid de lever här. Och de vet att det är lätt för företag att ändra dem till något annat om de klagar på lönerna.

FINLAND: RIKTADE ÅTGÄRDER FÖR BESTÄLLARANSVAR

Lagen om beställaransvar för den som anlitar utomstående arbetskraft

Lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid användande av utomstående arbetskraft eller den s.k. beställarens ansvar -lagen trädde i kraft i början av år 2007. Lagens uppgift är att ge företaget en möjlighet att säkra sig för att de företag som de ingår avtal med om hyrd arbetskraft eller underentreprenad fyller sina lagstadgade plikter som avtalspart och arbetsgivare. Lagens syfte är att motverka grå ekonomi och de skadeverkningar som en osund konkurrens förorsakar när företag, kommuner och stat använder hyrd arbetskraft samt förebygga utnyttjande av arbetskraft och osund konkurrens. Lagen har fungerat rätt så dåligt. .

Lagen förändrades i början av år 2011. Meningen var att göra den effektivare. Den finländska fackföreningsrörelsen är positiv till förbättringsförslagen trots att de inte är tillräckliga. Vissa framsteg gjordes t.ex. i frågan om företagens försumelsevederlag. Lagen kompletteras med en bestämmelse om att man vart tredje år skall granska försumelsevederlagens minimi- och maximibelopp på basen av förändringar i penningvärdet. Samtidigt höjer man minimivederlaget från 1 500 euro till 1 600 euro och maximivederlaget från 15 000 euro till 16 000 euro. Trots att lagen innebär en förbättring så är förhöjningen inte så betydande att den skulle starkt avskräcka företag från att bryta mot lagen om beställarens ansvar. Förändringen främjar inte tillräckligt kraftigt en jämbördig konkurrens mellan företagen eller de att man skulle respektera anställningsvillkoren.

BILAGA 3: LANDSRAPPORT ISLAND

1. Det isländska arbetsmarknadssystemet.

Diskussionen om utländska arbetstagare på den isländska arbetsmarknaden var kraftig under förra delen av perioden som behandlas här dvs. åren 2006-2008, men efter bankrasen hösten 2008 har fokuset dock minskat på detta subjekt bl.a. på grund av att färre utländska arbetare är nu aktiva på den isländska arbetsmarknaden. Orsaken är bl.a. att allt från bankrasen hösten 2008 och tiden dess förinnan minskade efterfrågan efter arbetskraft markant på grund av inskränkningar i investering och privatkonsumtion som förorsakade arbetslöshet inom byggnadsbranschen, professionell service inom handel och tjänstesektorn.

Arbetslösheten växte kraftigt redan under hösten 2008 och har helt över minskat lite sedan. Året 2006 var arbetslösheten 2,9 procent, kulminerade i april 2009 när den nådde 9,1 procent men under årsslutet 2010 var den 8,0 procent. De flesta arbetslösa är bosatta i huvudstadsområdet och över hälften är män. Över 2/3 delar arbetslösa är i åldern 25-54 år. Då har över hälften av alla arbetslösa enbart enbart grundutbildning. De flesta arbetslösa kommer från handels- och reparationssektorn, byggnadsbranschen, industri n och råvaroproduktionen.

Långtidsarbetslösheten är ett stort bekymmer. De som varit utan arbete längre än 6 månader utgör 61 procent av alla arbetslösa och de som varit arbetslösa i mer än ett år är över en tredjedel. Då har arbetstiden förkortats jämte denna förändring, från 47,2 timmar per vecka året 2006 till 44,8 år 2010 för heltidsarbete

Nu beräknas utländska medborgare på den isländska arbetsmarknaden vara runt 15-16 tusen eller 8-9 procent av arbetsmarknaden. Arbetslösa utländska medborgare är runt 2.000 personer men det betyder att arbetslösheten inom gruppen är över 13 procent som är markant högre än hos andra grupper propositionellt jämfört med genomsnitts arbetslösheten i landet. Detta beror troligen på att de flesta av dem arbetade tidigare inom byggnadsbranschen (27 procent) men där ökade arbetslösheten storligen efter rasen.

2. Arbetstagare från EES -området

Utländska medborgare från EES- området har alltid utgjort den största delen av utländska arbetstagare på isländsk arbetsmarknad, det har varit regeringens målsättning, särskilt efter EES- områdets utvidgning, att medborgare från medlemsländerna prioriteras framför medborgare från länder utanför.

Efter utvidgningen av EU kom ett stort antal medborgare från de nya EU-länderna för att arbeta i Island men fram till den 1 maj 2009 behövde arbetsgivare informera (Arbetsmarknadsinstitutet) om arbetstagare från Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slovakien, Slovenien, Tjeckoslovakien och Ungern. Syftet med informationskyldigheten var att ge myndigheterna en möjlighet att ha översyn med vilka kom in i landet, bl.a. för att fullfölja gällande rättigheter på arbetsmarknaden. Myndigheterna ansåg att registreringen var viktig för att evaluera effekten av EU utvidgningen på arbetsmarknaden men också för att garantera möjligheten att vidta åtgärder för att förhindra allvarliga störningar på den inländska arbetsmarknaden. Tillstånd för medborgare från Bulgarien och Rumänien för att komma in

på isländsk arbetsmarknad är dock ännu begränsat till den 1 januari 2012 men medborgare i dessa länder måste ansöka om arbetstillstånd enligt lagen om utländska arbetstagare precis som medborgare från länder utanför EES.

Enligt registreringsstatistik om medborgare från de nya EES-länderna kom året 2007 över 7.100 personer från dessa länder till Island, hälften mindre än året 2008 och minskade ytterligare år 2009, dels p.g.a. att registrering inte var nödvändig efter den 1 maj det åren inte minst p.g.a. att efterfrågan efter arbetskraft upphörde nästan helt efter bankraset. Antalet EES-medborgare på isländsk arbetsmarknad var drygt 8.000 året 2006, gick upp till drygt 14.000 året 2008 men sjönk till drygt 12.000 under året 2010. Drygt hälften av dessa utländska medborgare kommer från Polen.

Tecken om ökad utvandring av utländsk arbetskraft kan också ses på statistik om utgivna E301 intyg. Under året 2007 utgavs 1.200 sådana intyg och över 2.300 året 2008 men under de första 8 månaderna året 2009 utgavs 2.600 intyg.

3. Arbetstagare utanför EES

De flesta utländska medborgare som kommer till landet kommer från länder inom EES. Medborgare som är tredjelansmedborgare och även Bulgarien och Rumänien, behöver arbetstillstånd för att få vara verksamma på isländsk arbetsmarknad men mycket färre arbetstillstånd har beviljats de sista åren, särskilt från mitten av året 2006 när de nya EES-länderna fick full rätt till deltagande på arbetsmarknaden.

Enligt information från Arbetsmarknadsinstitutet beviljades drygt 2.800 nya tillfälliga arbetstillstånd under året 2006, minskade ner till runt 500 året 2008 och ytterligare ner till runt 200 året 2009. Antalet utländska medborgare utanför EES på isländsk arbetsmarknad har minskat från runt 5.000 under året 2006 i runt 3.000 under året 2010.

I lagen nr. 97/2002 om arbetstillstånd för utlänningar finns bl.a villkor för arbetstillståndsbeviljan att ingen arbetstagare på inhemsk arbetsmarknad eller inom EES-området sökt arbetet. Eftersom arbetslösheten ökat enormt, har beviljan av arbetstillstånd självklart minskat.

I lagen finns berättigande att bevilja förutan tillfälligt arbetstillstånd, arbetstillstånd för specialister, professionella idrottsutövare, för att hålla ihop familjer, utbildning och p.g.a. andra särskilda orsaker. Tillfälligt arbetstillstånd är begränsat vid en bestämd arbetsgivare.

Ansökningar om arbetstillstånd har som sagt blivit markant färre från bankraset hösten 2008 och det finns inga indikationer på att det kommer att förändras under den närmaste tiden.

4. Många nya företag så som bemanningsföretag och utländska företag som ökar risken för social dumpning

Verksamhet av både inhemska och utländska fuskföretag, social dumpning och utnyttjan av utländska arbetstagare var ett stort problem på isländsk arbetsmarknad. Detta hade särskilt med företag, både utländska och inhemska, som presenterades som bemanningsföretag, men också andra utländska företag som var verksamma här i Island som serviceleverantörer. I början koncentrerades detta vid infrastrukturprojektet vid Kárahnjúka på Östra Island. Många problem kom upp i detta sammanhang och de flesta relaterade till avsiktligt

utnyttjande av utländska arbetstagare, brott mot kollektivavtal, lagar och social dumpning, skattefusk och andra tvivelaktiga eller direkt olagliga handlingar.

Det var helt klart att de konflikter och problem som kom upp angående denna verksamhet kopplades direkt till utvidgningen av EU-området och utförandet av EES-avtalet, för oftast länkades det ihop med företag och arbetstagare från de nya EES-länderna.

Erfarenheten av projektet vid Kárahnjúka där ett stort antal utländska arbetstagare jobbade var mycket viktig för den isländska fackföreningsrörelsen. Kraftig konflikt om löneavtal, anställningsvillkor och allmänna rättigheter för de utländska arbetstagarna bröt ut mellan facket och huvudentreprenören på byggplatsen, det italienska företaget Impregilo. Facket kritiserade isländska myndigheter och Arbetsgivarcentralen SA för skonsamhet och även för att stötta företaget i sin brottslighet. En viktig etapp i fackets kamp mot social dumpning av utländska arbetstagare uppnåddes med ett avtal mellan ASI(LO Island) och Arbetsgivarcentralen (SA) i mars 2004. Den 1. maj 2005 lanserade ASÍ projektet ”En rätt – inget fusk”, som riktades speciellt mot social dumpning av utländska arbetstagare. Projektet fick stor uppmärksamhet och mycket positiv reaktion både i media och ute i samhället. Arbetet inom facket ledde till många förändringar i lagstiftning angående rättigheter och skyldigheter för utländska medborgare och utländska entreprenörer här i Island och förändrade arbetsmetoder hos vederbörande myndigheter.

Det är helt klart att i början av kampen mot utnyttjan och social dumpning av utländska arbetstagare var det lagen om arbetsvillkor från 1980 som spelade nyckelrollen. Det är också den grundval som man förlitat sig på. Där kommer tydligt fram att ”Lön och andra anställningsvillkor, som deltagare på arbetsmarknaden förhandlar om, är minimilöner, oberoende av kön, nationalitet eller anställningsperiod för alla arbetstagare inom den branschen och inom det område som avtalet gäller om. Avtal mellan enskilda arbetstagare och arbetsgivare om sämre villkor än gällande allmänna kollektivavtal är ogiltiga.”

Året 2005 stiftades en särskild lag och ett regelverk om bemanningsföretagen i Island. Enligt den lagen måste bemanningsföretag som vill leverera tjänster i Island informera det till myndigheterna åtta arbetsdagar innan verksamheten påbörjas för första gången och ge fundamental information om företaget och en lista med anställda. Arbetsdirektivet bör föra register över de företag som registrerat sin verksamhet men andra bemanningsföretag har inte lov att vara verksamma. Då måste bemanningsföretag som är verksamma i Island mer än tio arbetsdagar inom varje tolv månadersperiod ha en representant stationerad här.

Dessa lagar innehåller allmänna regler som bemanningsföretagen är skyldiga att rätta sig efter. Bemanningsföretagen får inte kräva eller ta i mot betalning av arbetstagarna i gengäld för ett arbetserbjudande. Det är inte tillåtet att hyra ut en arbetstagare till det företag som han har arbetat för förrän sex månader efter att hans anställning hos företaget tog slut. Det är inte heller tillåtet att begränsa arbetstagarens, som varit uthyrd till entreprenadföretag, rättigheter till att ingå i ett fast arbetsavtal med det företaget och skriftliga anställningskontrakt ska ingås med arbetstagarna genom bemanningsföretaget.

Ny lagstiftning året 2007 om utländska företag, som utstationerar arbetstagare temporärt till Island, deras rättigheter och skyldigheter och de anställdas arbetsvillkor, huvudsakligen för att ge isländska myndigheter en bättre insyn i situationen på den inhemska arbetsmarknaden angående utländska serviceleverantörer, men också för att kontrollera det antal utländska arbetstagare som är verksamma genom dylika företag. Lagen slår fast om att

serviceleverantörer är registreringspliktiga för sig och antalet anställda hos Arbetsdirektivet och på så sätt fick isländska myndigheter och arbetsmarknadsparterna en möjlighet att få bättre översyn om utvecklingen inom branchen. Då gäller lagstiftningen om lön, semester, sjukskrivning o.s.v om arbetsvillkor för anställda hos de serviceleverantörer och bemanningsföretag som hör under lagen.

Enligt föreliggande siffror var det knappt 300 utländska arbetstagare som kom inn i landet under året 2008 och som var 100 flera än året innan. Det är den statistik som finns men allt pekar på att antalet anställda hos serviceleverantörer och bemanningsföretag har minskat markant på isländsk arbetsmarknad.

5. Metoder för att förhindra social dumpning

Här behövs en liten introduktion och beskrivning om på vilket sätt facket behandlar de uppgifter och problem som uppstod p.g.a. allt större antal utlänningar på isländsk arbetsmarknad runt 2004. Ett stort antal arbetstillstånd beviljades till inhemska och utländska företag utan någon översyn om de utländska arbetstagarna erhöll anställningsvillkor och rättigheter enligt isländska kollektivavtal och lagar. Då var ett stort antal arbetstagare på isländsk arbetsmarknad, särskilt genom bemanningsföretag på EES-området verksamma mer eller mindre på illegal basis.

ASÍ/LO Island och SA/Arbetsgivarcentralens överenskommelse

Intensiva diskussioner inom facket resulterade i att ASÍ och SA träffade en överenskommelse om utlänningarnas situation på isländsk arbetsmarknad i mars 2004. Överenskommelsen är tredelad.

Introduktionen behandlar avtalsparternas gemensamma synpunkter på isländsk arbetsmarknad och hur utvecklingen varit. Där säger bl.a. att ökning av utländska arbetstagare på arbetsmarknaden inte ska verka störande på gällande arrangemang om lön och andra anställningsvillkor det ska bestämmas med kollektivavtal. Fortsatt säger att det är parternas gemensamma uppgift att kontrollera att företag som anlitar utländska arbetstagare betalar lön och rättar sig efter arbetsvillkor enligt isländska kollektivavtal och lagar. Om inte kommer andra företags verksamheter att motarbetas, förutsättningar för normal konkurrens att skadas och hela samhällets förmån av en pålitligt och sund arbetsmarknad reduceras. Slutligen säger att avtalsparterna är eniga om att en anpassning av utländska arbetstagare och utländska företag till sedvänjor och traditioner i isländskt samhälle och isländsk arbetsmarknad är nödvändig för att skapa tilltro och fred mellan parter.

I andra delen beskrivs avtalsparternas avsikt att försäkra genomförandet av gällande lagar om utländska arbetstagares rättigheter på isländsk arbetsmarknad och de viktigaste upplistade.

I tredje delen poängteras de förtroendevaldas rättigheter (eller en fackföreningsanställd om den förtroendevalde inte är närvarande) till att få information om utländska arbetstagares arbetsvillkor o.s.v. och bestämma sakföring om det visar sig att misstankar om brott mot kollektivavtal och lagar är ett faktum.

Överenskommelsen gjordes allmängiltig med lagstiftning och omfattar därför alla företag och arbetstagare på isländsk arbetsmarknad oberoende på om företagen är medlemmar i Arbetsgivarcentralen eller inte.

”En rätt – inget fusk”

I maj 2005 lanserade ASÍ/LO Island kampanjen ”En rätt – inget fusk” syftet var att försvara arbetsvillkor och rättigheter på isländsk arbetsmarknad för alla löntagare. Ändamålet med kampanjen var att informera om och utrota social dumping och illegal verksamhet med utländska arbetstagare på isländsk arbetsmarknad. Tonvikt lades på att informera utländska arbetstagare om sina rättigheter. En informationsbroschyr publicerades på tio olika språk, arbetsgivare fick information om sina skyldigheter om de tänkt anlita utländsk arbetskraft och information angående påstådda brott lämnades över till myndigheter och övervakningsorgan.

Kampanjen gav ett mycket bra resultat och många arbetsplatser fick besök. Baserat på erfarenheten från kampanjen lade facket tonvikt på lagstiftning om bemanningsföretag och på att få fram effektivare åtgärder från myndigheterna. Krav på Arbetsgivarcentralen sattes fram om att den tillämpade hårdare medel i dessa frågor särskilt mot illegal verksamhet men också att fackförbunden själva behövde samordna och täta sina åtgärder.

Kampanjen varade formellt in på året 2006, men då flyttades projektet till fackförbunden inom ASÍ.

EES utvidgning

Isländsk arbetsmarknad öppnade för arbetstagare från 8 nya EU-länder den 1 maj 2006. Med hänsyn till detta fattades beslut om tillfällig lagstiftning i lagen om arbetsrättigheter för utlänningar, som förpliktar företagen att informera Arbetsinstitutet om alla utländska arbetstagare som anlitas från nämnda länder men också att lämna över kopior av anställningskontrakt som garanterade utlänningarna lönevillkor och andra arbetsrättigheter enligt isländska lagar och kollektivavtal och med tillämpan av dagsböter. Då etablerades en samrådskommitté mellan myndigheter och arbetsmarknadsparterna för att utforma förslag för att stärka regler på arbetsmarknaden och förbättra situationen för utländska arbetstagare.

Lag om serviceleverantörer och bemanningsföretag

Året 2007 som sagt var, stiftades lagen om rättigheter och skyldigheter för utländska företag med tillfälligt utstationerade arbetstagare i Island och de anställdas arbetsvillkor.

De viktigaste i lagen är följande:

- Utländska serviceleverantörer (där med bemanningsföretag) och inhemska bemanningsföretag måste rapportera om sin verksamhet och informera om den innan verksamheten påbörjas där med om sina anställda och sin inomlands representant
- Lagen betonar om rättigheter för dessa företags anställda. Deras arbetsvillkor ska vara jämförbara med det som inhemska arbetstagare har angående, minimilön, övertid och semester, anställda garanteras också rättigheter till bl.a. till sjuklön och olycksförsäkring.
- Omfattande övervakningsauktoritet för myndigheter
- Inhemska entreprenadföretags skyldigheter definierade
- Tillåtelse att stoppa utländska serviceleverantörers verksamhet om de visar sig vara brottsliga mot lagen och sanktionera dem.

Lagen gäller om företag etablerade i ett annat land inom EES- EFTA- området eller i Färöarna och utstationerar tillfälligt arbetstagare till Island för att tillhandahålla service:

- På företagets vägnar och arbetstagaren arbetar under dess översyn i relation till kontrakt med entreprenadföretag.
- På företagets vägnar till utstationering eller företag som ägs av samma koncern i Island.
- På företagets vägnar och arbetstagaren hyrs ut mot betalning för att utföra arbete på entreprenadföretagets arbetsplats och under dess översyn.

Om företag utanför EES och deras anställda gäller lagen om utlänningars arbetsrättigheter.

Kampanj om EES utvidgningen

Arbetsmarknadens parter och myndigheter lanserade en särskild kampanj året 2007 för att motverka fusk och social dumpning i företag. Syftet med kampanjen var att garantera att utländska företags verksamheter samordnas med isländska lagar och kollektivavtal och att inhemska arbetsgivare rapporterar anställning av arbetstagare som är medborgare i åtta av tio nya-EES länderna. Då var syftet med kampanjen att försäkra att arbetsgivare respekterar utländska arbetstagares rättigheter och att signalera att verkställningen och övervakning av lagen är effektiv och att varken inhemska eller utländska arbetsgivare tillåts annat än att respektera isländska lagar. På ASÍ:s vägnar preparerades bl.a. omfattande introduktions- och utbildningsmaterial för fackförbunden om utlänningar på arbetsmarknaden, lagstiftning och rättigheter och instruktioner om arbetsmetoder för förbunden.

Sammanfattning ur kollektivavtal publicerades på engelska och polska.

Lagen om behörighetskort och arbetsplatstillsyn

År 2010 stiftades lagen om behörighetskort och arbetsplatstillsyn på isländsk arbetsmarknad. Samtidigt gjorde ASÍ och SA en överenskommelse innehållande närmare specifikation av lagen. Lagen och överenskommelsen är viktiga punkter i kampen om att gardera att arbetsgivare och deras anställda rättar sig efter gällande lagar, regelverk och kollektivavtal. I början är det byggbranchen, infrastrukturprojekt, hotell- och restaurangverksamhet som omfattas av överenskommelsen. Senare förväntas andra sektorer komma in. Systemet bygger på ena sidan på behörighetskort som uppfyller minimumkrav om information, och på andra sidan på inspektion på arbetsplatsen genom elektronisk information från folkbokföringen, firmaregistrering och elektronisk registrering i databas som kan vidarebefodras till offentliga myndigheter så som Riksskatteverket och Arbetsinstitutet.

Arbetsgivaren är ansvarig för tillverkningen av behörighetskorten och informationen på det. Enligt lagen har EURES-representanter fullmakt att inspektera arbetsplatser för att försäkra att arbetsgivaren och hans anställda är verksamma enligt gällande regler. Vidare betonas i lagen att representanterna ska vidarebefodra den information som behörighetskorten visar, till skatteverket, Arbetsdirektivet, Riksföräkringsverket, Polisen och när det är adekvat till Migrationsverket och Folkbokföringen för att kontrollera om arbetsgivaren eller anställda är verksamma enligt gällande lagar som var organisation för sig ska fullfölja. Dagsböter får tillämpas om representanter nekats om tillträde till arbetsplatser eller om arbetsgivare och anställda är utan behörighetskort.

Behörighetskorten och inspektion av arbetsplatser förväntas ge ett markant resultat i kampen mot social dumpning.

Utländska arbetstagares arbetsvillkor stämt inför EFTA-domstolen

EFTA:s övervakningsmyndighet (ESA) har stämt isländska myndigheter för specifika delar i lag nr 45/2007 om utländska företag som tillfälligt utstationerar anställda till Island angående rättigheter och skyldigheter och de antälldas arbetsvillkor som enligt ESA strider mot bestämmelser i direktivet om utstationerad arbetskraft och EES-avtalets bestämmelser om fritt rörlig serviceverksamhet. Anmärkningen från ESA är dubbelsidig. På ena sidan kritiseras bestämmelser i lagen där tidsfrist för serviceföretag för att rapportera om förestående verksamhet i Island och egen representant. På andra sidan kritiseras bestämmelser under lagens 7 paragraf angående arbetsgivares skyldigheter att olycksförsäkra anställda men också lagens 5 paragraf om att anställdas rätt till sjuklön om de inte har samma eller liknande skydd i hemlandet.

Lagändringar gjordes för att möta kritiken angående första delen men bestämmelserna om sjuklön och olycksförsäkring kommer att tas upp till behandling i EFTA-domstolen.

Ärendet ger upphov till frågan om EES-ländernas fullmakt att skydda utstationerade arbetstagares rättigheter att erhålla samma villkor som inhemska arbetstagare är försäkrade med i kollektivavtal som är allmängiltiga och faller inom landets lagar. Det har påpekats att i det så kallade Laval-målet, poängterade EU-domstolen att så utstationerade arbetstagare skulle erhålla rättigheter enligt kollektivavtal måste avtalen vara allmängiltiga. I Island är det så, företag som utstationerar arbetstagare till Island kan också erhålla information innan de utstationeras vilka löner och andra villkor de ska erhålla. Lagen om arbetsvillkor och pension nr. 55/1980 säger i 1 paragraf att lön och andra villkor som arbetsmarknadsparterna förhandlar om ska vara allmängiltiga.

EU-domstolen har dessutom påpekat att lön och villkor i kollektivavtal når över utstationerade arbetstagare måste bestämmelser i avtalet höra under paragraf 3.1 i utstationeringsdirektivet. Den andra huvudfrågan är därför om de kontroversiella bestämmelserna i lagen hör under paragraf 3.1 i direktivet.

Där är det viktigast om rätten till lön p.g.a. sjukdom eller olycka hör under konceptet ”minimum rates of pay”. Rättigheten att erhålla lön p.g.a. sjukdom eller olycka är del av minimumlön som de beräknas av arbetsmarknadens parter. Rättigheten består inte i att ersätta förlorad lön men är inräknad i månadslönen eftersom att vid kalkulering har tagits hänsyn till arbetstagarens rättigheter och skyldigheter, bl.a. rättigheten att vara frånvarande p.g.a. sjukdom eller olycka.

I paragraf 3.1. understryks att konceptet ”minimum rates of pay” ska tolkas enligt varje lands egna lagar men inte återspegla en universiell betydelse i Europarätten.

Denna fråga handlar om grundinställning på isländsk arbetsmarknad och arbetstagares situation, både inhemska och utländska arbetstagare. Om resultatet utfaller på det sättet att utländska arbetstagare inte försäkras jämförbara rättigheter som andra arbetstagare på isländsk arbetsmarknad är det klart att det kommer att ha stor och alvarlig effekt på både företagets konkurenskraft men inte minst på kampen mot social dumpning.

6. Fackförbundens åtgärder för att få utländska arbetstagare i medlemskap och erfarenheten av samarbete mellan brancherna tvärt över gränser

Enligt de undersökningar som gjorts om utländska arbetstagares deltagande i fackförbund, är runt 83 procent medlemmar i isländska fackförbund och därav har ungefär en tredjedel haft nytta av förbundens tjänster. De flesta deltagarna bland utländska arbetstagare kommer från V-Europa eller över 90 procent, 83 procent av alla arbetstagare från Polen är medlemmar i fackförbunden men enbart 74 procent arbetstagare från A-Europa och Asien men det skall påpekas att i denna grupp är runt 12-15 procent som inte vet om de är medlemmar i ett fackförbund eller inte.

Då har runt 75 procent av deltagarna i undersökningen om utländska arbetstagares deltagande på isländsk arbetsmarknad gått på kurs för att förbättra sina möjligheter på isländsk arbetsmarknad och fått kursavgiften helt eller delvis återbetald från sitt fackförbund.

CASES FRÅN ISLAND

ISLAND: KAMPANJER OCH INFORMATION

En rätt – inget fusk

Året 2005 startade LO i Island kampanjen ``En rätt – inget fusk’’ mot social-dumpning och illegal arbetsverksamhet med utländska arbetare. Grunden var bl.a. en markant ökning av konflikter- och sammandrabbningar om utländska arbetares villkår i följden av deras enorma ökning på isländsk arbetsmarknad. Kampanjen fick omfattande stöd från, och samarbete med myndigheter och politiker.

Presentation

I presentationen för kampanjen betonades bl. a. ändamålet, att försvara rättigheter och avtal på isländsk arbetsmarknad för alla arbetstagare. Vidare säger i presentationen:

- Kampanjen riktar sig **mot de** arbetsgivare som utnyttjar utländsk arbetskraft för att öka sin konkurrenskraft.
- Kampanjen riktar sig **inte mot** utländska arbetstagare som har kommit hit i god tro.
- Kampanjen riktar sig mot social-dumpning och illegal verksamhet med utländska arbetare på isländsk arbetsmarknad.

LO i Island betonar:

- Alla förlorar på social-dumpning och illegal verksamhet med utländska arbetstagare.
- Utländska arbetare förlorar på diskriminering vad gäller löner, arbetsvillkor och levnadsförhållanden.
- Alla arbetstagare förlorar eftersom social-dumpning förringar villkor och rättigheter på arbetsmarknaden.
- Företagen förlorar eftersom social-dumpning förringar konkurrenskraften för dem som agerar enligt reglerna och är stöttepelare i isländskt näringsliv.
- Samhället förlorar eftersom social-dumpning urholkar välfärdssystemet och den samhälls-struktur vi i gemenskap skapat.

Kampanjen betonar:

- Information till utländska arbetstagare om deras rättigheter genom informationsbroschyrer på tio olika språk.
- Information till arbetsgivare som övervägt att anställa utländska arbetstagare om deras ansvar och hur de kan uppfylla LO:s krav.
- Information till isländska arbetstagare och folk i allmänhet om hur viktigt det är att utrota social-dumpning och svartarbete.
- Informera rätta myndigheter och övervakningsorgan om påstådda brott.

En informationsbroschyr publicerades för arbetsgivare och isländsk personal.

Det betonades att företagen hellre anställde utländska arbetare direkt än genom bemanningsföretag och att de var verksamma enligt gällande isländska löneavtal och lagar.

Kampanjen fick mycket positivt gensvar, både bland fackmedlemmar och multikulturella föreningar i Island och generellt i samhället.

Verkställning

En samrådskommitté utnämndes för kampanjen som utformade den strategin att etablera samarbete och arbetsgrupper mellan de fackförbund inom LO som hade de flesta utländska arbetstagarna.

Arbetsgrupperna besökte arbetsplatser och på alla arbetsplatserna lades vikt på att få kontakt med arbetsledarna om det var möjligt och samtala med isländska och utländska arbetstagare. På det sättet fick arbetsgivarnas representanter informationsbroschyren om hur utländska arbetstagare anställs i princip, både inom och utanför EES, med eller utan arbetstillstånd. Isländska och utländska arbetstagare fick informationsbroschyren om grundregler angående rättigheter och skyldigheter på arbetsmarknaden och särbestämmelser om utländska arbetstagare på isländsk arbetsmarknad. Broschyterna publicerades på isländska och översattes till tio andra språk.

Omkring 125 arbetsplatser fick besök och en del fick upprepade besök p.g.a. antalet anställda. De flesta arbetsplatserna var inom byggnadssektorn, där efter kom hotell och restauranger och slutligen affärer och serviceföretag.

Många inringningar och påpekningar kom in jämte arbetsplatsbesöken.

Det visade sig i arbetsplatsbesöken som gjordes på fackförbundens vägnar eller för att följa upp påpekningar att det var vanligt att arbetsgivare lade fram anställningskontrakt med minimilöner och i lönegrupp 2, antingen det gällde allmänna arbetstagare eller specialiserad personal med omfattande erfarenheter på arbetsmarknaden. I följd av besöken motiverade respektive fackförening vilka lönevillkor arbetstagaren i fråga skulle ha enligt löneavtal. Ganska många oärliga företag rapporterades till vederbörande myndigheter.

Besöken var oftast uppskattade och tyckte isländska arbetstagare att kampanjen var särskilt viktig. Då visade sig vara en stor skillnad i lönevillkor mellan grupperna. De utländska arbetstagare som kom från de gamla länderna inom EES hade för det mesta lön likvärdiga med isländska arbetstagare inom samma branch. Men de utländska arbetstagare som kom från de nya EES-länderna fick oftast minimilöner. Markant okunnighet uppmärksammades hos utländska specialarbetare från de nya EES-länderna. De visste inte att specialutbudning från deras hemland kunde vara giltig på isländsk arbetsmarknad inom samma branch, än mer att det kunde resultera i högre grundlön. Enligt samrådskommitténs bedömning var det tydligt att arbetstagarnas brist på information och okunnighet om den gemensamma EES-arbetsmarknaden var huvudorsaken men också okunnighet om egenskapen och strukturen på isländsk arbetsmarknad.

Det visade sig i kampanjen att allt flera företag valde att anlita bemanningsföretag. Vid denna tidpunkt fattades lagar och regler om denna verksamhet och företag hade fritt spel med att inte redovisa de arbetstagares kontrakt som var anställda hos respektive företag. Därför betonade facket att det var mycket viktigt att stifta en lag- och regelram om denna verksamhet.

Erfarenheten av kampanjen påvisade bl. a. betydelsen av samarbete mellan fackförbunden angående arbetslöshetsansökan, gemensam syn i förhållande till myndigheter och att pressa på de företag som vill förstöra fackföreningsverksamheten.

Följande förslag om fortsättning grundad på erfarenheten av kampanjen:

- Krav om lagstiftning angående bemanningsföretag och en styvare lagram för att motarbeta social-dumpning och illegal verksamhet
- Krav på myndigheter om effektivare insatser
- Pressa på Arbetsgivarcentralen om kraftigare engagemang särskilt mot illegal verksamhet
- Samordna och förstärka ytterligare fackföreningarnas insatser

När kampanjen varit i gång ett halvår reviderades vissa delar. Då betonades följande delar: Det är viktigt att framtida utveckling blir på det sättet att generell kontroll med lön och villkor för utländsk arbetskraft på isländsk arbetsmarknad baseras av fackföreningar och förbund inom LO i Island. Därför sammanfattades instruktioner och kompletterande material för att hjälpa fackföreningarna/förbunden angående inspektion och åtgärder om de misstänkte att utländska arbetstagare inte erhöll likvärdig lön eller rättigheter som inhemska.

Mer informationsmaterial om rättigheter och skyldigheter sammanfattades för företag (inhemska och utländska) som hade utländska arbetstagare i sin personal. Samarbete med Arbetsgivarcentralen, Socialministeriet och andra vederbörande myndigheter etablerades.

ISLAND: BEHÖRIGHETSKORT

Avtal mellan arbetsmarknadens parter om behörighetskort

Nu är det nästan ett år sedan överenskommelsen mellan ASÍ och SA om behörighetskort och arbetstillsyn blev giltig. Överenskommelsen grundas på lagar om behörighetskort och arbetstillsyn på arbetsplatser nr. 42/2010 som berättigar arbetsmarknadens parter att förhandla om vilka brancher som omfattas av lagarna. Kampanjen har helt sett fungerat utmärkt.

Syftet med behörighetskort och arbetstillsyn på arbetsplatser är att gardera att arbetsgivare och deras anställda rättar sig efter gällande lagar, regelverk och kollektivavtal. Samarbetsgruppen SA/ASÍ ger särskilda representanter fullmakt till inspektion och har de enligt lagen fullmakt att tillträda arbetsplatser och mandat att kräva arbetsgivare och arbetstagare om behörighetskort. Enligt lagen gäller de om alla arbetsgivare som är verksamma inom den branchen som nämns i överenskommelsen .

Det bestämdes i början att arbetstagare inom byggbranchen, infrastrukturprojekt, hotell-och restaurangverksamhet ska ha på sig behörighetskort enligt överenskommelsen. Nu har omfattningen vuxit och når över möbel- och inredningsindustri, glasindustri och dylika verksamheter, charkuteri, bageri, bilindustri, elektrisk, diverse metall- och maskinindustri, vatten- och elförsörjning, it-service och säkerhetsservice.

Lagen ger representanter fullmakt att inspektera arbetsplatser hos arbetsgivare för att gardera att arbetsgivare och hans anställda är verksamma enligt gällande regler. Arbetsgivare och hans anställda ska ha på sig behörighetskort och vara beredda att visa fram det om representanten önskar. Arbetsgivare ska se till att han själv och hans anställda, vare sig arbetstagarna är direktanställda till arbetsgivaren genom anställningskontrakt eller kommer genom bemanningsföretag, får behörighetskort.

Nu är verksamma runt 30 representanter på fackförbundens och Arbetsgivarcentralens vägnar. Fram till detta har representanternas arbete först och främst varit att upplysa om överenskommelsen, informera och instruera så företagen och personalen med säkerhet kan uppfylla villkoren som lagen och överenskommelsen kräver.

I lagen betonas att representanter ska vidarebefodra den information som behörighetskortet visar till Skattverket, Riksförsäkringsverket, Arbetsdirektivet, Polisen och när det är adekvat till Migrationsverket och Folkbokföringen, för att kontrollera om arbetsgivaren eller arbetstagaren är verksamma enligt gällande lagar som varje organisation för sig ska fullfölja.

I lagen betonas att om någon av ovannämnda offentliga organisationer får information som leder till sannolika misstankar om lagbrott ska den bedöma om det är anledning att gå närmare in på saken

Då kan Arbetsdirektivet om representanter nekas om tillträde till arbetsplatser eller arbetsgivare och hans anställda inte har på sig behörighetskort på arbetet, kräva att det ställs till rätta inom en passande tidsfrist och tillämpa dagsböter. Dagsböter kan gå upp till 100.000.Íkr varje dag , beloppet bestäms bl.a. av hur många arbetstagarna är och arbetsgivarens verksamhetsomfattning .

Runt 500 företag har fått besök under detta knappa år som kampanjen varit i gång. Flesta arbetsplatser har sitt i ordning men ändå finns en hel del slarviga företag. Erfarenheten av lagen och överenskommelsen dessa första kvartal har varit bra och överenskommelsen har utan tvivel varit mycket positiv.

Sammanfattning om svartarbete, skatt och social dumpning

Stiftning och utföring av lagen om behörighetskort och arbetsplatsinspektion och ASÍ/SA :s överenskommelse som utformades på lagens grundvalar har det som mål bl .a. att motarbeta svartarbete på den isländska arbetsmarknaden och att arbetstagare garanteras lön och rättigheter enligt isländska lagar och kollektivavtal. Det förväntas att genomförandet kommer att ha omfattande påverkan till förbättring vad detta gäller.

I anknytning till kollektivavtalens underteckning i början av maimånad 2011, bestämdes att lansera i mitten av juni-månad en temporär insats för att motarbeta svartarbete. Riksskatteverket i samarbete med arbetsmarknadens parter har ansvaret. Syftet är att handleda om inkomstdeklaration, motarbeta svartarbete och informera små och mellanstora näringsidkare om deras skyldigheter. Riksskatteverkets medarbetare kommer att besöka företag och resultatet registreras och behandlas hos Riksskatteverket. Insatsen kommer att vara i fyra månader.

BILAGA 4: LANDSRAPPORT NORGE

1 INNLEDNING

Arbeidsmarkedet i Norge har siden EU-utvidelsen i 2004 vært sterkt preget av arbeidsinnvandring fra de nye medlemslandene. Norge er det land i Norden som har mottatt flest. Det har også vært betydelig arbeidsvandring til Norge fra nordiske land, særlig fra Sverige.

Det vesentlig nye strukturelle trekk er innvandringen fra de nye EU-landene. Omfanget av arbeidsinnvandring fra lavkostland utenfor EØS-området har vært beskjedent, som følge av fortsatt streng regulering. Omtalen konsentreres således først og fremst om innvandringen fra EU-land i Øst-Europa (heretter kalt EU-land i Øst-Europa). Den har, som det vil fremgå, både positive og negative sider.

På den ene siden har den kraftige arbeidsinnvandringen muliggjort en økonomisk politikk med sterk etterspørsel etter arbeidskraft i Norge. Innvandringen har dermed bidratt til økonomisk vekst. Den har smurt økonomien ved at det har vært mulig å holde aktiviteten høy lenge uten at kostnadsveksten har blitt for stor.

På den annen side har den sterke innvandringen bidratt til økt usikkerhet i konjunkturstyringen. Tilgangen på billig utenlandsk arbeidskraft kan videre ha bremsset inkluderingen av utsatte grupper i arbeidslivet. Samtidig har den norske arbeidslivsmodellen blitt satt under press. Innvandring fra lavkost-land, der arbeidsoppholdene i tillegg ofte er av kort varighet, gir særlige utfordringer, jf. nærmere omtale i avsnitt 3.

Det er vanskelig å gi sikre tall for innvandringsomfanget og å si hvordan arbeidsliv og enkeltbransjer påvirkes. Det skyldes problemer med å få fanget opp innvandringen i løpende statistikk og at det tar tid å avdekke strukturelle endringer. Den etterfølgende omtale bygger på den statistikk som er tilgjengelig og andre bidrag til dannelsen av et visst helhetsinntrykk.

2 ARBEIDSINNVANDRING FRA EU-LAND I ØST-EUROPA

2.1 Regelverk

EØS-borgeres som ønsker å oppholde deg i Norge i mer enn tre måneder, må ha et oppholdsgrunnlag og må innregistreres til politiet.

EØS-avtalens prinsipp om fri bevegelighet av arbeidstakere gjelder ikke fullt ut for Bulgaria og Romania som ble en del av EØS-området 1. januar 2007. Disse landene omfattes av overgangsregler og må fremdeles søke om oppholdstillatelse for å få rett til opphold og arbeid i Norge¹.

¹ Det betyr også at oppholdstillatelse er betinget av tilbud om heltidsarbeid og at lønns- og arbeidsvilkår ikke er dårligere enn gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som vanligvis er normalt for vedkommende sted og yrke. Overgangsreglene for Bulgaria og Romania kan løpe fram til 1. Januar 2012

2.2 Omfang/statistikk

Omtalen i dette avsnittet bygger på en tolkning av informasjon fra ulike statistikkilder og utredninger.

Arbeidsinnvandringen fra EU-land i Øst-Europa bidro til at nettoinnvandringen til Norge i 2008 ble rekordhøy. Etter en viss avdemping i 2009, ble nettoinnvandringen i 2010 42 400², som er nær rekordnivået i 2008. Polakker og baltre stor for om lag 40 pst. av nettoinnvandringen.

Personer med bakgrunn fra EU-land i Øst-Europa sto i 4. kv. 2009 for 3 pst. av den samlede sysselsettingen i Norge (tilsvarende 72 000)³. Siden svart arbeid og mange på korttidsopphold ikke fanges opp i statistikken, vil det reelle tallet være klart høyere. I 4. kv. 2009 var det registrert flere sysselsatt i Norge med bakgrunn fra EU-land i Øst-Europa enn med bakgrunn fra nordiske land (hhv. 72 100 og 69 900).

Den innvandring fra EU-land i Øst-Europa som registreres i statistikken har stått for om lag en fjerdedel av sysselsettingsøkningen fra 2004 til 2009. Det innebærer at det ved utgangen av 2009 var om lag 60 000 flere sysselsatt med bakgrunn fra EU-land i Øst-Europa sammenliknet ved utgangen av 2004⁴. Sysselsettingsøkningen har vært over dobbelt så stor som blant personer med bakgrunn fra nordiske land.

Mange av innvandrerne fra øst kommer på relativt korte arbeidsopphold, og en god del kommer i forbindelse med sesongarbeide. Det er klart flere på korttidsopphold⁵ når en ser på hele kalenderåret enn ved utgangen av året.

I de første årene etter EU-utvidelsen var det først og fremst innen bygge- og anleggsvirksomheten, landbruket og deler av industrien at arbeidsinnvandrerne fra øst ble sysselsatt. De siste årene har det blitt spredning til flere bransjer. Kraftig økning innen utleie og formidling av arbeidskraft skaper usikkerhet om til hvilke bransjer/næringer den innvandrede arbeidskraften faktisk har blitt kanalisert.

Det er kommet flere menn enn kvinner. Flere familieforeninger har imidlertid ført til at det gradvis også er kommet flere kvinner. En stor del av kvinnene som er kommet fra EU-land i Øst-Europa er blitt sysselsatt i den svarte delen av økonomien⁶, bla. gjennom rengjøringsjobber i private hushold. Statistikk for arbeids- og familieforeningstillatelser, flere som har kommet inn i SSBs ordinære registre samt enkeltundersøkelser tyder på at det gjennom perioden har vært en overgang til arbeidsopphold av lenger varighet. Det samsvarer med at flere nå oppgir at de ønsker lenger opphold i Norge sammenliknet med for få år siden⁷.

² Ifølge SSBs tall for meldte flyttinger. Utlendinger på kortvarige opphold i Norge inngår ikke i disse tallene.

³ 2 % av sysselsettingen i SSBs ordinære registre og 34 % av lønnstakere på korttidsopphold.

⁴ I SSBs ordinære registre var det registrert en økning på 39 000. Blant lønnstakere på korttidsopphold var økningen 21 000.

⁵ For hele året 2009 var det registrert 48 000 lønnstakere på korttidsopphold fra EU-land i Øst-Europa, mot 25 000 når 4. kv. legges til grunn. For lønnstakere på korttidsopphold i alt var det registrert 135 000 for året 2009 mot 75 000 per 4. kv. 2009.

⁶ Fafonotat 2006:07 "Individuell arbeidsinnvandring – utfordringer to år etter EU-utvidelsen.

⁷ FAfo: Polonia 2010. Undersøkelse blant polakker i Oslo-området.

3 ARBEIDSINNVANDRING FRA LAND UTENFOR EØS-OMRÅDET (TREDJELAND)

3.1 Regelverk

For å få arbeid i Norge fra tredjeland er hovedregelen at en må ha oppholdstillatelse før arbeid innvilges. En må videre ha et konkret tilbud om arbeid, som hovedregel fulltids stilling hos en arbeidsgiver og lønn og arbeidsvilkår må ikke være dårligere enn gjeldende tariffavtale eller det som er normalt for vedkommende sted og yrke. I utgangspunktet skal det dessuten være behov for den aktuelle type arbeidskraft fra tredjeland for at tillatelse skal gis, dvs. at det skal foretas en arbeidsmarkedsvurdering. Her er det imidlertid gjort flere unntak. Bla. har det siden 2 002 vært en årlig kvote på 5 000 personer for faglærte/spesialister som kan få tillatelse uten en slik individuell arbeidskraftsvurdering. Denne kvoten har så langt ikke vært fullt utnyttet.

Tillatelse for sesongarbeider kan innvilges for inntil 6 mnd., mens tillatelse for faglært eller spesialist kan settes til å vare i ett, to eller tre år, men uansett ikke lenger enn selve arbeidsforholdet varer. Tillatelse for arbeidspraksis etter fullført utdanning kan gis for inntil ett år.

3.2 Omfang/statistikk

Det relativt strenge regelverket har bidratt til at arbeidsinnvandringen fra land utenfor EØS-området har vært langt mer beskjeden enn fra EØS-området. I 2010 var det i gjennomsnitt 10 000 gyldige oppholdstillatelser med formål arbeid til personer fra såkalte tredjeland. Det er om lag uendret fra 2009.

I Stortingsmelding om arbeidsinnvandring som ble lagt fram våren 2008, foreslo Regjeringen oppmykning av regelverket. Dette for å forenkle saksbehandlingen og saksbehandlingstiden i forbindelse med rekruttering av utenlandsk arbeidskraft . Hovedprinsippene i regelverket for arbeidsinnvandring fra tredjeland, som bl.a. innebærer krav til arbeidstillatelse og krav om lønn etter tariffavtale eller tilsvarende er imidlertid blitt videreført.

4 SOSIAL DUMPING OG USERIØSITET

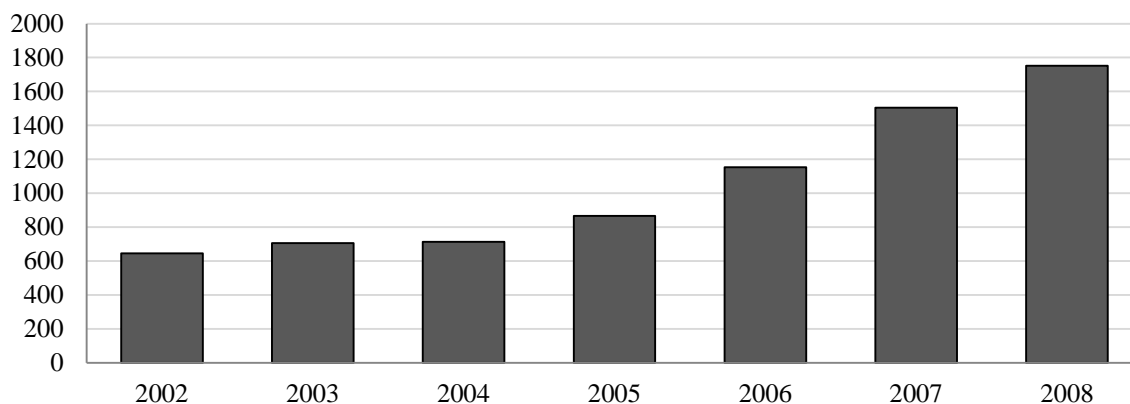
Den økte pågangen av arbeidskraft fra lavkostlandene i Øst-Europa har bidratt til å sette den norske arbeidslivsmodellen under press. Utviklingen representerer sterke drivkrefter i retning av økende sosiale forskjeller og press i retning av økt omfang av useriøsitet og lavkvalitetsjobber.

Det har vært særlige utfordringer knyttet til oppblomstring av arbeidsutleieforetak som har spesialisert seg på import av arbeidskraft fra lavkostland, og som opptrer på kanten/i strid med lover og regelverk. Men det rapporteres også om problemer knyttet til bruk av falske kontraktører (false self employment) og i forhold til at det er blitt mer vanlig å gjøre bruk av underentrepriser, som vanskeliggjør innsyn og kontroll i forhold til lønn og arbeidsvilkår.

Som det framgår av figuren har det vært en kraftig økning i antallet bedrifter innen utleie og formidling av arbeidskraft etter EU-utvidelsen fant sted i 2004. Utviklingen må i tillegg til EU-utvidelsen ses i sammenheng med at regelverket ble liberalisert i 2000 og at det har vært

en sterk konjunkturoppgang i norsk økonomi. Utleie til bygg og anlegg og til industri og produksjon, har hatt en særlig sterk vekst.

Antall bedrifter innen utleie og formidling av arbeidskraft. 2002-2008

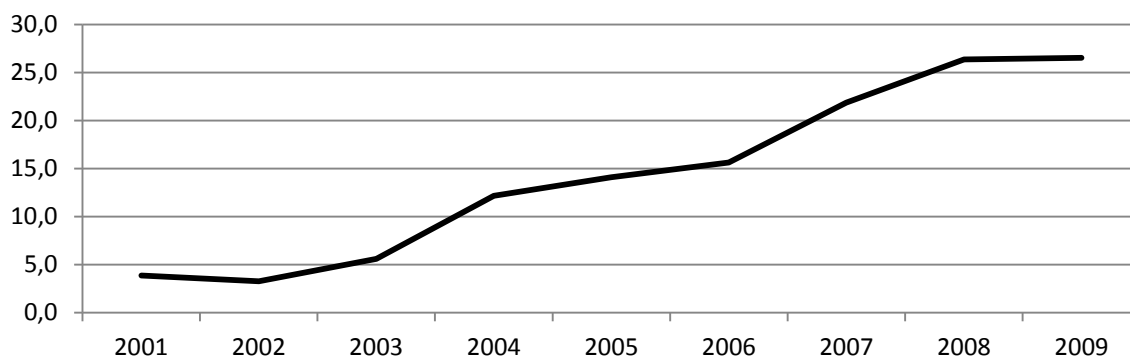


Kilde: SSB

Utleievirksomhetens økende betydning i det norske arbeidsmarkedet kan illustreres gjennom følgende tall: I 4. kv. 2008⁸ var det sysselsatt 65 000 innen utleie og formidling av arbeidskraft. 46 900 av disse inngikk i SSBs ordinære registre, mens 18 100 var lønnstakere på korttidsopphold. Samlet representerer det en økning på 130 prosent (36 700⁹) fra 4. kv. 2004. Personer med bakgrunn fra EU-land i Øst-Europa har stått for en betydelig del av denne økningen.

Det er først og fremst blant små utleieforetak det er problemer med useriøsitet. En selskapsform som baserer seg på registrering i utlandet, såkalt NUF (norsk avdeling av utenlandsk selskap) ser ut til å være særlig godt representert blant disse¹⁰. Det er svært lave terskler for å etablere NUF. Samtidig mener mange at selskapsformen vanskeliggjør innsyn og kontroll. Det at selskapsformen NUF har blitt mye brukt de siste årene (figur) kan dermed være en indikasjon på at useriøsiteten i arbeidsutleiebransjen har økt.

Prosentandel NUF blant nyetablerte innen formidling og utleie av arbeidskraft. 2001-2009



Kilde: SSB

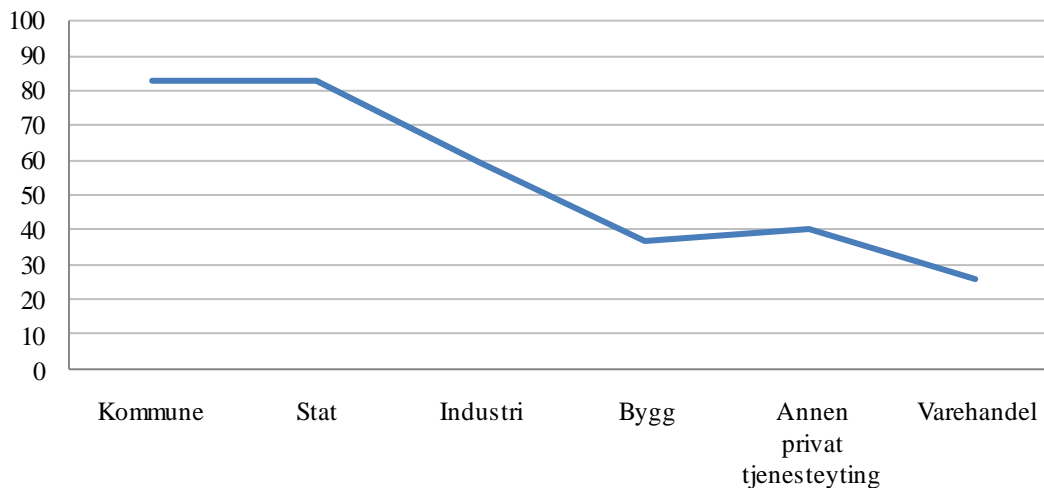
⁸ Pga endret næringsklassifisering er 4. kv. 2008 siste tall som kan sammenliknes med 2004.

⁹ Med 16000 blant korttidssysselsatte og 20 700 blant sysselsatte i SSBs ordinære registre.

¹⁰ Se bl.a. Fafo notat 2010:5 "Useriøsitet i bemanningsbransjen – en casestudie i bygg".

Den økte innvandringen presser arbeidslivsstandarden indirekte gjennom at det er krevende å holde organisasjonsgraden oppe. Et velordnet arbeidsliv bygger på at partene har myndighet til å representere arbeidstakere og arbeidsgivere. Utenlandske arbeidstakere kan være vanskeligere å organisere enn etnisk norsk arbeidskraft. Det gjelder særlig hvis de kommer fra land med svake tradisjoner for organisering og/eller er på midlertidig arbeidsopphold i Norge. Denne effekten forsterkes av at mye av den innvandrede arbeidskraften sysselsettes i næringer der det allerede er lav organisasjonsgrad, jf. figur.

Organisasjonsgrad etter bransjer, 2008



Kilde: Fafo

5 TILTAK MOT USERIØSITET

Arbeidet mot sosial dumping og useriøsitet har hatt og har høy prioritet i Norge. LO har vært en viktig pådriver for dette arbeidet, sammen med også andre deler av fagbevegelsen.

Innføringen av *overgangsbestemmelser*¹¹ inngår i rekken av viktige tiltak for å begrense problemene med sosial dumping. I Norge har vi hatt overgangsbestemmelser for EU-8 fram til våren 2009. Norge innførte tilsvarende overgangsordninger for Bulgaria og Romania da de ble EU-medlemmer i 2007. Disse gjelder foreløpig til 1. januar 2012, men ordningen blir vurdert årlig.

*Allmenngjøringsloven*¹² som ble vedtatt i Norge i 1993, ble første gang tatt i bruk i 2004. Det første allmenngjøringsvedtaket omfattet syv landbaserte petroleumsanlegg (byggfags-, elektrofags- og verkstedsoverenskomstene). I ettertid er det gjort vedtak om allmenngjøring inne flere områder og for tiden gjelder følgende vedtak¹³:

Byggeplasser i Norge (Fellesoverenskomsten for byggfag), skips- og verftsindustrien (Verkstedsoverenskomsten) og, jordbruks- og gartnerinæringene (Overenskomsten for

¹¹ Bestemmelsene innebærer at det blir stilt krav om at søknad om oppholdstillatelse blir levert før arbeidet blir påbegynt og at det foreligger et konkret tilbud om heltidsarbeid. Lønns- og arbeidsvilkår skal ikke være dårligere enn det som ellers er normalt for det aktuelle sted og yrke i Norge.

¹² Lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v.

¹³ Forslag til videreføring av forskriftene er ute på høring.

jordbruks- og gartnerinæringene). I tillegg er tariffavtale i renholdsbransjen under behandling (Overenskomst for renholdsbedrifter).

Regjeringen presenterte 1. mai 2006 sin første handlingsplan mot sosial dumping. Planen bygget på krav fra LO, og besto av følgende punkter.

- Styrking av Arbeidstilsynets og Petroleumstilsynets sanksjonsmidler
- Økte ressurser til Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet
- Forbedre ordningen med allmenngjøring av tariffavtaler
- Ryddigere forhold for inn- og utleie av arbeidskraft
- Krav om norske lønns- og arbeidsvilkår i offentlige anbudprosesser
- Innføre utvidet byggherreansvar
- Innføre id-kort i byggebransjen
- Tiltak mot sosial dumping i kystfarten
- Tiltak mot sosial dumping i landbruket
- Bedre samordnet innsats fra statlige etater mot sosial dumping, svart arbeid og økonomisk kriminalitet
- Forbedret statistikk- og analysegrunnlag
- Styrke samarbeidet mellom myndighetene og partene i arbeidslivet

Handlingsplan 2 mot sosial dumping ble presentert av regjeringen i statsbudsjettet for 2009. Denne omfattet følgende:

- Økte ressurser til Arbeidstilsynet
- Effektivisering av allmenngjøringsordningen
- Solidaransvar for oppdragsgivere etter allmenngjøringsloven
- Id-kort i renholdsbransjen
- Regionale verneombud i hotell- og restaurantbransjen
- Rett til yrkesskadeforsikring
- Informasjon og veiledning
- Tiltak mot sosial dumping i landbruket

Tiltakene som så langt er blitt satt i verk har i stor grad vært rettet inn mot bygge- og anleggsbransjen, landbruk og industri. Det er imidlertid blitt økende oppmerksomhet rettet mot problemer med sosial dumping og useriøsitet innen renholdsbransjen, hotell og restaurant, transport, fiskeforedling og andre deler av servicenæringene.

Etter avdekking av grove eksempler på sosial dumping i arbeidsutleiefirmaer som har levert tjenester til stat og kommune, har det også blitt diskusjon rundt offentlig sektors rolle og manglende overholdelse av regelverk. Stat og kommune har gjennom implementering av ILO 94 et ansvar for at arbeidstakere som jobber på kontrakter for det offentlige har norske lønns- og arbeidsvilkår.

I forbindelse med fjorårets tariffoppgjør ble Regjeringen enig med partene i arbeidslivet om etablering av treparts bransjeprogram som et ledd i arbeidet for anstendige og seriøse arbeidsforhold. Renholdsbransjen er et pilotprosjekt for disse bransjeprogrammene. Et av de viktigste tiltakene er en godkjenningsordning for renholdsvirksomheter. Regjeringen satte i forbindelse med statsbudsjettet for 2011 i gang arbeidet med å utrede, etablere og håndheve en slik godkjennelsesordning. Arbeidsdepartementet vil sammen med partene i arbeidslivet utrede andre aktuelle bransjer i tiden framover.

I vår satte Regjeringen ned en partssammensatt arbeidsgruppe mot sosial dumping og andre regelbrudd knyttet til offentlig sektor. Gruppen skal bla kartlegge og drøfte risikofaktorer for sosial dumping og andre regelbrudd knyttet til offentlig sektor. Det skal være særskilt fokus på bemanningsbransjen.

Tiltakene mot sosial dumping er nærmere omtalt i vedlegg.

6 SVART ARBEID OG SOSIAL DUMPING

Svart økonomi er blitt et betydelig samfunnsproblem. I Norge forsvinner det hvert år mellom 50 og 100 milliarder kroner ut av samfunnsøkonomien som en direkte følge av svart arbeid og svart økonomi. Disse pengene kunne og skulle vært brukt til fellesskapets beste, for eksempel på sykehussenger, barnehageplasser, utdanning og infrastruktur.

Midlene som unndras fellesskapet kunne dessuten ha rettet opp en god del av de skjevhetene både folk flest og fagbevegelsen er opptatt av å gjøre noe med. Den svarte økonomien stjeler også grunnlaget for en rettferdig konkurranse i næringslivet, samtidig som den fratrar arbeidstakernes rettigheter og fremtidsutsikter. I tillegg mister den som kjøper svarte tjenester retten til reklamasjoner, garantier og klagemuligheter. Svart arbeid skaper grobunn for et useriøst arbeids- og næringsliv, med skjev konkurranse mellom seriøse og useriøse bedrifter og uordnede forhold for ansatte i useriøse bedrifter.

På denne bakgrunn er det i Norge skapt en allianse mellom Skatteetaten og sentrale parter i arbeids- og næringslivet kalt "Samarbeid mot svart økonomi". Gjennom samarbeidet ønsker man å bidra til en utvikling som skal gi like konkurransevilkår, gode arbeidsplasser og virksomheter som etterlever lover og regler. Samarbeidsforumet skal arbeide holdningsskapende og forebyggende.

Svart arbeid har mye med holdninger å gjøre, og for å bedre holdningene til svart arbeid i befolkningen har man blant annet startet noe som kalles "Spøleislaget", som retter seg spesielt mot opplysningsarbeid for ungdom. Skatteetaten og Samarbeid mot svart økonomi står bak denne satsingen.

I en undersøkelse som ble lagt fram våren 2011 fremgår det at 20 prosent av de spurte har kjøpt svart arbeid de siste årene. Det er to bransjer som utmerker seg spesielt negativt og det er ikke overraskende renhold/vask og snekkerarbeid. Det tyder på at svart arbeid er utbredt blant tjenester som i mindre grad er forbundet med risiko for feil utførelse.

Videre er svart arbeid mer utbredt i enkelte grupper enn andre. Kjøpere og selgere av svart arbeid har mange likhetstrekk. Kjennetegn ved kjøperne er at de i stor grad er menn, under 30 år og bor på Østlandet. Han er ansatt i privat sektor eller driver egen næring og er ikke medlem av noen fagorganisasjon.

Den norske regjeringen har hatt fokus mot svart økonomi lenge, og det er blitt satt av midler i flere statsbudsjett til dette formålet, inkludert kontrollvirksomhet. I mange tilfeller er det en klar sammenheng mellom sosial dumping og svart økonomi, og et samarbeid om både utveksling av opplysninger og koordinering av kontroller er nødvendig for å oppnå gode resultater, samt at tiltak på ett område ofte er viktig for å fange opp/identifisere det andre.

I regjeringens handlingsplan mot økonomisk kriminalitet (2011) sies det følgende: ”Brudd på reglene om lønns- og arbeidsvilkår forekommer ofte i kombinasjon med andre lovbrudd. Arbeidet mot sosial dumping må derfor ses i sammenheng med innsatsen mot økonomisk kriminalitet. Bransjer som er spesielt utsatt for useriøsitet og sosial dumping skal følges opp gjennom treparts bransjeprogrammer. Et slikt program har allerede startet opp i renholdsbransjen.”

Videre er Arbeidstilsynet gitt økte midler til tilsyn og kontroll. Arbeidstilsynet avslører stadig lovbrudd knyttet til arbeidskontrakter, arbeidstid og overtid, i mange av sakene er det også klare indikasjoner på svart arbeid og svart økonomi. Tilsynet har også bidratt til å gjøre problemområdet synlig i det offentlige rom. Det er også etablert samarbeid med andre etater, for eksempel tilsynsarbeidet mellom Arbeidstilsynet og Skatteetaten som er vokst fram i flere regioner

I 2009 ble ID-kort en etablert ordning i byggebransjen og mange byggherrer og norske entreprenører stiller krav om ID-kort for å gi oppdrag til underleverandører. Kravet til ID-kort tar utgangspunkt i at opplysninger er korrekt registrert i lovpålagte offentlige registre. Denne ordningen reduserer risikoen for økonomisk mislighold i form av svart arbeid, ulovlig bruk av utenlandske arbeidstakere og sosial dumping. På denne måten er ID-kort med på å gjøre byggnæringen mer seriøs. Samtidig registrerte Arbeidstilsynet i 2009 en nedgang i tallet på bedrifter med ID-kortordning, hvilket Arbeidstilsynet setter i sammenheng med indikasjoner om en vekst i den svarte økonomien og useriøs aktivitet.

Kontrollvirksomheten til Skatteetaten har som et av sine formål å avdekke svart økonomi. Dette kan skje gjennom kontroll av selvangivelser, bokettersyn eller gjennom ikke-varslede kontroller ute på byggeplasser, i restauranter, drosjeplasser og andre steder det drives økonomisk virksomhet.

Økt innsats mot svart arbeid og svart økonomi vil, kombinert med andre tiltak, være et viktig bidrag til utfordringer knyttet til sosial dumping. Dette vil også være et viktig skritt mot et anstendig arbeidsliv.

7 AKTIVITET/TILTAK I MEDLEMSFORBUND

Blant LOs forbund er det først og fremst Fellesforbundet som har vært aktive i forhold til å organisere arbeidstakerne som er kommet fra EU-landene i Øst-Europa. Fellesforbundet er LOs største forbund i privat sektor og organiserer arbeidstakere innen flere av bransjene som har hatt stor pågang av innvandring fra EU-landene i Øst-Europa (bl.a. bygg og anlegg og industri).

Fellesforbundets arbeide med arbeidsinnvandring fra de nye EU-landene

Fellesforbundet er LOs største forbund i privat sektor og organiserer arbeidstakere innen flere av bransjene som har hatt stor pågang av innvandring fra EU-øst (bl.a. byggebransjen og industri).

Forbundet har vært aktive og lagt ned mye ressurser i rekrutteringsarbeidet. Tolker og flerspråklige organisasjonsarbeidere ansatt og det er utarbeidet brosjyrer og nettsider med informasjon på flere språk.

Et viktig prinsipp har vært å bistå ikke bare egne medlemmer, men også utenlandske arbeidstakere som ikke var medlemmer på det tidspunktet hvor sakene deres oppsto. Ingen skulle miste jobben eller bli kastet ut som følge av kontakt med fagbevegelsen.

Forbundet anslår at de har hatt over 5000 medlemmer fra Polen og de baltiske landene, selv om tallet er blitt noe redusert igjen i kjølvannet av finanskrisen. Fellesforbundet har vært aktive overfor fagbevegelsen i de nye EU landene. Det er bl.a. inngått samarbeidsavtale med det Latviske bygningsarbeiderforbundet, LCA. Avtalen tar utgangspunkt i at Latviske bygningsarbeidere som jobber i Norge skal følge regelverket i Norge, og da spesielt allmenngjøring for byggfag. Informasjon skal utveksles gjensidig. Medlemmer av LCA som blir utsendt til Norge skal ved behov få bistand fra Fellesforbundet, også juridisk. Fellesforbundet skal organisere utsendte arbeidstakere til LCA, og til Fellesforbundet for de Latviske bygningsarbeiderne som tar jobb i norske virksomheter.

VEDLEGG

Nærmere om tiltak mot sosial dumping

Økte ressurser til Arbeidstilsynet, samt en styrking av tilsynets sanksjonsmidler.
I budsjettene for 2007, 2008 og 2009 har Arbeidstilsynet samlet fått økte bevilgninger på 26 millioner kroner. Midlene har gått til bruk av nye virkemidler, som pålegg, tvangsmulkt og stansing, samt forsterket tilsynsinnsats. I tillegg har det kommet engangsbeløp i Revidert nasjonalbudsjett 2007 og i februar 2009 i forbindelse med finanskrisen (til sammen 10 mill. kr), samt ytterligere 10 mill. kr. i Revidert nasjonalbudsjett 2011.

Id-kort

Alle virksomheter som utfører arbeid på bygge- og anleggsplasser, både norske og utenlandske, skal utstyre sine arbeidstakere med id-kort. Ordningen gjelder også for enkeltpersonforetak og håndverkere som utfører tjenester i privatmarkedet. Bestemmelsen trådte i kraft 1. januar 2008, og over 345 000 id-kort er nå utstedt.

Regjeringen har på bakgrunn av erfaringene med denne ordningen, sendt på høring et forslag om innføring av id-kort også i renholdsbransjen. Saken er nå til behandling i departementet.

Effektivisering av allmenngjøringsordningen

I mars 2008 trådte forskriften om informasjons- og påseplikt og innsynsrett i kraft. Påseplikten innebærer at hovedleverandør skal påse at lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med allmenngjøringsforskriftene i alle ledd i kjeden av underleverandører. Innsynsretten gjelder for tillitsvalgte som er part i den allmenngjorte tariffavtalen og som er ansatt hos hovedleverandør. Dersom det ikke er tillitsvalgte hos hovedleverandør, kan tillitsvalgte hos underleverandør kreve innsynsrett.

Solidaransvar ble gjort gjeldende fra 1. januar 2010. Dette innebærer at arbeidstakere som ikke har fått utbetalt lønn og overtidsbetaling etter allmenngjøringsforskrifter eller opptjente feriepenge de har krav på, kan rette krav til bedriftene oppover i en kontraktskjede, og at de ikke må begrense seg til den bedriften de er ansatt i.

Ryddigere forhold for inn- og utleie av arbeidskraft

Forskrift om ny obligatorisk melde- og registreringordning for utleieforetak trådte i kraft 1. januar 2009. Forskriften krever at alle utleieforetak som driver utleie av arbeidskraft i Norge skal sende melding til Arbeidstilsynet. Det innføres flere klare krav som tar sikte på å bedre seriøsiteten i bransjen – frav til fast representant, organisering, økonomi og at virksomheten er lovlig registrert i enhetsregisteret og hos skatteetaten., I mars 2010 ble det inngått en egen midlertidig overenskomst mellom LO og NHO for arbeidsutleiebransjen. Denne skal reforhandles når den nasjonale prosessen med implementering av vikarbyrådirektivet er avsluttet. Sentralt i avtalen står bestemmelsene om lønnsfastsettelse som fastslår at ved arbeid i innleiebedrift skal lønnsfastsettelsen/lønnsvilkårene ta utgangspunkt i den landsomfattende tariffavtale som gjelder for bransjen det leies ut til, samt at det for den enkelte skal tas hensyn til vedkommendes kompetanse og lønnsnivået for tilsvarende arbeid i innleiebedriften. Adgangen til innleie av arbeidskraft fra produksjonsbedrifter er langt videre enn muligheten for å leie inn arbeidstakere fra utleieforetak. Det stilles her ikke krav om at innleien kun skal dekke et midlertidig behov, slik det gjøres ved innleie fra bemanningsforetak. Som følge av handlingsplanen mot sosial dumping har det blitt strengere krav knyttet til innleie fra produksjonsbedrifter. I tilfeller der innleien overstiger ti pst, sett i forhold til de ansatte hos innleier (minst tre personer), *eller* varer i mer enn ett år, er det ikke tilstrekkelig at arbeidsgiver drøfter innleie med tillitsvalgte – da skal det også inngås avtale. Tillitsvalgte kan videre kreve at arbeidsgiver dokumenterer at vilkårene for innleie er oppfylt, blant annet må den innleide arbeidstakeren være fast ansatt i bedriften han/hun er leid inn fra.

Informasjon og veiledning

Informasjon og veiledning er et viktig virkemiddel som når mange, og som blir aktivt benyttet både i samarbeidet med arbeidslivets parter, næringslivsbransjer og aktuelle myndigheter. Arbeidstilsynet har rekruttert polsk-, litauisk-, russisk- og bosnisktalende inspektører og informasjonsmedarbeidere, og har aktuell informasjon tilgjengelig på flere språk.

I 2009 har Arbeidstilsynet sammen med Skatteetaten, Politiet og Utlendingsdirektoratet styrket tilbudet til arbeidsinnvandrere og deres arbeidsgivere. Det er opprettet tre servicesentre for arbeidsinnvandrere, i Oslo, Stavanger og Kirkenes.

Regionale verneombud i hotell- og restaurant- og renholdsbransjen

Både i hotell- og restaurantbransjen og i renholdsbransjen er det store HMS-utfordringer. Arbeidstilsynet har avdekket mange brudd på arbeidsmiljøloven, og økt arbeidsinnvandring har forsterket utfordringene i disse bransjene. Forskrift om ordningen er planlagt fastsatt i høsten 2010, med ikrafttredelse 1. januar 2011. Ordningen er tidligere etablert innen bygg- og anlegg.

ILO 94

I tråd med ILO 94 er det innført regler¹⁴ som pålegger stat og kommune å kreve at arbeidstakere som jobber på kontrakter for det offentlige skal ha norske lønns- og arbeidsvilkår. Dette tiltaket er klaget inn til ESA (EFTAS kontrollorgan).

På bakgrunn av Ruffert-saken åpnet ESA i 2009 sak vedrørende Norges implementering av konvensjonen. ESAs innvendinger handler for det første om at forskriften ikke tilfredsstiller

¹⁴ Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter

utsendingsdirektivets krav til å være en forskrift. Og for det andre mener ESA at forskriften utgjør en restriksjon på den frie flyten av tjenester

Regjeringen har i en høring om ny forskrift foreslått en delvis imøtekomning av ESAs anmerkninger, noe LO har uttalt seg svært kritisk til, og spørsmålet er fortsatt under behandling.

Evaluering av tiltakene mot sosial dumping

På oppdrag fra Regjeringen skal forskningsstiftelsen FAFO evaluere de gjennomførte tiltakene mot sosial dumping. Sluttrapporten skal foreligge 30. juni 2011. Det foreligger en underveisrapportering¹⁵.

Arbeidskraftsmodell

Litt over halvparten av lønnstakerne i Norge er fagorganisert. Organisasjonsgraden utgjør 80 pst. i offentlig sektor. I privat sektor er andelen organiserte 37 pst. Lavest organisasjonsgrad finner vi i varehandel, hotell og restaurantdrift (20%). Det er i mange av bransjene med lav organisasjonsgrad at en har fått merke pågangen av innvandret arbeidskraft fra de nye EU-landene. Det er full kollektivavtaledekning i offentlig sektor, mot 60 pst. privat sektor. Det er sterk grad av samordning i lønnsdannelsen.

I forbindelse med etableringen av EØS-området felles arbeidsmarked (der også Norge som ikke EU-land er inkludert) ble loven om allmenngjøring av tariffavtaler etablert. Loven ble første gang tatt i etter at EU-utvidelsen fant sted i 2004. Dette innebærer at deler av en framforhandlet avtale om lønns- og arbeidsvilkår gjennom myndighetene blir besluttet utvidet til å omfatte en hel bransje eller et nærmere avgrenset område av arbeidsmarkedet. Som ledd i arbeidet mot sosial dumping har tariffavtaler blitt allmenngjort innen bygg, industri og grønn sektor, og rengjøring er i prosess.

¹⁵ ”Evaluering av tiltak mot sosial dumping. Underveisrapportering”, Fafonotat 2010:24.

CASES FRÅN NORGE

NORGE: FACKLIG ORGANISERING AV ARBETSKRAFTSINVANDRARE

Organisering av arbeidsinnvandrere fra EU-øst¹⁶

Fellesforbundet er LOs største forbund i privat sektor og organiserer arbeidstakere innen flere av bransjene som har hatt stor pågang av innvandring fra EU-øst (bl.a. byggebransjen og industri).

Forbundet har vært aktive og lagt ned mye ressurser i rekrutteringsarbeidet. Tolker og flerspråklige organisasjonsarbeidere ansatt og det er utarbeidet brosjyrer og nettsider med informasjon på flere språk.

Et viktig prinsipp har vært å bistå ikke bare egne medlemmer, men også utenlandske arbeidstakere som ikke var medlemmer på det tidspunktet hvor sakene deres oppsto. Ingen skulle miste jobben eller bli kastet ut som følge av kontakt med fagbevegelsen.

Forbundet anslår at de har hatt over 5000 medlemmer fra Polen og de baltiske landene, selv om tallet er blitt noe redusert igjen i kjølvannet av finanskrisen.

Fellesforbundet har vært aktive overfor fagbevegelsen i de nye EU landene. Det er bl.a. inngått samarbeidsavtale med det Latviske bygningsarbeiderforbundet, LCA. Avtalen tar utgangspunkt i at Latviske bygningsarbeidere som jobber i Norge skal følge regelverket i Norge, og da spesielt allmenngjøring for byggfag. Informasjon skal utveksles gjensidig. Medlemmer av LCA som blir utsendt til Norge skal ved behov få bistand fra Fellesforbundet, også juridisk. Fellesforbundet skal organisere utsendte arbeidstakere til LCA, og til Fellesforbundet for de Latviske bygningsarbeiderne som tar jobb i norske virksomheter.

¹⁶ Fagforeingenes innsats overfor de nye arbeidsmigrantene fra EU-øst i Norge og Danmark er analysert i ”Fagbevegelsen og arbeidsinnvandring: Strategier og resultater i Norge og Danmark”. Søkelys på arbeidslivet 1/2009 (L. Eldring og Jens Arnholtz Hansen, 2009).

NORGE: TREPARTSSAMARBETE MOT SOCIAL DUMPNING

Trepartssamarbeide

Norge er det landet i Norden der det er gjennomført mest omfattende tiltak mot sosial dumping. En viktig årsak til det er at det er et tett samarbeide mellom myndigheter og partene i arbeidslivet. Samarbeidet har bl.a. bestått i følgende trepartssammensatte grupper/fora:

- Ekspertgruppe med oppgave å overvåke utviklingen i arbeidsmarkedet og initiere tiltak.
- Fafo Østforum, jf. nærmere omtale nedenfor.
- Arbeidsgruppe mot sosial dumping og andre regelbrudd knyttet til offentlig sektor med særlig fokus på bemanningsbransjen (nylig nedsatt).
- Bransjeprogram som ledd i arbeidet for anstendige og seriøse arbeidsforhold med pilotprosjekt innen rengjøring.

Samarbeidet har bl.a. resultert i to store tiltakspakker mot sosial dumping (styrking av Arbeidstilsynet, krav om norske lønns- og arbeidsvilkår i offentlige anbudsprosesser, overgangsbestemmelser overfor de nye EU-landene, id-kort i bygge- og rengjøringsbransjen, forbedret statistikk og analyse, registreringsordning for arbeidsutleiefirmaer (vikarbyråer) med tilhørende skjerpede krav til økonomi, organisering mv., solidaransvar for oppdragsgivere etter allmenngjøringsloven, regionale verneombud i hotell og restaurantbransjen..).

Fafo Østforum

I forbindelse med EU-utvidelsen i 2004 ble det opprettet en forskningsstøttet møteplass for diskusjon og formidling av kunnskap vedr. virkninger av utvidelsen. I tillegg til organisasjoner fra arbeidslivet er næringslivet og myndigheter representert i forumet. I regi av forumet er det blitt arrangert en rekke seminarer og workshops. Det er utgitt notater med kortfattede synteser av erfaringer og utviklingstrekk, og det er blitt utarbeidet et månedlig elektronisk nyhetsbrev som bl.a. gir en oppsummering av debatter og nyhetsstoff relatert til EU-utvidelsen, korte utredninger med mer. Forumet har en egne nettside www.fafon.no/oestforum med nyhetsklipp.

Service sentre

Det er etablert 3 servicesentre for utenlandske arbeidstakere i samarbeid mellom Arbeidstilsynet, politiet, skatteetaten og UDI. Sentrene er opprettet for at arbeidstakere og arbeidsgivere skal få veiledning og rask behandling av søknader. I 2010 hadde sentrene besøk av over 69 000 personer. En viktig effekt av sentrene er at samarbeidet mellom etatene som deltar er blitt styrket, samtidig som utenlandske arbeidstakere på en effektiv måte har blitt kjent med mange av sine rettigheter. Servicesentrene betegnes som en ubetinget suksess av både Arbeidstilsynet og partene i arbeidslivet¹⁷.

¹⁷ ”Evaluering av tiltak mot sosial dumping. Underveisrapportering.” Fafonotat 2010:24.

BILAGA 5: LANDSRAPPORT SVERIGE

1. Inledning

I december 2008 ändrades reglerna för arbetskraftsinvandring från tredjeländ till Sverige. Tidigare rådde ett med myndighetsbaserad arbetsmarknadsprövning. Det innebar att arbetstillstånd, med vissa undantag, beviljades om det var rimligt att anta att arbetsgivaren inte kunde hitta lämplig sökande i Sverige eller EU/EES. Efter lagändringen år 2008 är det istället arbetsgivarens bedömning av behovet av arbetskraft som ligger till grund för arbetstillstånd. Lagändringen innebar även att arbetstagaren får arbetstillstånd såtillvida att denna har fått ett arbetserbjudande från en arbetsgivare. Alltså krävs det inte för beviljande av arbetstillstånd att arbetstagaren har ett bindande anställningskontrakt. Detta gör att erbjudandet som arbetstagaren från tredjeländ har fått inte har någon rättslig effekt. Därför är inte heller arbetsgivaren bunden att anställa personen som har fått arbetstillstånd, något som är problematiskt eftersom arbetstillstånden är bunden till just den arbetsgivaren, under de två första åren. Om arbetstagaren inte hittar ett nytt jobb inom 3 månader har svenska migrationsverket rätt att utvisa arbetstagaren.

2. Arbetskraftsinvandring från EU-länder

2.1 Regelverk

Inträdet i EU 1995 innebar att EES- och EU-medborgare fick tillträde till den svenska arbetsmarknaden. För EU/EES-medborgare gäller inte krav på arbets- eller uppehållstillstånd eftersom dessa alltid har rätt att resa till Sverige för att arbeta. Dock måste de registrera sig och få så kallad uppehållsrätt om de ska stanna i Sverige längre än tre månader. EU/EES-medborgare som arbetar i Sverige, men bor i ett annat EU/EES-land dit personen återvänder minst en gång i veckan, behöver inte registrera sig i Sverige. För schweiziska medborgare gäller att de måste ha uppehållstillstånd om de ska arbeta i Sverige längre än tre månader, dock behöver de inte ansöka om arbetstillstånd om arbetet enbart ska pågå i mindre än tre månader.

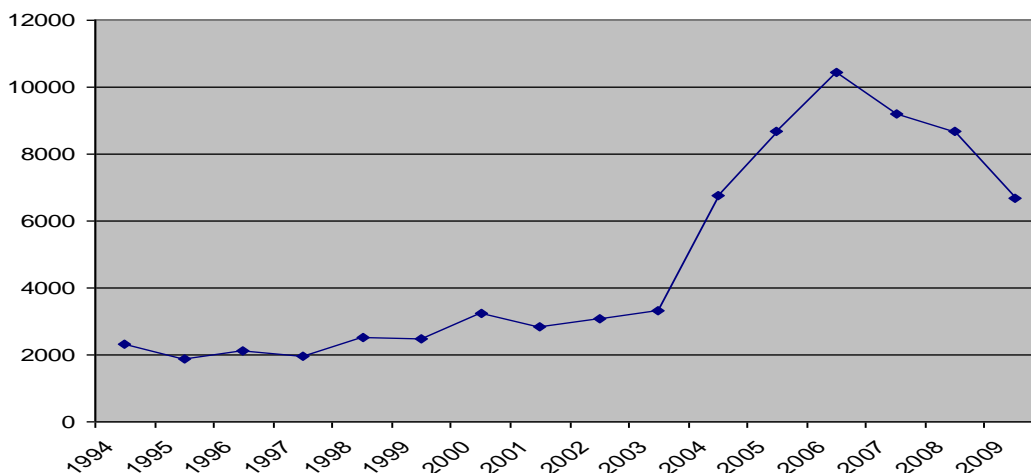
2.2 Storlek

Den fria rörligheten inom EU/EES och Norden gör att flertalet arbetstagare aldrig påträffas i någon statistik om arbetskraftsinvandring. Statistiken säger egentligen väldigt lite om hur stor arbetskraftsinvandringen från EU/EES är, men det går att visa på vissa tendenser i hur den har sett ut sedan 1994.

År 2004 sker utvidgningen av EU till Cypern, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern samt år 2007 även till Bulgarien och Rumänien. Diagrammet visar dock inte alla EU/EES medborgare som kommer till Sverige för att arbeta. Det som visas är enbart de som faktiskt registrerar sitt uppehälle hos Migrationsverket. Eftersom det inte finns sanktioner kopplade till underlåtelse av registrering är det högst troligt att de flesta EU/EES medborgare som kommer till Sverige för att arbeta inte registrerar sig. Därför ska diagrammet nedan enbart ses som en indikation på hur arbetskraftsinvandringen från Europa till Sverige ser ut. Noterbart är även att det inte krävs registrering för arbete som

utförs under kortare period än tre månader, vilket gör att dessa arbetstagare inte heller finns med i statistiken.

Uppehållsrätter av arbetsmarknadsskäl 1994-2009, EES/EU



Källa: Migrationsverket

Not: Diagrammet visar tillstånd för arbetstagare (5 år eller kortare tillstånd), egen företagare (5-års tillstånd) samt tillhandahållare eller mottagare av tjänst (korta tillstånd, några månader).

De flesta arbetstagare från EU/EES som registrerar sig hos Migrationsverket kommer år 2008 från Polen och Tyskland. Det registreras även ett stort antal uppehållsrätter av personer från Rumänien och Storbritannien.

EU/EES-medborgarnas ursprungsland, de tio vanligaste

2008	Antal
Polen	3231
Tyskland	1136
Rumänien	640
Storbritannien	442
Ungern	379
Litauen	335
Bulgarien	308
Frankrike	299
Nederländerna	267
Italien	220

Källa: Migrationsverket

3. Arbetskraftsinvandring från tredjeland

3.1. Regelverk

För arbetstagare från tredjeland gäller att man måste ha ett uppehålls- eller arbetstillstånd för att få arbeta i Sverige. Arbetstillstånd är ett förstagångstillstånd och om arbetstagaren ska stanna i Sverige längre än tre månader krävs ett uppehållstillstånd. Upphållstillstånd av arbetsmarknadsskäl kan antingen vara tillfälliga eller permanenta. För att få ett arbetstillstånd gäller att:

- arbetstagaren kan försörja dig på arbetet, lägsta lön 13 000 kronor i månaden
- arbetet är av en sådan omfattning att lönen är minst
- arbetsgivaren har annonserat tjänsten i Sverige och EU under minst tio dagar (vid nyrekrytering).
- arbetsgivaren har upprättat ett erbjudande om anställning
- arbetsgivaren erbjuder anställningsvillkor som är i nivå med svenska kollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen.
- arbetsgivaren ger berörda fackliga organisationer tillfälle att yttra sig över anställningsvillkoren i arbetserbjudandet.

Fram till år 2008 gällde i stort att det skulle ske en arbetsmarknadsprövning, av Arbetsmarknadsprövningen tog hänsyn till om det uppfattades som att det fanns brist av arbetskraft inom ett visst yrke. Sedan december 2008 gäller inte längre denna ordning. Arbetsgivarens bedömning av behovet av en rekrytering från tredjeland ska numera vara utgångspunkt vid handläggningen av ärenden om uppehålls- och arbetstillstånd.

Det finns fyra grunder för vilka person kan få rätt att uppehålla sig i Sverige, antingen som studerande, utförare av arbete, för skydd och asyl eller som anhörig. Sedan 1 augusti, 2010 har den som är asylsökande rätt att arbeta under tiden som handläggningen av asyl pågår (tidigare hade man denna rätt om ärendet förväntades pågå längre än 4 månader). Tillståndet kallas AT-UND (undantag från kravet på arbetstillstånd).

Under de första två åren är uppehålls- och arbetstillståndet begränsat till en viss arbetsgivare och ett visst yrke. Om arbetstagaren byter arbetsgivare eller yrke under de första två åren måste denne ansöka om ett nytt tillstånd. Om uppehålls- eller arbetstillståndet förlängs efter två år är det bara begränsat till ett visst yrke. Blir arbetstagare av med sitt arbete och inte hittar ett nytt inom tre månader kan Migrationsverket återkalla uppehållstillståndet.

3.2 Storlek

Det kommer ett stort antal utländska arbetstagare från tredjeland till Sverige idag. Sedan förändring av lagstiftningen 2008 är det arbetsgivarens bedömning av behovet av en rekrytering från tredjeland som är utgångspunkt vid handläggningen av ärenden om uppehålls- och arbetstillstånd. Tabellen nedan redogör för de sju vanligaste ursprungsländerna år 2008, 2009 och 2010.

Under 2008 beviljades totalt 14 503 arbetstillstånd och år 2009 beviljades 17 954 arbetstillstånd (exklusive tillstånd till anhöriga) till arbetstagare från tredjeland. De största grupperna fördelade på länder är framförallt Thailand, Indien, Kina och Ukraina. Den i särklass vanligaste yrkesgruppen bland tredjelandsmedborgare år 2009 var ”Medhjälpare

inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fisk” (7254 beviljade tillstånd) men även ”Systemerare och programmerare” (2367 beviljade tillstånd) är en vanlig yrkesgrupp. Tredje vanligaste gruppen är kockar och kokerskor (736 beviljade tillstånd).¹⁸ Dessa tre yrkesgrupper utgör cirka 55 procent av alla beviljade ansökningar år 2009.

Beviljade arbetstillstånd, tredjeland, sju vanligaste

2008	Antal		2009	Antal		2010	Antal
Thailand	3 982		Thailand	6195		Thailand	3520
Indien	2 387		Indien	2018		Indien	1853
Kina	1 948		Kina	1132		Kina	1518
Ukraina	1 261		Ukraina	1074		Turkiet	744
USA	712		Turkiet	342		Ukraina	551
Australien	338		Ryssland	270		Vietnam	469
Ryssland	324		Vietnam	253		Bangladesh	412

Källa: Migrationsverket

Källa: Migrationsverket

Arbets- och uppehållstillstånd

	Tredjeland	Varav arbetstillstånd
2000	25 333	24 900
2001	23 242	22 800
2002	20 703	20 300
2003	20 877	20 558
2004	15 252	15 043
2005	6 390	5 985
2006	6 606	6 257
2007	10 402	9859
2008	15 309	14 513
2009	18 035	17 954

4. Social dumpning och oseriös verksamhet

En stor del av den utländska arbetskraft, såväl EU-medborgare som medborgare från tredjeland, som kommer till Sverige för att arbeta är utstationerad. Den utstationerade arbetskraften från Europa arbetar främst inom bygg- och anläggningssektorn och den utstationerade arbetskraften från tredjeland arbetar främst som bärplockare. Det är mycket svårt att veta hur många arbetstagare från EU/EES som utstationeras årligen till Sverige. EUs fria rörlighet ger arbetstagare och företag oinskränkt uppehållsrätt i Sverige och detta gör att flertalet aldrig registrerar sitt uppehälle i Sverige.

Under tiden som arbetet pågår omfattas arbetstagaren av bestämmelser i utstationeringslagen och kollektivavtal. Skyddet för utstationerade arbetstagare i Sverige bygger på EUs utstationeringsdirektiv. I Sverige gäller reglerna för alla utstationerade arbetstagare, oavsett nationalitet. Svenska Arbetsmiljöverket informerar och är förbindelsekontor för utstationeringsfrågor.

Det finns inga bestämmelser om hur lång tid en utstationering får vara. Dock om arbetstagaren arbetar långvarigt i Sverige och anknytningen till Sverige dominerar, är det inte

¹⁸ Migrationsverket - Beviljade ansökningar om arbete helåret 2009

fråga om utstationering. I ett sådant fall gäller svenska arbetsrättsliga regler som helhet för arbetstagaren. För att bedöma om det rör sig om utstationering eller inte avgörs slutligen i domstol. För egna företagare gäller till stor del särskilda bestämmelser eftersom de flesta arbetsrättsliga bestämmelserna endast gäller för arbetstagare. Dock kan en person som är egenföretagare i sitt hemland i vissa fall räknas som arbetstagare i Sverige. Detta eftersom den svenska bedömningen av vad som utgör en egenföretagare kan skilja sig från andra länders definition av egenföretagare. För utstationerade arbetstagare i Sverige gäller den så kallade hårda kärnan av rättigheter:

- Längsta arbetstid och kortaste vilotid
- Minsta antal betalda semesterdagar per år
- Minimilön, medräknat övertidsersättning – Bestämmelser i kollektivavtal
- Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft – Bestämmelser i lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft
- Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen – Bestämmelser i arbetsmiljölagen
- Skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga – Bestämmelser i föräldraledighetslagen och arbetstidslagen
- Likabehandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling – Bestämmelser i diskrimineringslagen samt lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
-

Utöver den hårda kärnan av rättigheter omfattas utstationerade arbetstagare även av vissa bestämmelser i lagen om medbestämmande i arbetslivet. Dessa bestämmelser är föreningsrätten, förhandlingsrätten samt fredsplikten.

I LOs-rapport ”*När arbetskraftskostnaderna pressar priset*” genomlystes tre stora infrastrukturprojekt i Sverige där staten stod som beställare.¹⁹ Resultatet av genomlysningen var att cirka 45 procent av arbetskraften var utstationerad. En stor del av den utländska arbetskraften kom ifrån utländska bemanningsföretag. Löneskillnaden mellan den svenska och utländska arbetskraften på infrastrukturprojekten var stor. Det framkom uppgifter som visade på att de utländska arbetstagarna fick mellan 55-80 procent av den lön per arbetad timme som en svensk arbetstagare fick. Det som gjorde löneskillnaden påtaglig var att arbetsgivaren gjorde avdrag för resor, boende och skatt på såväl brutto- som nettolön. Dessa avdrag gjorde att arbetstagaren fick svårt att veta den verkliga lönen. Företaget kunde därmed pressa arbetskraftskostnaderna. Att göra avdrag från lön för boende och resor strider mot artikel 3 i EU-direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare. Det förekom även att arbetsgivare sa till de anställda att de var tvungna att betala skatt både i Sverige och hemlandet.

Lavalmålet och Lex Laval

EU-domstolen meddelade år 2007 sin dom i Lavalmålet. För att hantera konsekvenserna av EU-domstolens dom i svensk rätt tillsattes en statlig utredning. På grundval av utredningens förslag lade den svenska regeringen fram Proposition 2009/10:48 – Åtgärder med anledning av Lavaldomen. Propositionen antogs av Riksdagen och har gällt sedan 15 april 2010. Det

¹⁹ Arvidsson, K m.fl. 2010. När arbetskraftskostnaderna pressar priset. LO, Stockholm

finns ett antal förändringar i den nya lagstiftningen, Lex Laval, som medför problem för svenska fack och löntagare.

Lex Laval innebär bland annat att facket enbart kan kräva kollektivavtalsvillkor som ligger inom den så kallade hårda kärnan av gästande företag. EU-domstolen har tolkat den hårda kärnan som landet minimivillkor avseende löne- och anställningsvillkor. Ett problem ligger i att fastställa vad som är minimilön. Kollektivavtalet innehåller i regel tydliga och klara lägstlöner. Dock finns det ofta ett glapp mellan lägstlön och utgående lön. Detta leder till att det kan finnas arbetsgivare som verkar i Sverige med lägre löner. Det ger upphov till låglönekonkurrens. Facket förhindras därmed möjligheten att genom kollektivavtalet verka för likabehandling mellan utländska och inhemska löntagare.

Ett annat problem med Lex Laval är den så kallade bevisregeln. Regeln innebär att facket inte får vidta stridsåtgärder om det utländska företaget kan visa på att denne tillämpar villkor som är jämförbara med villkoren i ett svenskt kollektivavtal. Av erfarenhet och efter vad som visas i LO-rapport ”När arbetskraftskostnaderna pressar priser”²⁰ är det svårt att veta om de villkor som visas för facket verkligen är det villkor som tillämpas i praktiken. Bevisbördan ligger på facket i en situation där bevisläget är mycket svårt.

År 2009 fanns det 420 stycken företag utan fast driftställe i Sverige och år 2008 408 stycken. Detta är en siffra som legat på en ganska jämn nivå sedan 2004, vilket var det första året som mätningarna gjordes. De flesta utländska företagen utan fast driftställe är verksamma inom branschen ”Tjänsteverksamhet”. Av de 319 företag som fanns i branschen år 2009 var 119 företag verksamma inom ”partihandel utom med motorfordon, 48 företag inom ”Transport och magasinering utom post- och kurirföretag” och 21 företag inom ” Rese-, bevaknings-, fastighetsserviceföretag m.m.”.

Branscher för utländska företag utan fast driftställe

	2008	2009
Jordbruk, skogsbruk och fiske	8	9
Utvinning av material	0	1
Tillverkningsindustrin	37	39
Försörjning av el, gas, värme och kyla	1	1
Vattenförsörjning, avloppsrening	1	1
Byggverksamhet	12	25
Tjänsteverksamhet	319	319
Ej branschkodade företag	30	25

²⁰ Arvidsson, K m.fl. 2010. När arbetskraftskostnaderna pressar priset. LO, Stockholm

5. Insatser mot social dumpning och oseriös verksamhet

I Sverige har under senare tid, som tidigare påpekats, risken för social dumpning troligen ökat. De ändrade reglerna för arbetskraftsinvandring har underlättat för företag att rekrytera arbetskraft från tredje land. Det faktum att Arbetsförmedlingen inte längre har en del i arbetsstillståndsprocessen ökar risken för missbruk av regelverket. Arbetsförmedlingens kännedom om lokala förhållanden innebär att det var lättare att upptäcka oseriösa arbetsgivare och dito arbetserbjudanden, jämfört med idag när Migrationsverket fattar beslut utifrån inskickade handlingar. Regeringen har samtidigt, begränsat stridsrätten genom ändring i utstationeringslagen efter Lavaldomen samt tagit bort kravet på att utländska företag ska ha en representant för verksamheten på plats i Sverige.

EU vill införa minimiregler för vissa s.k. atypiska arbeten. Säsongsarbete och uthyrning av arbetskraft är exempel. Direktivet för bemanningsföretag bygger på en likabehandlingsprincip, vilket inte säsongsarbetsdirektivet gör. I bemanningsdirektivet artikel 5 slås fast att *”De grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, minst vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst”*.

Aktiviteter inom den svenska fackföreningsrörelsen

Inom LO och medlemsförbunden har flertalet åtgärder vidtagits för att motverka utnyttjande av utländsk arbetskraft. För att underlätta för utländska företag att veta vad som gäller i svenska kollektivavtal har LO tillsammans med förbunden tagit fram s.k. utstationeringsavtal, där det klart och tydligt framgår arbetsgivarens förpliktelser. För att underlätta kontroll av efterlevnad av kollektivavtalen, d.v.s. för att försäkra sig om att de utländska företagen tillämpar kollektivavtalet på sina anställda, framgår en tydlig informationsskyldighet från arbetsgivarens sida i utstationeringsavtalen.

Bland LOs förbund är framförallt Byggnadsarbetareförbundet som har varit aktiva när det gäller att organisera arbetstagare från Östeuropeiska länder. Byggnadsarbetareförbundets arbete har i stort gått ut på att:

- Ta fram informationsmaterial på flera språk, exempelvis tyska, ryska, polska och estniska
- Söka skapa olika mötesforum. Exempelvis samarbetar man i Stockholm med Polska föreningen
- Har sedan 2005 anställt tolkar i storstadsregionerna (Stockholm, Malmö och Göteborg)

Byggnads upplever att de utländska arbetstagarna är rädda för att tala med facket, även om det har blivit mycket bättre de senaste åren. Organiseringen av utländska arbetstagare går framåt och cirka 15 procent av medlemmarna i Stockholm är idag utstationerade arbetstagare. Nyckeln i Byggnads arbete är tolkarna. Dessa har själva erfarenhet av att vara utstationerade. För att komma i kontakt med arbetstagarna träffar förbundet arbetstagarna utanför arbetsplatsen samt i flera fall tar in medlemsavgifterna kontant.

Kontroll av arbetsvillkor för arbetstagare med arbetstillstånd

LO har tillsammans med ett antal medlemsförbund startat ett gemensamt projekt som syftar till att kartlägga arbetsvillkoren för arbetstagare från tredje land. Eftersom förbunden tillfrågas i samband med ansökan om arbetstillstånd har förbunden ganska god kännedom om vilka företag som anställt arbetstagare från tredje land. Inom ramen för projektet kommer förbunden via uppsökande verksamhet att åka ut på arbetsplatser och prata med arbetstagare och arbetsgivare. Vika kollektivavtalet har arbetsgivaren skyldighet att lämna in en kopia på anställningsbeviset. Genom att jämföra arbetsvillkoren i ansökan, anställningsbeviset samt lönespecifikationerna kan vi upptäcka diskriminering och kollektivavtalsbrott. Samtidigt försöker förbunden att organisera arbetstagare fackligt.

Fackligt center för papperslösa

I september 2008 öppnade *Fackligt center för papperslösa* som ett samarbete mellan ett antal fackliga organisationer och en organisation för papperslösa i Stockholm. Våren 2010 omvandlades *Fackligt center för papperslösa* till ett samarbete enbart mellan fackliga organisationer. Centret har sedan det öppnade haft öppet varje måndag (med undantag för sommarens semesterperiod). Det bemannas av anställda och förtroendevalda från de deltagande organisationerna. Centret har även en telefonlinje som sköts av två av de deltagande förbunden.

Inledningsvis hade centret många besökare och fick även mycket uppmärksamhet i media. Två viktiga förklaringar till det stora antalet besökare de första månaderna var dels nyfikenhet från de papperslösas sida om vad centret var och vad det kunde hjälpa dem med, dels det sökande efter hopp som är inneboende i att befinna sig i en så utsatt situation som den som saknar uppehållstillstånd gör. Endast en liten minoritet av de som besökte centret under denna period hade emellertid frågor eller ärenden som gällde arbetsmarknaden.

Vintern och våren 2009, efter att de nya reglerna för arbetskraftsinvandring med en möjlighet för tidigare asylsökande att ansöka om arbetstillstånd inifrån Sverige trätt i kraft, fick centret många frågor om dessa regler, samtidigt som antalet frågor och besökare vars ärenden egentligen gällde asylfrågor minskade.

Sedan hösten 2009 är antalet besökare och samtal till centret lågt, mindre än ett tiotal i månaden. I gengäld gäller de frågor och ärenden som kommer in i stort sett uteslutande arbetsmarknaden. Många har frågor om t ex lönenivåer, men väljer att inte gå vidare med sina ärenden. I de fall någon begär facklig hjälp ges denna av berört förbund. I flera fall har förbunden lyckats få arbetsgivare att betala ut inestående löner.

Centret har anordnat ett stort antal utbildningstillfällen och seminarier riktade till personer som ska bemanna centret. Förutom att utbilda dessa har de även bidragit till en ökad kunskap och ökad medvetenhet om papperslösa arbetstagares situation bland fackligt aktiva i Stockholm.

CASES FRÅN SVERIGE

SVERIGE: BEMANNINGSFÖRETAG FRÅN ANDRA LÄNDER

När arbetskraftskostnaderna pressar priset

I LOs-rapport ”*När arbetskraftskostnaderna pressar priset*” genomlystes tre stora infrastrukturprojekt i Sverige där staten stod som beställare.²¹ Resultatet av genomlysningen var att cirka 45 procent av arbetskraften var utstationerad. En stor del av den utländska arbetskraften kom ifrån utländska bemanningsföretag. Löneskillnaden mellan den svenska och utländska arbetskraften på infrastrukturprojekten var stor. Det framkom uppgifter som visade på att de utländska arbetstagarna fick mellan 55-80 procent av den lön per arbetad timme som en svensk arbetstagare fick. Det som gjorde löneskillnaden påtaglig var att arbetsgivaren gjorde avdrag för resor, boende och skatt på såväl brutto- som nettolön. Dessa avdrag gjorde att arbetstagaren fick svårt att veta den verkliga lönen. Företaget kunde därmed pressa arbetskraftskostnaderna. Att göra avdrag från lön för boende och resor strider mot artikel 3 i EU-direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare. Det förekom även att arbetsgivare sa till de anställda att de var tvungna att betala skatt både i Sverige och hemlandet.

²¹ Arvidsson, K m.fl. 2010. När arbetskraftskostnaderna pressar priset. LO, Stockholm

SVERIGE: BRISTANDE MYNDIGHETSKONTROLL

Sveriges Ingenjörer brytersamarbetet med Migrationsverket

I december 2008 fick Sverige nya regler för arbetskraftsinvandring av personer från länder utanför EU/EES-området. En viktig förändring var att arbetsmarknadsprövningen upphörde. Arbetsförmedlingen skulle inte längre yttra sig över ansökan om arbetstillstånd och ta hänsyn till om det råder tillfällig brist på arbetskraft inom det aktuella yrket. Istället kan en enskild arbetsgivare ansöka hos Migrationsverket om att få rekrytera om det inte gått att finna arbetskraft inom EU/EES. Lön och övriga arbetsvillkor ska vara minst lika bra som de som följer av svenska kollektivavtal eller praxis i yrket eller branschen för att arbetstillstånd ska få ges. Migrationsverket, som fattar beslut om arbetstillstånden, skickar därför varje enskild ansökan till berörd facklig organisation för ett yttrande. Migrationsverket är dock inte bundet av yttrandet, även efter ett avstyrkande från facket kan migrationsverket ge tillstånd. Inför reformens ikraftträdande pekade fackliga organisationerna på vikten av att följa upp besluten så att de angivna anställningsvillkoren verkligen uppfylldes. Migrationsverket ansåg dock inte att det ligger i deras uppdrag.

Ansökningsförfarandet tar ofta längre tid än vad arbetsgivaren och Migrationsverket tycker är lämpligt. För att göra det mindre byråkratiskt att rekrytera ingenjörer och tekniker utfärdade Sveriges Ingenjörer inom Saco i oktober 2010 en fullmakt till Migrationsverket. Verket kunde därmed fatta beslut i handläggningen av utländska ingenjörers anställningserbjudanden hos tre stora arbetsgivare, utan att behöva inhämta yttrande från förbundet. I dessa företag finns utarbetade rutiner för rekrytering och fackliga företrädare som kan kontrollera riktigheten av ansökan och av behovet. Handläggningstiden blev kortare, den sjönk till några dagar.

I maj 2011 meddelade Sveriges Ingenjörer att fullmakten till Migrationsverket återkallas. Förbundet hade fått veta att verket beviljat tillstånd som gått utöver fullmakten. Verket utförde ingen kontroll över om de anställningserbjudanden efterlevs som förbundet yttrar sig över. Förbundet har därför hos migrationsministern begärt att migrationsverket får i uppdrag av regeringen att följa upp besluten om arbetstillstånd.