

Handbok

För ordning och reda på arbetsmarknaden



Landsorganisationen i Sverige


© Landsorganisationen i Sverige 2024
Text: Mattias Samuelsson
Form: Pushing Buttons, pushingbuttons.se
Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2024
ISBN 978-91-566-3687-5
LO 2024 500

Innehåll

Inledning	4
Arbetslivskriminalitet – ett ökande samhällsproblem	6
Arbetslivskriminaliteten är omfattande och hotar även vårt välfärdssystem	7
Riskbranscher för arbetslivskriminalitet	8
Arbetsstagare eller uppdragstagare?	8
Vem är arbetsgivare?	11
Arbetsgivarens informationsskyldighet och fackligt veto	13
Brott mot arbetsmiljöregler är arbetslivskriminalitet	15
Skyddsombud	17
Utländska arbetstagare på svensk arbetsmarknad	19
Vad säger regelverket?	19
Utstationerad arbetskraft	20
Arbetsrättsliga villkor en utstationerande arbetsgivare ska följa	27
Tredjeland arbetare från länder utanför EU	29
Lönestöld, återbetalning och handel med arbetstillstånd	30
Vad kan facket göra?	34
Offentlig upphandling – risk för arbetslivskriminalitet	38
Informationskanaler du som facklig kan använda dig av vid kontroll	40
Arbetsmiljöverket	40
IMI-systemet	41
ESA - Ett samlat avtalsregister	42
Skatteverket	42
Myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet	43
Center mot arbetslivskriminalitet	43
Praktiska råd för lokalt fackligt arbete	44
Övervaka era avtalsområden	44
Organisera medlemmar	44
Teckna kollektivavtal	45
Ordlista	47

Inledning

Arbetslivskriminaliteten i Sverige är ett omfattande och allvarligt problem som drabbar arbetstagare och samhället i stort. Arbetsplatser blir otrygga med försämrade villkor och seriösa företag slås ut i osund konkurrens. Ett parallellt samhälle växer fram med arbetskraft som exploateras och hamnar i beroendeställning till oseriösa och kriminella aktörer. Arbetstagare betalar ett högt pris för arbetslivskriminaliteten i form av dåliga arbetsvillkor, trakasserier, låga löner och dålig arbetsmiljö, som många gånger leder till arbetsskador och i värsta fall dödsfall på arbetsplatsen.



Fackföreningarnas viktigaste uppgifter för att upprätthålla goda arbetsvillkor på arbetsmarknaden är att se till att organisera medlemmar, teckna kollektivavtal och kontrollera att avtal följs.

Men det handlar inte enbart om de arbetstagare som blir brottsoffer som en direkt följd av arbetslivskriminaliteten. Kollektivet av arbetare i samma bransch drabbas också av lönepress och sämre villkor. Därför är det en central uppgift för fackföreningarna för att upprätthålla goda arbetsvillkor på arbetsmarknaden att rekrytera medlemmar, teckna kollektivavtal och kontrollera att avtalen följs. En hög kollektivavtalsäckning är viktig för att kollektivavtalsmodellen ska kunna skydda medlemmarnas befintliga villkor och möjligheten att tillsammans förbättra dessa. Om betydande delar av en bransch saknar avtalsäckning lämnas fältet fritt för oseriösa och kriminella arbetsgivare att konkurrera med lägre löner och sämre anställningsvillkor. Det hotar i förlängningen arbetsvillkoren för alla arbetstagare i branschen.

Den osunda konkurrensen som arbetslivskriminaliteten leder till hotar på så vis också den svenska arbetsmarknadsmodellen när seriösa arbetsgivare, som tecknar kollektivavtal och följer arbetsmiljölagar, förlorar marknadsandelar till oseriösa och kriminella arbetsgivare

vars affärsmodell inte är att konkurrera med kvalité utan med fusk och utnyttjandet av arbetstagare.

Att uppnå ordning och reda på arbetsmarknaden är ett lagarbete. Facken med sin närhet till arbetsplatser sitter ofta inne på information som kan göra stor skillnad för myndigheter i kampen mot arbetslivskriminalitet. Men precis som att myndigheterna inte ska göra fackens arbete så ska inte fackliga företrädare göra myndigheternas arbete. Fackliga företrädare ska aldrig agera poliser och utsätta sig för hotfulla situationer i sitt uppdrag. Vad det handlar om är att uppmärksamma oegentligheter och slå larm genom att tipsa ansvariga myndigheter.

Den här handboken för ordning och reda på arbetsmarknaden är ett stöd till dig som facklig företrädare om arbetslivskriminalitet och hur vi tillsammans kan jobba mot den.



Vad ska facket göra:

- organisera medlemmar
- teckna nya kollektivavtal
- kontrollera och följa upp avtalen

Arbetslivskriminalitet – ett ökande samhällsproblem

Arbetslivskriminalitet är handlingar som strider mot de lagar och avtal som vi gemensamt har kommit överens om på svensk arbetsmarknad. Det handlar om systematiska lagbrott och regelöverträdelser för att pressa priser och vinna konkurrensfördelar gentemot seriösa arbetsgivare. Det kan exempelvis handla om brott mot kollektivavtal, brott mot arbetsmiljölagen, ekonomisk brottslighet, arbetskraftsexploatering, människohandel, brott mot **utlänningslagen** eller brott mot **utstationeringslagen**. Gemensamt för dessa brott är att de har en koppling till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. En del av arbetslivskriminaliteten är även kopplat till olika typer av välfärdsbrottslighet, exempelvis skattebrott, fusk inom assistansersättning, fusk med subventionerade anställningar och andra typer av anställningsstöd. Ofta bryter man mot flera regelverk samtidigt.

Arbetslivskriminaliteten ökar i Sverige. Tre vanligt förekommande förklaringar till detta är Sveriges inträde i EU, vårt system för arbetskraftsinvandring och den omfattande privatisering av välfärden som skett i Sverige sedan 1990-talet. EUs inre marknad innebär fri rörlighet för varor, tjänster, kapital och arbetstagare. Den har både bidragit till ekonomisk tillväxt för Sverige men samtidigt också utmanat delar av den svenska arbetsmarknadsmodellen. De stora skillnader som råder i arbetsvillkor och levnadsvillkor inom EU har resulterat i att många arbetstagare från fattigare delar av Europa har sökt sig till Sverige. De har generellt sett en svagare ställning på arbetsmarknaden och kan därmed enklare utnyttjas av kriminella aktörer. Även andra delar av arbetsmarknaden har påverkats av EU-medlemskapet. Ett exempel är utstationeringsreglerna och Laval-målet som har inneburit begränsningar i vilka villkor som med stöd av fackliga stridsåtgärder kan krävas av arbetsgivare som bedriver verksamhet i Sverige med utländsk personal.

År 2008 infördes liberala regler kring arbetskraftsinvandringen i Sverige. Dessa har möjliggjort för svenska arbetsgivare att ensidigt avgöra vilka arbetstagare de ska ta in från **tredje land** (arbetstagare från län-

der utanför EU) utan krav på verkligt arbetskraftsbehov eller skäligen arbetsvillkor. Systemet som infördes 2008 gav arbetsgivarna ett tydligt maktövertag på arbetstagarnas bekostnad på grund av den beroendeställning arbetstagare hamnar i för sitt **arbetstillstånd**, något som oseriösa och kriminella aktörer många gånger har utnyttjat. Det är inte heller ovanligt att arbetstagare skuldsatt sig för att ta sig till Sverige, exempelvis genom att betala dyrt till arbetsgivaren för att få ett anställningserbjudande och därmed beviljas ett arbetstillstånd i Sverige. På grund av den beroendeställning arbetstagare från tredjeland hamnar i har de ofta har en pressad och utsatt tillvaro på arbetsmarknaden i Sverige. Den som blir arbetslös under de två första åren har tre månader på sig att hitta ett nytt jobb. Misslyckas personen med detta tvingas den lämna landet. Om fel lön har utbetalts resulterar det också i utvisning av arbetstagaren.

Sedan 1990-talet har en privatiseringsvåg svept över Sverige. Den har underlättat för oseriösa aktörer att ta sig in i välfärdssektorn och myndigheternas möjlighet till kontroll och uppföljning över välfärdstjänster har försämrats. På senare år har många exempel på detta förekommit, särskilt inom hemtjänst och personlig assistans. System med både möjlighet till att omsätta stora ekonomiska summor och låg upptäcktsrisk för fusk och brottslighet lockar till sig kriminella aktörer.

Arbetslivskriminaliteten är omfattande och hotar även vårt välfärdssystem

Fundamentet för den svenska välfärdsmodellen är att den finansieras solidariskt av alla efter förmåga och fördelas efter behov. Men när pengar som ska gå till vår gemensamma välfärd i stället hamnar i fickorna på kriminella aktörer skadar det tilliten till välfärdssystemet. Brottsligheten på arbetsmarknaden urholkar i sig finansieringen till välfärden när samhället går miste om omfattande skatteintäkter på grund av skattefusk och välfärdsbrottslighet. Svarta arbetsinkomster som kan kopplas till arbetslivskriminalitet uppskattades 2021 uppgå till 94 miljarder kronor, vilket innebär 26 miljarder i förlorade skatteintäkter. Felaktiga utbetalningar i välfärdssystemen som kan kopplas till arbetslivskriminalitet bedömdes under samma tid till mellan 367 och 1 424 miljoner kronor. Arbetslivskriminaliteten genererar också stora vinster för kriminella aktörer och enligt Ekobrottsmyndigheten finansierar inte sällan brottsvinsterna från arbetslivskriminalitet annan brottslighet, exempelvis den organiserade brottsligheten.

Riskbranscher för arbetslivskriminalitet

Arbetslivskriminalitet förekommer på stora delar av arbetsmarknaden. Vissa branscher är mer utsatta än andra. Personalintensiva branscher med lågkvalificerad arbetskraft, med utländsk och utstationerad arbetskraft eller med långa leverantörskedjor är särskilt utsatta. Ofta finns också ett samband mellan arbetskraft och andra faktorer. Några av dessa är bland annat låg facklig organisationsgrad, brister i arbetsmiljön och dåliga arbetsvillkor.

Riskbranscher för arbetslivskriminalitet

- ▶ Byggbranschen
- ▶ Städbranschen
- ▶ Restaurang
- ▶ Transport
- ▶ Vård och omsorg
- ▶ Kroppsvård, exempelvis nagelsalonger
- ▶ Assistansverksamhet
- ▶ Jord- och skogsbruk
- ▶ Bilvård
- ▶ Avfallshantering
- ▶ Gig- och plattformsföretag, exempelvis cykelbudföretag

Källa: Ekobrottsmyndigheten 2024


Arbetstagare eller uppdragstagare?

Arbetstagarbegreppet är nyckeln till hela det sociala och rättsliga skydd som en arbetstagare har. Därför är det helt avgörande att det är klart om en person på en arbetsplats är arbetstagare eller inte och vem som är arbetsgivare, eftersom det är denne som facket ska förhandla med eller rikta krav emot.

Arbetsrätten har tillkommit som ett sätt att ge den som säljer sin arbetskraft rättigheter gentemot köparen eftersom relationen mellan den som köper arbete och den som säljer sin arbetskraft är präglad av ojämlikhet. För att avgränsa vilka som ska få ta del av dessa rättigheter

och vem som ska få motsvarande skyldigheter har begreppen arbetstagare och arbetsgivare vuxit fram. Inom arbetsrätten kan den som säljer sin arbetskraft vara antingen arbetstagare eller **uppdragstagare**. I takt med att arbetstagare har fått fler rättigheter har det också blivit dyrare att anlita arbetskraft.

Ett inte ovanligt sätt för att hålla nere arbetskraftskostnader är att felaktigt klassificera arbetstagare som uppdragstagare. Då kan arbetsgivaren köpa arbete till ett lägre pris än om hen hade anställt en arbetstagare för att utföra arbetet. Arbetstagaren kan i dessa fall antingen uppfatta sig själv som en egenföretagare eller vara en så kallad ofrivillig **falsk egenföretagare**. Men detta har ingen betydelse vid en juridisk prövning om ett anställningsförhållande föreligger eller inte. Arbetstagarbegreppet är med andra ord tvingande, det spelar ingen roll vad den som säljer och köper arbete har kommit överens om eller vad de har kallat anlitandet. Det kan vara så att den som utför arbetet tvingas eller på andra sätt har blivit övertygad att genom ett eget företag fakturera för utfört arbete i stället för att vara anställd. Skyldigheten att betala skatter och sociala avgifter, exempelvis pensionsinbetalning, förs då över på arbetstagarens företag och arbetsgivaren slipper då också undan sitt arbetsgivaransvar, som exempelvis att följa ett kollektivavtal och regler i lag om arbetsmiljö och anställningsskydd.



En arbetsgivare som har kollektivavtal är skyldig att tillämpa det på alla arbetstagare på arbetsplatsen och gör sig skyldig till kollektivavtalsbrott om hen behandlar en person som uppdragstagare, när denne egentligen är arbetstagare.

Då kan den fackliga organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren yrka allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott. Problemet förekommer ofta inom bygg- och transportbranschen. Fenomenet med så kallade falska egenföretagare förekommer även inom så kallat plattformarbete, där arbete styrs via en digital plattform och där de som anlitas ofta påstås vara egenföretagare fast de egentligen är att anse som arbetstagare.

VAD SÄGER REGELVERKET?

Det är ofta tydligt, både för den fackliga organisationen och för den som utför arbetet, om personen är arbetstagare eller uppdragstagare. I fall där det är otydligt ska en facklig utgångspunkt vara att det rör sig om en arbetstagare. Om arbetsgivaren fortsatt hävdar att personen inte är arbetstagare behöver frågan prövas. Ett sätt att tvinga fram en sådan prövning kan vara att påkalla förhandling med arbetsgivaren och yrka att arbetstagaren inte har fått en rättighet som hen ska ha i egenskap som arbetstagare enligt lag eller avtal. Detta kan vara pension, semester eller liknande förmåner som en arbetstagare har men inte en uppdragstagare.

Det finns inte någon lista över situationer där ett anställningsförhållande ska anses föreligga enligt lagen, utan i varje enskilt fall måste en helhetsbedömning göras. Vid en sådan bedömning jämförs ett typiskt arbetstagarförhållande och ett typiskt uppdragstagarförhållande.

Exempel på faktorer som talar för att det rör sig om ett anställningsförhållande är:

- ▶ personen är skyldig att utföra arbetsuppgifter,
- ▶ att arbetsuppgifterna varierar eller,
- ▶ att personen står under arbetsledning och att förhållandet är mer varaktigt.

Exempel på faktorer som talar för ett uppdragsförhållande är:

- ▶ att den som utför arbetet kan sätta någon annan i sitt ställe,
- ▶ avtalet rör utförandet av viss specifik uppgift eller,
- ▶ personen har möjlighet att avböja visst arbete och att personen själv kan bestämma var och hur arbetet ska utföras.

Arbetstagarbegreppet tar sikte på den underordnade position som arbetstagaren har gentemot sin arbetsgivare. Det innebär att frågan om någon är en arbetstagare eller inte i många fall måste prövas i efterhand. Styrkan med begreppet är att det förblir aktuellt i ett mångskif-

tande arbetsliv. Det är dessutom en rättslig utgångspunkt att oklara fall ska bedömas som ett anställningsförhållande.

De fackliga företrädarnas uppgift är att organisera arbetstagare och hävda ett så brett arbetstagarbegrepp som möjligt. Som förtröendevald och ombudsman ska man alltså agera utifrån antagandet att det rör sig om ett anställningsförhållande. Detta innebär att LO-förbunden måste organisera och teckna avtal på sina respektive områden trots att arbetsgivaren hävdar att de inte har några anställda. Att organisera verkliga egenföretagare är däremot inte en uppgift för LO-förbunden. I vissa branscher förekommer det att de som utför arbetet växlar mellan att vara arbetstagare och egenföretagare. Det är oavsett inte säkert att de skulle klassificeras som verkliga egenföretagare efter en rättslig prövning.

I avsnittet Praktiska råd för lokalt fackligt arbete, finns råd och stöd för LO-förbunden i detta arbete.

Vem är arbetsgivare?

Även om det är tydligt att det finns en arbetstagare på ena sidan kan det ibland vara svårt att avgöra vem som är arbetsgivare. För att ta reda på vem som är arbetsgivare behöver man som facklig företrädare börja med att ta kontakt med arbetstagarna.



De har oftast en uppfattning om vem som har anställt dem och vem som betalar lönen. Det är inte ovanligt att det från arbetstagarnas sida kan finnas språksvårigheter och även misstänksamhet och rädsla. Trots eventuella svårigheter är det viktigt att etablera kontakt. Om arbetsgivarens verksamhet innehåller kriminella inslag kan det vara en strategi från dennes sida att hålla sig undan och dölja sin identitet så gott det går.

Om det finns flera möjliga arbetsgivare kan man kalla flera av dem till förhandling. Det kan också vara viktigt för att bryta **preskriptionsfristen**. Enligt kollektivavtal och lag bryts preskription ofta genom påkallande av förhandling och det är då viktigt att förhandling påkallas med "rätt" arbetsgivare för att fristen ska brytas. Det är också möjligt att, om frågan skulle bli föremål för en rättslig prövning, rikta krav mot flera motparter så får domstolen ta ställning till vem av dem som ska anses vara arbetsgivare.

Ett sätt att kringgå arbetsgivaransvaret som blivit alltmer vanligt de senare åren är att anlita så kallade egenanställda. Den som utför arbetet är då inte anställd av uppdragsgivaren utan får i stället lön via ett mellanliggande företag, egenanställningsföretaget, som i sin tur fakturerar uppdragsgivaren. Uppdragsgivaren anser inte att de själva är arbetsgivare och någon avtalsrelation mellan egenanställningsföretaget och uppdragsgivaren, exempelvis ett bemanningsföretag, finns normalt inte. Vid ett sådant här upplägg kan det, beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, vara antingen egenanställningsföretaget eller uppdragsgivaren som faktiskt ska anses som arbetsgivare.

Arbetsgivarens informations- skyldighet och fackligt veto

Den arbetsgivare som ska köpa arbete utan att anställa en arbetstagare har enligt **medbestämmandelagen** (MBL) 38 § skyldighet att ta initiativ till lokal förhandling med det fackförbund som arbetsgivaren har kollektivavtal med. Det kan handla om att anlita ett annat företag med anställda eller en egenföretagare för att utföra arbete som omfattas av kollektivavtalet på arbetsplatsen. Det kan också gälla anlitandet av ett **bemanningsföretag**.

Observera, om beslutet dessutom innebär en viktig förändring av arbetsgivarens verksamhet kan det också innebära att förhandlingsskyldighet gäller enligt MBL 11 §. Den förhandlingen tar i så fall sikte på själva beslutet att köpa in arbetet medan förhandlingen enligt 38 § tar sikte på vilken utomstående aktör som ska tas in.



Medbestämmandelagen

En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som överväger att anlita arbetskraft genom en entreprenör eller ett bemanningsföretag är skyldig enligt medbestämmandelagen 38 § att informera och förhandla med det lokala facket, klubben eller avdelningen. Detta gäller oavsett om entreprenören eller bemanningsföretaget har sitt säte i Sverige eller utlandet.

Observera att en arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls ska enligt medbestämmandelagen 19 § fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren informerade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

Bestämmelserna i MBL 38–40 §§ kallas vanligtvis för den fackliga veto-rätten och är uppbyggd i två steg. Det första steget gäller information och förhandling. Arbetsgivaren är skyldig att informera det lokala facket om inhyrningen av arbete så att facket ges möjlighet att kontrollera att anlitaandet av den utomstående aktören inte innebär brott mot lag eller avtal för arbetet. På så vis kan facket få information om vilka förhållanden som ska gälla för **entreprenaden** eller inhyrningen från ett bemaningsföretag. Förhandlingen ska syfta till att ge facket en möjlighet att bedöma vilka villkor som kommer att gälla för den personen eller personerna som ska utföra arbetet. För att det ska vara möjligt är det viktigt att arbetsgivaren hämtar in och presenterar relevant och omfattande information om den som ska hyras in.

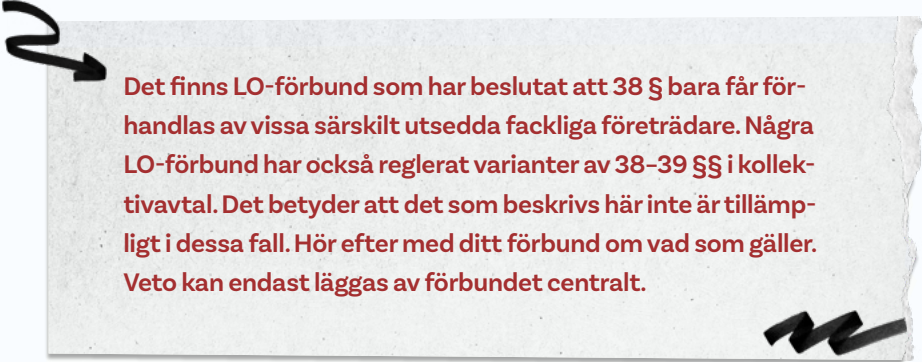
Det finns tre undantag för när arbetsgivaren inte är skyldig att förhandla enligt MBL 38 §. Det gäller om arbetet bedöms vara:

- ▶ både kortvarigt och tillfälligt;
- ▶ eller kräver särskild sakkunskap,
- ▶ eller motsvarar en åtgärd som tidigare godtagits av facket.

Även om det sista undantaget är tillämpligt blir arbetsgivaren ändå förhandlingsskyldig om facket begär en förhandling. Om den lokala förhandlingen slutar i oenighet ska en central förhandling hållas. Om också den slutar i oenighet kan fackförbundet, på central nivå, använda sig av veto-rätten.

Det andra steget, själva veto-rätten, finns i 39 §. Om facket använder vetot innebär det ett förbud för arbetsgivaren att lägga ut arbetet. Vetot kan exempelvis användas om arbetsgivaren eller den tilltänkta entreprenören har tänkt att använda sig av falska egenföretagare.

Arbetsgivarens skyldigheter enligt 38–40 §§ gäller endast mot den fackliga organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren och för sådant arbete som faller inom ramen för kollektivavtalet. Om exempelvis en arbetsgivare på en industri som är bundet av IF Metalls kollektivavtal ska bygga ut lokalerna och då vill anlita ett byggföretag kan inte facket använda reglerna för att stoppa utläggningen av det arbetet eftersom det arbetet inte omfattas av kollektivavtalet på arbetsplatsen.



Det finns LO-förbund som har beslutat att 38 § bara får förhandlas av vissa särskilt utsedda fackliga företrädare. Några LO-förbund har också reglerat varianter av 38-39 §§ i kollektivavtal. Det betyder att det som beskrivs här inte är tillämpligt i dessa fall. Hör efter med ditt förbund om vad som gäller. Veto kan endast läggas av förbundet centralt.

Det är inte alltid arbetsgivarna lever upp till kraven om att enligt MBL ta initiativ till att informera och förhandla med facket. Arbetsgivaren har då brutit mot sin förhandlingsskyldighet enligt MBL och kan då bli skadeståndsskyldig. Arbetsdomstolen har i domar slagit fast att brott mot MBL är ett allvarligt brott. Om en arbetsgivare struntar i att förhandla så är det därför viktigt att inte låta det ske utan att reagera. Detta ställer krav på den lokala fackliga organisationen, att begära tvisteförhandling för brott mot förhandlingsskyldigheten.

Brott mot arbetsmiljöregler är arbetslivskriminalitet

Att tvinga sina arbetstagare att arbeta i strid med arbetstidslagen eller kollektivavtalet är en vanlig form av arbetslivskriminalitet. Exempelvis kan det förekomma arbetspass på 10 till 14 timmar alla veckodagar eller otillåtet nattarbete. Fusk med arbetstid är vanligt förekommande vid utstationering av arbetstagare, men förekommer också på arbetsmarknaden i stort. Ofta vill arbetstagare som veckopendlar till Sverige maximera sin arbetstid då de är här eftersom ledighet då de är utstationerade generellt sett har ganska lågt värde för dem. Men att arbetstagarna vill arbeta långa skift eller scheman utan varken korrekt dygnsvila eller veckovila innebär inte att det är tillåtet. Långa skift och nattarbete är förknippade med förhöjd risk för olyckor och skador, för arbetstagaren själv men också för andra.

Brott mot arbetstidsreglerna och felaktig redovisning av arbetstiden är också i många fall direkt kopplat till arbetslivskriminalitet i form av stöld av löner.

Några av de vanligaste brotten mot arbetsmiljölagen är för hög arbetsbelastning, stress, avsaknad av skyddsutrustning i smutsiga och farliga miljöer, exponering för kemikalier och sovplatser på eller i nära anslutning till arbetsplatsen.

Vad säger regelverket?

EUs arbetstidsdirektiv är en skyddslagstiftning som reglerar bland annat den minsta tillåtna återhämtningstiden inom EU och innebär i korthet följande:

- ▶ Veckoarbetstiden får uppgå till maximalt 48 timmar. Vid tillämpningen av denna regel kan en genomsnittsberäkning göras över en fyramånadersperiod.
- ▶ Varje arbetstagare ska vara tillförsäkrad en sammanhängande dygnsvila om minst 11 timmar och en veckovila på minst 24 timmar.
- ▶ Vid nattarbete i allmänhet får arbetet inte pågå i mer än åtta timmar per dygn i genomsnitt över en fyramånadersperiod.
- ▶ Vid särskilt påfrestande nattarbete får inte arbetstiden överstiga åtta timmar.

Sverige har genomfört arbetstidsdirektivet genom arbetstidslagen. Arbetstidslagen skärper bestämmelserna i arbetstidsdirektivet genom att bland annat minska veckoarbetstiden till 40 timmar över en fyra-veckorsperiod och utökat veckovilan till minst 36 timmar. Arbetstidslagen är **semidispositiv**, vilket innebär att det går att komma överens om andra regler om arbetstid i kollektivavtal. De tvingande bestämmelserna i arbetstidsdirektivet kan däremot inte avtalas bort, detta kallas för att det finns en EU-spärr på arbetstidsområdet. I princip alla kollektivavtal innehåller bestämmelser om arbetstider, både dess längd, arbetstidsmättet och hur scheman ska bestämmas, det vill säga arbetstidsförläggningen. Därför måste man som facklig företrädare ha koll på vilket avtal som är tillämpligt när man undersöker om det kan ha begåtts brott mot arbetstidsbestämmelserna.

På arbetsplatser utan kollektivavtal gäller arbetstidslagen i sin helhet och det är Arbetsmiljöverket som har tillsynsansvaret för att arbetstidsreglerna följs om det är arbetstidslagen, och inte kollektivavtal, som reglerar arbetstiden på en arbetsplats. I dessa fall har skyddsombuden en särskilt central roll för att kontrollera att arbetsmiljö- och arbetstidsbestämmelserna följs.

Skyddsombud

Skyddsombud ska utses av det fackförbund som har, eller brukar ha kollektivavtal med arbetsgivaren på arbetsplatsen. Skyddsombud har rätt att företräda arbetstagare på arbetsplatsen i alla frågor som regleras i arbetsmiljölagen. Många LO-förbund utser också så kallade regionala skyddsombud. Ett regionalt skyddsombud har samma uppgifter och befogenheter som övriga skyddsombud och företräder arbetstagare, oavsett facklig tillhörighet, på arbetsplatser där det saknas lokala skyddsombud. En förutsättning för att det regionala skyddsombudet ska kunna företräda arbetstagarna på arbetsstället är att det finns en facklig medlem där.




Om arbetsgivaren försöker hindra ett skyddsombud från att fullgöra sitt uppdrag är detta ett brott mot arbetsmiljölagen.



Skyddsombud som är utsedda av den fackliga organisationen har dessutom även skydd av **förtroendemannalagen** eftersom de är fackligt förtroendevalda. Om ett skyddsombud hindras av arbetsgivaren i sitt arbete ska LO-förbunden påkalla förhandling om detta med arbetsgivaren. Enligt förtroendemannalagen kan arbetsgivare som hindrar en facklig förtroendeman få betala både ekonomiskt och allmänt skadestånd.

Ett hindrande kan ta sitt uttryck i många former. Det kan i vissa fall röra sig om rena fysiska hinder, så som att skyddsombudet inte får tillgång till arbetsplatsen. Det kan också röra sig om trakasserier eller repressalier från arbetsgivarens sida, som att till exempel omplacera eller förändra ett skyddsombuds arbetsuppgifter. I princip så kan hinder av skyddsombud/förtroendeman utgöras av allt från att arbetsgivaren inte underlättar arbetet för skyddsombudet, till rena avskräckande åtgärder från arbetsgivarens sida. Det är LO-förbundens uppgift att stötta skyddsombuden så att de kan utföra sin uppgift och kräva skadestånd av de arbetsgivare som försöker hindra skyddsombuden.




Förtroendemannalagen

3 § En arbetsgivare får inte hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag.

Arbetsmiljölagen

6 kap. 10 § Skyddsombud får inte hindras att fullgöra sina uppgifter. Om ett skyddsombud företräder en arbetstagarare som utför arbete på ett arbetsställe över vilket dennes arbetsgivare inte råder är den arbetsgivare som råder över arbetsstället skyldig att låta skyddsombudet få tillträde dit i den omfattning som ombudet behöver för att fullgöra sitt uppdrag. Skyddsombud får ej med anledning av sitt uppdrag ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. När uppdraget upphör ska arbetstagararen vara tillförsäkrad arbetsförhållanden och anställningsvillkor, vilka överensstämmer med eller är likvärdiga med dem som skulle ha rätt om han inte hade haft uppdraget.



Utländska arbetstagare på svensk arbetsmarknad

I många fall finns ett samband mellan användandet av utländsk arbetskraft och arbetslivskriminalitet. I vissa branscher används utländsk arbetskraft för att det är brist på särskilt kvalificerad arbetskraft i Sverige. Men inte sällan rekryterar arbetsgivare utländsk arbetskraft av helt andra skäl, inte minst i branscher som sysselsätter okvalificerad arbetskraft. Då handlar det i grund och botten om att hålla nere lönekostnaderna.

Ofta är det arbetstagare från länder utanför EU som råkar mest illa ut. De vågar sällan ställa krav på avtalsenliga löner och arbetsvillkor eftersom de på grund av sitt arbetstillstånd är i stark beroendeställning till sin arbetsgivare. Arbetstagare kan också vara svårt skuldsatta om de har behövt låna pengar för resan till Sverige och ibland har de även tvingats betala dyrt för att få ett anställningserbjudande. Om arbetsgivaren säger upp migrantarbetaren kommer arbetstillståndet och därmed **uppehållstillståndet** att dras tillbaka och arbetaren måste åka hem om hen inte hittar ett nytt arbete.

När arbetstagare från EU tillfälligtvis utför arbete i Sverige handlar det ofta om **utstationering**, det vill säga att deras arbetsgivare skickar med arbetskraft i samband med att den tillhandahåller tjänster över nationsgränserna. Arbetsgivare etablerade i andra EU-länder kan genom att utstationera arbetstagare dra nytta av skillnader i sociala avgifter och skatter inom EU. Utstationering underlättar också fusk eftersom det ofta är svårt för myndigheter att kontrollera att skatt och sociala avgifter betalas in i rätt land. Många gånger undviks också svenska skattekrav genom att de anställda systematiskt roteras mellan hemlandet och Sverige.

Vad säger regelverket?

Reglerna för vilka som får arbeta i Sverige skiljer sig åt beroende på varifrån arbetskraften kommer. EUs regler syftar i grunden till att underlätta för EU-baserade arbetstagare att röra sig mellan medlemsländerna. Det

är en av de fyra friheterna som EU-samarbetet vilar på. Vilka regler som gäller beror på vilket sätt arbetstagare anlitas, det finns exempelvis särskilda regler om det rör sig om utstationering och inhyrning.

Om en person som söker anställning i Sverige däremot kommer från ett land utanför EU/**EES** och därmed är en så kallad **tredjelandsmedborgare**, gäller andra regler. Enligt utlänningslagen krävs då i regel arbetstillstånd.

Det finns undantag för kravet på arbetstillstånd. Den arbetare som inte är EU-medborgare, men ändå har arbetstillstånd i ett annat EU-land och är anställd hos ett företag där och blir utstationerad av sin arbetsgivare för att tillfälligt arbeta i Sverige behöver inget svenskt arbetstillstånd. Asylsökande kan också få undantag från kravet att ha arbetstillstånd under vissa förutsättningar. Detta undantag brukar kallas för ett **AT-und**.



En utländsk arbetsgivare som har arbetstagare utstationerad i Sverige ska enligt utstationeringslagen registrera sig i utstationeringsregistret hos Arbetsmiljöverket.

Utstationerad arbetskraft

Reglerna om utstationering har sin grund i ett EU-direktiv som i Sverige har genomförts genom utstationeringslagen. Det handlar i grunden om att förhindra låglönekonkurrens och social dumping. Genom utstationeringsreglerna föreskrivs att arbetstagare som av sin arbetsgivare tillfälligt skickas till ett annat land för att arbeta, minst ska tillförsäkras de grundläggande arbetsrättsliga rättigheterna som gäller i det landet. Det gäller lön, vissa semesterförmåner, arbetstidsregler, arbetsmiljöregler och vissa förbud mot diskriminering. De fackliga organisationerna har utformat särskilda kollektivavtal, utstationeringsavtal, som innehåller dessa villkor. Avtalen har enligt reglerna i utstationeringslagen lämnats in till Arbetsmiljöverket och finns tillgängliga på myndighetens hemsida.

Genom Laval-målet tydliggjordes att utstationeringsreglerna också innebär vissa begränsningar för strejkrätten om den utstationerade arbetsgivaren kommer från ett EU/EES-land. En facklig organisation får bara ta till stridsåtgärder mot **utstationerande arbetsgivare** för att teckna kollektivavtal som omfattar de rättigheter som räknas upp

i utstationeringslagen. Det är således inte tillåtet att genom strejk eller sympatiåtgärder kräva att en utstationerande arbetsgivare tecknar ett vanligt svenskt **branschavtal**. Däremot finns inget som hindrar att utstationerande arbetsgivare frivilligt tecknar vanliga kollektivavtal och genom detta förpliktar sig att följa dem fullt ut.

NÄR ÄR DET EN UTSTATIONERING?

För att det ska vara fråga om en utstationering krävs att en arbetsgivare från ett land utanför Sverige säljer en tjänst här, exempelvis en byggentreprenad och då också skickar med anställda. Att tillhandahålla en tjänst innebär att det ska vara fråga om att utföra någon form av arbete där den utländska arbetsgivaren får ekonomisk ersättning av den svenska mottagaren. Det ska finnas en mottagare av tjänsten här, vilket innebär att den utstationerade arbetstagaren ska arbeta i Sverige för till exempel ett företag. Att en arbetsgivare hyr ut anställda, via ett bemanningsbolag, till ett användarföretag i Sverige kan också vara en form av utstationering. Även i det fallet att en arbetsgivare skickar anställda till ett företag i Sverige som ingår i samma koncern som arbetsgivaren kan utgöra en utstationering.

Den utländska arbetsgivaren som utstationerar arbetstagare måste också vara etablerad i ett annat land än Sverige. Bedriver arbetsgivaren verksamhet i Sverige i en sådan omfattning att verksamheten anses etablerad i Sverige ska företaget behandlas på samma sätt som ett svenskt företag. Då är inte de särskilda reglerna för utstationering tillämpliga.

Enligt utstationeringslagen ska utstationerande företag registrera sig i utstationeringsregistret som finns hos Arbetsmiljöverket. Arbetstagare som jobbar i Sverige och som kvarstår i sitt hemlands socialförsäkring ska också ha ett så kallat **A1-intyg** som visar detta. Finns inte det ska arbetstagaren omfattas av svensk socialförsäkring under tiden arbete utförs i Sverige.

En anmälan till arbetsmiljöverket om utstationering enligt 29 § lagen om utstationering av arbetstagare ska innehålla uppgifter om:

1. arbetsgivarens namn, organisationsnummer eller motsvarande, postadress och hemvist,
2. namn, postadress, telefonnummer och e-postadress samt personnummer, passnummer eller annat unikt officiellt identifikationsnummer för en behörig ställföreträdare för arbetsgivaren,
3. den typ av tjänst eller tjänster som ska utföras i Sverige,
4. planerad tidsperiod för tjänstens eller tjänsternas utförande i Sverige,
5. den eller de platser i Sverige där tjänsten eller tjänsterna ska utföras,
6. namn och personnummer, passnummer eller annat unikt officiellt identifikationsnummer för de arbetstagare som ska utstationeras till Sverige,
7. namn och organisationsnummer eller motsvarande för tjänstemottagaren i Sverige.
8. om arbetsgivaren hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande i enlighet med lagen om utstationering av arbetstagare, och
9. om arbetsgivaren anses utstationera en arbetstagare i enlighet med 4 § lagen om utstationering av arbetstagare.

För att avgöra om arbetsgivaren är etablerad i ett annat land ska det göras en helhetsbedömning. Exempel på omständigheter som kan beaktas är framför allt följande:

- a) Den plats där företaget har sitt säte och sin förvaltning, använder kontorslokaler, betalar skatt och socialförsäkringsavgifter samt, i förekommande fall, i enlighet med nationell rätt, innehar en yrkeslicens eller är registrerat vid handelskammare eller i branschorganisationer.
- b) Den plats där utstationerade arbetstagare rekryteras och från vilken de utstationeras.
- c) Den rätt som är tillämplig på avtal som företaget ingår med sina arbetstagare respektive med sina kunder.
- d) Den plats där företaget utför en väsentlig del av sin affärsverksamhet och där dess administrativa personal är anställd.
- e) Antalet avtal eller storleken på omsättningen i den stat där företaget är etablerat, varvid den särskilda situationen för bland annat nyetablerade företag och små och medelstora företag ska beaktas.

Alla omständigheter som listats ovan måste inte vara uppfyllda för att det ska röra sig om en utstationering. En helhetsbedömning av alla nödvändiga omständigheter ska göras i varje enskilt fall och hänsyn ska tas till varje situations särdrag.

KRAVET PÅ TILLFÄLLIGT ARBETE I SVERIGE

För att en arbetstagare ska anses vara en **utstationerad arbetstagare** ska den endast under en begränsad tid arbeta i Sverige. I utstationeringslagen anges att de omständigheter som kännetecknar arbetet och arbetstagarens situation ska beaktas när det avgörs om en arbetstagare under en begränsad tid utför arbete i Sverige.

Vad som är tillfälligt är dock något oklart, särskilt efter den senaste ändringen av utstationeringsdirektivet som introducerade något som kallas långvariga utstationeringar. Om en arbetstagare utstationeras i mer än 12 månader ska arbetsgivaren, utöver de villkor som annars ska tillämpas för utstationerade arbetstagare, tillämpa ytterligare arbets- och anställningsvillkor som enligt svensk lag eller annan författning tillämpas på arbetstagare i motsvarande situation. Den fristen kan också förlängas till 18 månader. Klart är dock att en arbetstagare som till sist anses stadigvarande arbeta i Sverige inte längre kan anses som utstationerad, utan ska behandlas som vilken svensk arbetstagare som helst.

Även vid bedömningen av om en arbetstagare endast under en begränsad tid utför arbete i Sverige ska en helhetsbedömning göras av alla de faktiska omständigheter som är nödvändiga och som kännetecknar arbetet och arbetstagarens situation. Exempel på sådana omständigheter är framför allt följande:

- a) Om arbetet utförs under en begränsad tidsperiod i en annan medlemsstat.
- b) Den dag då utstationeringen påbörjats.
- c) Om utstationeringen sker till en annan medlemsstat än den i eller från vilken den utstationerade arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete.
- d) Om den utstationerade arbetstagaren återvänder till eller förväntas återuppta sitt arbete i den stat varifrån denne utstationerats efter att ha slutfört det arbete eller det tillhandahållande av tjänster som var syftet med utstationeringen.
- e) Verksamhetens karaktär.
- f) Om resa, kost och logi tillhandahålls eller ersätts av den arbetsgivare som utstationerar arbetstagaren.
- g) Om samma eller en annan (utstationerad) arbetstagare under tidigare perioder innehaft tjänsten.

Alla omständigheter som listats ovan måste inte vara uppfyllda för att det ska röra sig om en utstationering. En helhetsbedömning av alla nödvändiga omständigheter ska göras i varje enskilt fall och hänsyn ska tas till varje situations särdrag.



Utdrag ur lag om utstationering av arbetstagare

4 § Med utstationering avses någon av följande gränsöverskridande åtgärder:

1. När en arbetsgivare för egen räkning och under egen ledning sänder arbetstagare till Sverige enligt avtal som arbetsgivaren har ingått med den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsten.
2. När en arbetsgivare sänder arbetstagare till Sverige till en arbetsplats eller till ett företag som tillhör koncernen.
3. När en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande sänder arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här.

Ett anställningsförhållande ska råda mellan den utstationerande arbetsgivaren och arbetstagaren under utstationeringstiden.

5 § Med utstationerad avses varje arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land men som under en begränsad tid utför arbete enligt 4 § i Sverige.

Vid bedömning av om en arbetstagare under en begränsad tid utför arbete i Sverige ska de omständigheter som kännetecknar arbetet och arbetstagarens situation beaktas.

Arbetsrättsliga villkor en utstationerande arbetsgivare ska följa

En fackförening kan alltid kräva att en utstationerande arbetsgivare tecknar samma kollektivavtal som den skulle kräva att en svensk arbetsgivare ska teckna. Går den utstationerande arbetsgivaren med på det gäller det, i alla delar, precis som för vilken arbetsgivare som helst. I vissa fall finns dock möjlighet för en utländsk arbetsgivare som redan har pensioner och försäkringar för sina anställda i hemlandet, att ansöka om undantag hos **Fora** från kravet på att teckna motsvarande försäkringar i Sverige.

Som tidigare nämnts finns begränsningar om när det är tillåtet att med stridsåtgärder tvinga en utstationerande arbetsgivare från ett EU/EES-land att teckna kollektivavtal.

En stridsåtgärd kan bara vidtas för att få till stånd ett kollektivavtal som

1. överensstämmer med villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen och som
2. bara omfattar lön, ersättning för utgifter för resa, kost och logi, villkor om inkvartering eller vissa minimivillkor om semester, föräldraledighet, diskriminering, arbetsmiljö och arbetstid.

Det är dessa villkor som brukar kallas för den **hårda kärnan** och som ingår i de utstationeringsavtal som facken har lämnat in till Arbetsmiljöverket. För bemanningsanställda gäller en större möjlighet att ställa krav på samma lön för utstationerade inhyrda arbetstagare som för de som redan arbetar hos den inhyrande arbetsgivaren. Dessutom finns möjlighet att använda stridsåtgärder för ett kollektivavtal med ännu fler villkor om en utstationering, som huvudregel, pågår längre tid än 12 månader. Möjligheten gäller endast om avtalet bara gäller för den eller de arbetstagare som varit utstationerade längre än 12 månader.

→ Sammanfattning

Utstationering kan ske:

- ▶ Enligt ett avtal som arbetsgivare ingår med en mottagare av tjänsterna i Sverige,
- ▶ inom en koncern, eller
- ▶ genom att arbetsgivare hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande och sänder arbetstagare till ett användarföretag i Sverige.

För att få veta om det är fråga om utstationering till Sverige kan man utgå från följande frågor:

- ▶ Gäller det en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige och som tillhandahåller tjänster över gränserna?
- ▶ Arbetar arbetstagaren vanligtvis i ett annat land än Sverige?
- ▶ Skickas arbetstagaren till Sverige för att arbeta här tillfälligt?
- ▶ Finns det en mottagare av tjänsten i Sverige, alternativt sker utstationering inom koncernen?



Är svaret ja på samtliga frågor är det sannolikt fråga om en utstationering.

case

Tredjeland arbetare från länder utanför EU

Grunden i det system för arbetskraftsinvandring som finns i dag infördes 2008. Då avskaffades kravet på arbetsgivarna att de skulle visa att det rådde en verklig brist på arbetskraft i yrket, vilket facket hade ett visst inflytande över. Istället infördes en ordning som innebar att det räckte med att en arbetstagare kunde uppvisa att den hade ett anställningserbjudande från en arbetsgivare för att arbetstillstånd skulle beviljas. Det innebar att arbetsgivarnas inflytande över vem som ska beviljas arbetstillstånd ökade väsentligt, medan fackens inflytande minskades. Arbetsgivarna fick ett tydligt maktövertag och systemet ökade möjligheterna för kriminella arbetsgivare att utnyttja tredjelandsmedborgare.

Regelverket har gradvis skärpts och den 1 november 2023 höjdes försörjningskravet för den som ansöker om arbetstillstånd i Sverige, från 13 000 kronor i månaden till 27 360 kronor i månaden (2023), eller, om den är högre än så, lön enligt kollektivavtal. Kravet är att man måste ha en god försörjning för att få arbetstillstånd och god försörjning definieras enligt regelverket som 80 procent av aktuell medianlön.

Statistiska centralbyrån beräknar varje år medianlönen och aktuell medianlön hittar du på SCBs webbplats.

Det är Migrationsverket som kontrollerar och fattar beslut om personer från tredjeland har rätt att arbeta i Sverige och om arbetsgivare uppfyller kraven för att anställa utländsk arbetskraft. När en arbetsgivare har lämnat information om anställningen till Migrationsverket ska arbetsgivaren tillfråga den berörda fackliga organisationen om lön, försäkring och övriga villkor i anställningsavtalet inte är sämre än kollektivavtal eller vad som är brukligt i yrket eller branschen. Fackförbundet granskar anställningsvillkoren och skickar tillbaka ett yttrande till arbetsgivaren. Arbetsgivaren skickar informationen om anställningen och det fackliga yttrandet till arbetstagaren som lämnar in handlingarna tillsammans med sin ansökan om arbetstillstånd till Migrationsverket. Om den fackliga organisationen inte yttrar sig kontrollerar Migrationsverket anställningsvillkoren med vad som anges i kollektivavtalet och i lönestatistik hos SCB. För fullständig information om nuvarande regelverk, se Migrationsverkets hemsida.

Lönestöld, återbetalning och handel med arbetstillstånd

Det är viktigt att vara uppmärksam på att det förekommer att framför allt utländska arbetstagare får sin lön utbetald via bankkonto men sedan tvingas betala tillbaka hela eller en del av lönen till arbetsgivaren i kontanter.

Återbetalning av löner sker ofta i anslutning till handel med arbetstillstånd vilket innebär att individen betalar för jobberbjudande för att kunna få tillstånd för att arbeta i Sverige. Handel med arbetstillstånd är särskilt utbrett inom restaurang- och bärbranschen. Utnyttjande av arbetstagarens svagare position sker i sådana situationer inte sällan med hjälp av ”mellanhänder” som tjänar pengar på administrering av transaktionen.

Exempel på lönestöld:

- ▶ När arbetsgivaren godtyckligt bestämmer att arbetstagaren inte utfört tillräckligt bra arbete.
- ▶ Olika former av sanktioner för brott mot regler ensidigt uppsatta av arbetsgivaren.
- ▶ Arbetstagaren får stå för kostnader för exempelvis utrustning, resor, underhåll av fordon och drivmedel.
- ▶ Arbetstagaren bor hos arbetsgivaren eller på arbetsplatsen och hyra dras på lönen.

Det är av förklarliga skäl svårt för en fackförening att kontrollera att arbetstagaren verkligen får den lön hen har rätt till om allt ser rätt ut på lönespecifikationerna. Upptäcker den fackliga organisationen att arbetstagaren måste betala tillbaka lönen och därmed inte har fått den lön han eller hon har rätt till enligt kollektivavtalet, utgör det ett brott mot kollektivavtalet. I vissa fall kan ett sådant också utgöra ett lagbrott och upptäcker man detta, bör en polisanmälan ske.

TRAKTAMENTE SOM DEL AV LÖNEN

Ibland förekommer att arbetstagare får delar av sin lön utbetald i form av **traktamente**. Upplägget förekommer främst hos arbetsgivare som använder utstationerad arbetskraft från de baltiska länderna där utlandstraktamentet bestäms i lagen och oftast är skattefritt.

Den utstationerade arbetstagaren får alltså ersättning som motsvarar lönenivåer i kollektivavtalet men beloppet består till stor del av det skattefria lagstadgade traktamentet, medan lönen utgör en väldigt liten del. Syftet med upplägget är att arbetsgivaren, enligt reglerna i sitt hemland, inte behöver betala sociala avgifter för den del som utgörs av traktamente. De sociala avgifterna som arbetsgivarna betalar baseras då på den låga lönesumman. Med den här typen av upplägg får företag från de baltiska länderna lägre kostnader och därmed konkurrensfördelar mot svenska företag i Sverige.

Eftersom den totala utbetalade summan till den anställde är samma som lönenivån i kollektivavtalet är fusket svårt att upptäcka, både för de anställda och för de svenska fackföreningarna. Men ett traktamente är en ersättning för de merkostnader som uppkommer på grund av utstationeringen. En grundinställning från fackligt håll är därför att traktamente inte utgör lön för arbete utan ska utgå utöver den lön som gäller enligt kollektivavtal eller anställningsavtal.

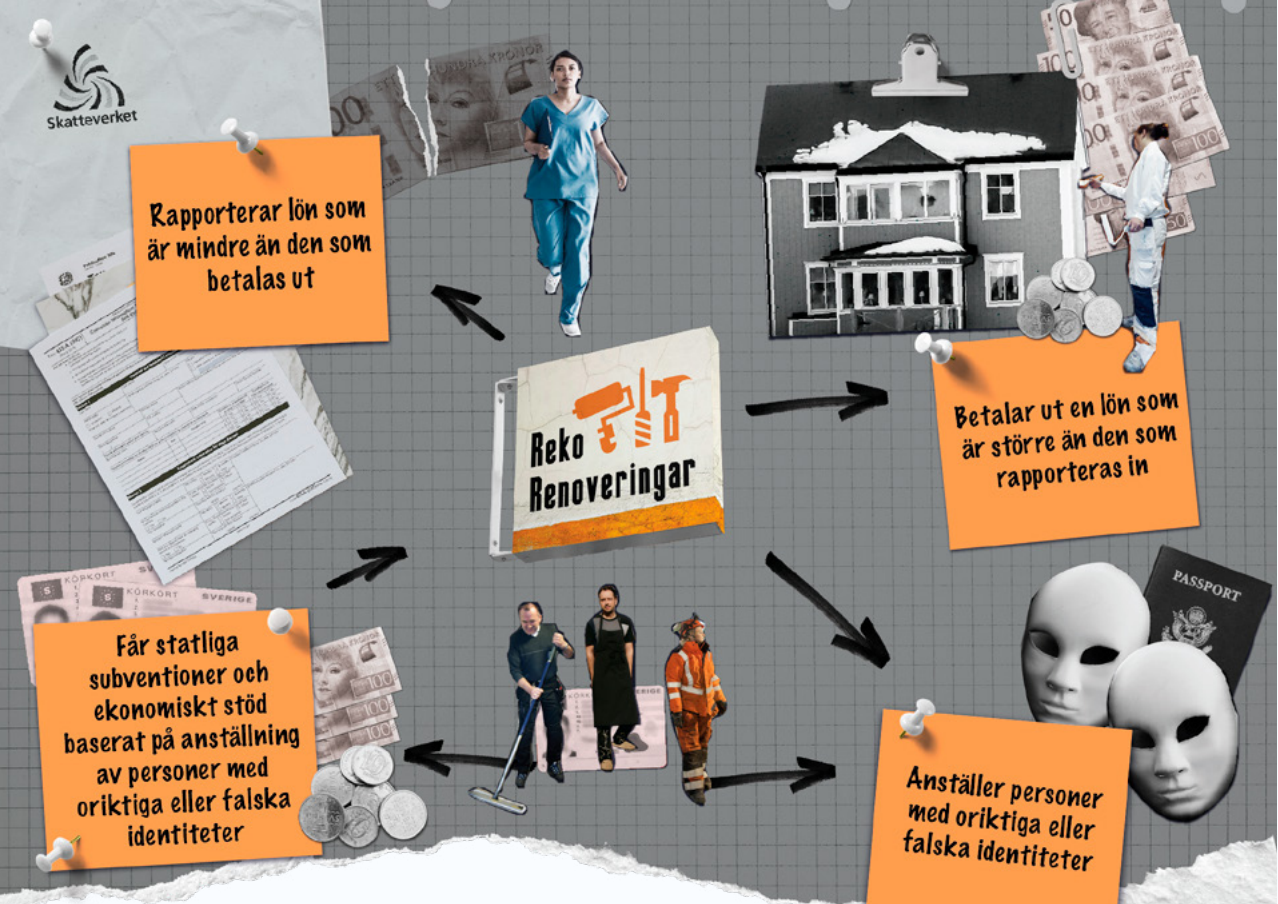
DUBBLA KONTRAKT

Dubbla kontrakt utnyttjas ofta i situationer när arbetstagare från andra länder är utstationerade till Sverige men också i branscher med migrerande arbetskraft, exempelvis i bärbranschen. Upplägget går ut på att arbetsgivaren utfärdar två olika anställningsavtal. Ett skenavtal som visas för fackföreningar eller myndigheter och som är i enlighet med villkoren som gäller i Sverige och ett för den anställde som anger betydligt lägre ersättning. I praktiken är det den lägre ersättningen som betalas ut till arbetstagaren. Ibland får arbetstagaren inget avtal på papper alls, utan den mindre förmånliga överenskommelsen görs muntligt.

Ett sådant förfarande är naturligtvis otillåtet. Det utgör ett brott mot kollektivavtalet. Dessutom kan det även röra sig om lagbrott och då finns anledning att tipsa både Migrationsverket och Polisen.

SVART OCH GRÅTT ARBETE

I arbetslivskriminaliteten ingår också det som kallas för svart och grått arbete. Det förekommer både bland svenska och utländska arbetsgivare. Svartarbete avser situationer där arbetsgivaren betalar ersättning direkt till arbetstagaren utan att betala inkomstskatt och arbetsgivaravgifter.



Rapporterar lön som är mindre än den som betalas ut

Reko Renoveringar

Betalar ut en lön som är större än den som rapporteras in

Får statliga subventioner och ekonomiskt stöd baserat på anställning av personer med oriktiga eller falska identiteter

Anställer personer med oriktiga eller falska identiteter

För arbetsgivaren innebär det lägre lönekostnader och en konkurrensfördel mot seriösa arbetsgivare och för arbetstagaren innebär det minskad social trygghet. Upplägget drabbar arbetstagaren på flera sätt:

- ▶ Om arbetsgivaren inte har gjort skatteavdraget kan arbetstagaren bli återbetalningsskyldig för skatt på inkomster som inte deklarerats av arbetsgivaren.
- ▶ Svarta löner innebär att arbetstagaren går miste om arbetsbaserade förmåner såsom pension, arbetslöshetsersättning eller föräldrapenning.
- ▶ För utländska medborgare kan det även innebära att man inte har rätt till sjukvård och socialförsäkring.

Enligt Skatteverket har svarta löner alltmer övergått till andra former av lönefusik. Grå löner är ett upplägg som går ut på att arbetsgivaren rapporterar in en lön som är lägre än den som i verkligheten har betalats ut till den anställde.

- ▶ Oseriösa och kriminella arbetsgivare kan med hjälp av grå löner anställa personer med oriktiga eller falska identiteter som sedan blir berättigade till olika subventioner och annat ekonomiskt stöd, som sedan utbetalas till arbetsgivaren.
- ▶ Arbetstagaren kan i många fall vara ovetande om att arbetsgivaren inte har deklarerat hela lönen hos Skatteverket.
- ▶ Fenomenet är svårupptäckt eftersom arbetstagaren sällan får lönespecifikationer.
- ▶ Ökningen av grå löner kan bero på att svartarbete är lättare att upptäcka, att kontrollerna har ökat eller att det är svårt att hitta arbetskraft som går med på att jobba svart.
- ▶ För att upptäcka svarta och grå löner krävs att information från flera källor granskas och jämförs.

När facket misstänker att en arbetsgivare betalar svarta eller grå löner ska det rapporteras till Skattemyndigheten. Det handlar om lagbrott och är något som ska beivras av myndigheterna.

Vad kan facket göra?

Det är för det första viktigt att tidigt bilda sig en egen uppfattning av situationen. Är det ett företag som är att betrakta som ett utstationerande företag eller är det etablerat i Sverige så att svenska regler fullt ut ska tillämpas på företaget? Varifrån kommer arbetstagarna? Är de utsända av en arbetsgivare på ett sätt som gör att de är att betrakta som utstationerade arbetstagare eller har de i praktiken flyttat till Sverige för gott? I det senare fallet regleras deras anställning fullt ut av svensk rätt. Kontrollera företagets registreringsbevis och utstationeringsregistret för att få en bild av företaget.

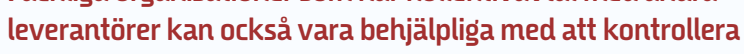
Är det fråga om ett utstationerande företag har facket rätt – och ska – kräva att det utstationerande företaget tecknar kollektivavtal för arbete i Sverige. Även om företaget redan har kollektivavtal i hemlandet bestämmer det svenska kollektivavtalet lön och anställningsvillkor för arbetstagarna när de utför arbete här i Sverige. Den utstationerande arbetsgivaren bör uppmanas att gå med i en arbetsgivarorganisation och på det sättet bli bunden av kollektivavtal. Är det inte möjligt så ska ett **hängavtal** tecknas eller ett utstationeringsavtal.

LO-förbunden har olika strategier när det gäller vilka avtal man tecknar med utstationerande arbetsgivare. En del förbund tecknar alltid det särskilda utstationeringsavtalet med det utstationerande företaget direkt, medan andra regelmässigt tecknar ett vanligt svenskt kollektivavtal, ett hängavtal, med det utstationerande företaget. Så länge arbetsgivaren går med på det finns det inget som hindrar det. Det är först när det blir aktuellt att med hjälp av stridsåtgärder tvinga det utstationerande företaget att teckna avtal som facket måste kräva det mer begränsade utstationeringsavtalet.

Oavsett vilket kollektivavtal som tecknas är det centralt att faktiskt teckna ett kollektivavtal och noga gå igenom avtalet med både arbetsgivaren och de anställda. Det är ett vanligt problem att de utländska arbetstagarna inte känner till vilka förmåner och vilken lön de har rätt

till enligt kollektivavtalet. Även om det kan vara svårt bör facken också försöka rekrytera de utstationerade arbetstagarna som medlemmar i facket. På det sättet kan de också få stöd och hjälp om de inte får rätt lön av sin arbetsgivare.

Ibland är det svårt att hitta företagen. Om det finns en offentlig huvudman kan man kontrollera med den vilka som är underentreprenörer i projektet.



Fackliga organisationer som har kollektivavtal med andra leverantörer kan också vara behjälpliga med att kontrollera vilka företag som rör sig på arbetsplatsen.

Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister kan också användas av fackliga organisationer för att ta reda på vilka företag som utstationerar arbetstagare och som är verksamma på den svenska arbetsmarknaden.

När det gäller utstationerande företag har fackförbundet som har kollektivavtal också ett särskilt stöd i utstationeringslagen att begära in lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar för alla utstationerade arbetstagare – även om de inte är medlemmar. Detta ger fackförbundet en större möjlighet att kontrollera att villkoren i avtalen efterlevs. Upptäcker man att ett utstationerande företag saknas i utstationeringsregistret eller bryter mot någon av Arbetsmiljöverkets föreskrifter bör man tipsa Arbetsmiljöverket.



Ur lagen om utstationering av arbetstagare

22 § Om en arbetsgivare och en svensk arbetstagarorganisation är bundna av ett kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare, ska arbetsgivaren på begäran av organisationen tillhandahålla:

1. handlingar i form av anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar och
2. översättning av handlingarna till svenska, eller till engelska om arbetsgivaren föredrar det, i de fall handlingarna är skrivna på något annat språk.

Handlingarna och översättningen av dem ska tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att organisationen ska kunna bedöma om kollektivavtalet har följts i fråga om sådana kollektivavtalsvillkor som avses i § 15, 16 eller 19.

Skyldigheterna enligt första och andra styckena ska fullgöras inom tre veckor från begäran och gäller under den tid som den arbetstagare som handlingarna rör är utstationerad här i landet och fyra månader därefter.

När det gäller arbetskraftsmigranter från länder utanför EU/EES, så kallat tredje land, går det också att få information, även om den inte är lika omfattande som enligt utstationeringslagen. Innan Migrationsverket fattar beslut om arbetstillstånd ska den berörda fackföreningen ges möjlighet att kontrollera att villkoren i anställningsavtalet överensstämmer med kollektivavtalet. Fackföreningen har inget formellt inflytande på Migrationsverkets beslut, men det faktum att fackföreningen måste tillfrågas och har möjlighet att yttra sig om villkoren ger den fackliga organisationen tillgång till information om vilket företag som vill anställa utländsk arbetskraft. Då finns möjlighet att teckna kollektivavtal med arbetsgivaren om denne inte redan har avtal och därefter kontrollera arbetsvillkoren för de som erbjuds arbete.

Det är viktigt att komma ihåg att det ofta är företag som är etablerade i Sverige som anställer arbetskraftsinvandrare från tredje land. I dessa fall kan vanliga svenska kollektivavtal tecknas. Även här är det viktigt att fackföreningarna på ett begripligt sätt informerar de utländska arbetstagarna om vilka villkor de har rätt till under sin tid i Sverige. Om möjligt bör de utländska arbetstagarna också förmås gå med i facket. På det sättet kan fackföreningen stödja dem och enklare kontrollera att arbetsgivaren uppfyller sina förpliktelser enligt avtalet.



För att få information om en person har tillstånd att arbeta i Sverige, kontakta Migrationsverket.

migrationsverket@migrationsverket.se

Uppgifterna hos Migrationsverket omfattas av sekretessregler. De meddelar därför inte fackförbund om vilka arbetssökande som fick sin ansökan om arbetstillstånd beviljad. Men om den fackliga organisationen efterfrågar information om en person kan Migrationsverket dock informera om en person har eller inte har rätt att arbeta i Sverige. Men det finns ingen möjlighet att få information om på vilken grund arbetstillstånd och uppehållstillstånd är utfärdat.

Offentlig upphandling – risk för arbetslivskriminalitet



Varje år genomför den offentliga sektorn upphandlingar av varor och tjänster till ett värde över 800 miljarder kronor.¹ Det motsvarar drygt en sjättedel av BNP. Möjligheten att ta del av dessa stora summor lockar naturligtvis även oseriösa och kriminella aktörer. Enligt Skatteverket försvinner minst 100 miljarder årligen vid offentliga upphandlingar på grund av momsfiffel, svartjobb och korruption.

Det finns stora bekymmer med hur regelverket kring offentlig upphandling är utformat och tillämpas. Alltför ofta blir lägsta pris vägledande med konsekvensen att oseriösa och kriminella aktörer som har som affärsmodell att konkurrera med dåliga arbetsvillkor kan vinna upphandlingar på bekostnad av seriösa arbetsgivare som har kollektivavtal och gör rätt för sig. Därför vilar det ett stort ansvar på upphandlande myndigheter att se till att offentliga upphandlingar inte bidrar till att indirekt understödja arbetslivskriminalitet. Upphandlande myndigheter har därför ett tungt ansvar att kontrollera vilka de tilltänkta leverantörerna är och följa upp att ingångna avtal efterlevs och **agera** vid avtalsbrott och kriminell verksamhet.

Arbete som utförs i samband med offentligt upphandlade kontrakt ska enligt lag ske med respekt för arbetstagares grundläggande rät-

¹ Upphandlingsmyndigheten 2021

tigheter och på villkor enligt lag eller kollektivavtal. Vid en upphandling finns det därför arbetsrättsliga krav som en upphandlande myndighet enligt lag **ska** ställa när det är behövt och även krav som den upphandlande myndigheten **kan** ställa.

För att underlätta för upphandlande organisationer har Upphandlingsmyndigheten tillsammans med arbetsmarknadens parter tagit fram villkor att ställa vid upphandlingar som finns tillgängliga på myndighetens hemsida.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att arbetsgivare och fackföreningar kommer överens om vilka villkor som ska gälla på arbetsmarknaden i kollektivavtal. Om exempelvis en kommun i en upphandling inte lyckas ställa och följa upp arbetsrättsliga krav i nivå med kollektivavtalen, så innebär det en konkurrensnackdel för arbetsgivare med kollektivavtal. Brist på kontroll och uppföljning av företagen skapar incitament och utrymme för oseriösa aktörer att delta i offentlig upphandling på bekostnad av seriösa företag med kollektivavtal.

VAD KAN FACKEN DÅ GÖRA FÖR ATT MINSKA RISKEN FÖR FUSK OCH ARBETSLIVSKRIMINALITET I OFFENTLIG UPPHANDLING?

Den fackliga organisationen kan med sin branschkunskap och nära markkontakt med arbetsplatser lokalt vara en ovärderlig samarbetspartner för de upphandlande myndigheterna vid offentlig upphandling. En självklar utgångspunkt är att fackförbunden ser till att de leverantörer som vinner upphandlingar blir bundna av kollektivavtal, om de inte redan är det, och följer dessa. För även om en myndighet ställer krav kan de aldrig ersätta kollektivavtalsbundenhet. Därför är det viktigt att fackförbundet tar kontakt med den upphandlande myndigheten för att få kunskap om vilka leverantörer som är aktiva i ett kontrakt för att på så sätt kunna teckna avtal med dessa.

LO har tagit fram en facklig upphandlingsguide som vägledning och stöd till fackliga representanter i kontakt med upphandlande tjänstemän. LOs upphandlingsguide finns att hämta på LOs hemsida.

Informationskanaler du som facklig kan använda dig av vid kontroll

Det finns flera olika sätt att ta reda på information om ett företag. I vissa fall kan andra fackföreningar ha relevant information om en arbetsgivare och hur den har organiserat sin verksamhet. Kontakter med de anställda och medlemmar kan också ge nyttig information om arbetsgivaren. Via myndigheter och andra aktörer går det också att få en mängd uppgifter. Nedan följer ett urval.

→ Arbetsmiljöverket

Företag som utstationerar arbetstagare till Sverige är skyldiga att lämna uppgifter rörande företaget till Arbetsmiljöverket. Om inte företaget fullgör sina anmälningsskyldigheter kan företaget sanktioneras.

Under rubriken *Utstationering* på Arbetsmiljöverkets hemsida kan man söka efter utstationering på kommun och bransch. De uppgifter som lämnas på hemsidan är:

- ▶ Företagets namn och ursprungsland.
- ▶ Adress till arbetsplats/stad/område i Sverige där arbetet bedrivs.
- ▶ Antal utstationerade arbetstagare som företaget har anmält in.

Alla uppgifter som ett utstationerande företag har anmält in till Arbetsmiljöverket framgår inte offentligt vid en sökning i utstationeringsregistret. På begäran kan dock facket få samtliga uppgifter, inklusive vem som är kontaktperson till det utstationerande företaget i Sverige, namn och identifikationsnummer på de personer som är anställda av det utstationerande företaget och vem som är svensk tjänstemottagare och uppdragsgivare, eftersom detta är en offentlig handling.

En facklig organisation som vill få tillgång till de uppgifterna kan mejla **arbetsmiljoverket@av.se** och få uppgifterna efter att myndigheten enligt sina rutiner har gjort en sekretessprövning.

Arbetsmiljöverkets avdelning för inspektion består av fem regioner:

Region nord:

Norrbottens,
Västerbottens,
Jämtlands och
Västernorrlands
län.

Regionkontor:

Umeå.

Filialkontor:

Luleå, Östersund
och Sundsvall.

Region öst:

Stockholms,
Södermanlands,
Östergötlands
och Gotlands län.

Regionkontor:

Stockholm.

Filialkontor:

Linköping.

Region mitt:

Värmlands, Dalar-
nas, Gävleborgs,
Örebro, Uppsala
och Västman-
lands län.

Regionkontor:

Örebro.

Filialkontor:

Falun.

Region väst:

Västra Götalands,
Hallands och
Jönköpings län.

Regionkontor:

Mölnadal.

Filialkontor:

Jönköping.

Region syd:

Kronobergs,
Kalmar, Blekinge
och Skåne län.

Regionkontor:

Malmö.

Filialkontor:

Växjö.

Telefon: 010-730 90 00

Vid akuta ärenden efter kontorstid,

Arbetsmiljöverkets journalnummer 08-737 15 55

→ IMI-systemet

Informationssystemet för den inre marknaden (IMI) är ett verktyg inom EU som underlättar informationsutbyte mellan myndigheter. Arbetsmiljöverket har inrättat en avdelning för myndighetsgemensam kontroll som är kopplad till IMI och avdelningens huvudsakliga uppgift är att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet samt ansvar för utstationeringsdirektivet.

Om facket misstänker att ett utländskt företag från EU/**EES-området** är inblandat i arbetslivskriminalitet kan man ta kontakt med Arbetsmil-

jöverkets avdelning för myndighetsgemensam kontroll. Kontaktuppgifter till IMI finns på Arbetsmiljöverkets hemsida.

ESA – Ett samlat avtalsregister

LO-förbunden, via särskilda handläggare på förbunden, har tillgång till Ett samlat avtalsregister (ESA) som snabbt kan ge information om ett specifikt företag. För administrerar avtalsregistret och uppgifter som finns tillgängliga på företagsnivå är:

- ▶ Kollektivavtal
- ▶ Hängavtal
- ▶ Antal anställda
- ▶ Löneuppgifter
- ▶ Eventuellt medlemskap i arbetsgivarorganisation
- ▶ Gällande försäkringsavtal

→ Skatteverket

Skatteverkets tjänst, *Hämta företagsinformation*, på myndighetens hemsida, kan förbunden använda sig av för att kontrollera om:

- ▶ Den som betalar ersättning är registrerad som arbetsgivare.
- ▶ Företaget är godkänt för **F-skatt**.
- ▶ Företaget är registrerat för moms.
- ▶ Uppgifter om arbetsgivaravgifter de tre senaste månaderna.

Arbetsgivaravgiften utgör normalt cirka en tredjedel av lönesumman. Genom att få uppgift om företagets arbetsgivaravgifter för de tre senaste månaderna kan facket få en uppfattning om hur många personer företaget avlönar.

Myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet

Center mot arbetslivskriminalitet

I sju städer finns regionala center som arbetar mot arbetslivskriminalitet, AKC. Arbetsmiljöverket är samordnande myndighet och i arbetet deltar Polismyndigheten, Arbetsförmedlingen, Skatteverket, Försäkringskassan, Migrationsverket, Åklagarmyndigheten, Ekobrottsmyndigheten och Jämställdhetsmyndigheten.



Vid de regionala centren mot arbetslivskriminalitet planeras myndighetssammansatta kontroller av arbetsplatser. Kontrollerna genomförs oanmälda vid utvalda arbetsplatser. Syftet är att upptäcka arbetslivskriminalitet hos arbetsgivare, exempelvis svart arbetskraft, arbetstagarare som saknar rätt att arbeta i Sverige, farlig arbetsmiljö eller situationer och villkor som utgör människohandel eller människoexploatering. I uppdraget för myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet ingår att myndigheterna ska samråda med arbetsmarknadens parter.

En grundförutsättning för att myndigheterna ska kunna arbeta mot arbetslivskriminalitet är att tips kommer in. Facket har öron och ögon på arbetsplatser och sitter ofta inne på information som kan göra stor skillnad för myndigheternas arbete. Här kan facken spela en viktig roll och tipsa dessa AKC om misstänkt arbetslivskriminalitet.

Se baksidan av handboken för kontakt till AKC genom Polisens tipstjänst.

Center mot arbetslivskriminalitet finns i: Göteborg, Malmö, Norrköping, Stockholm, Umeå, Uppsala och Örebro.

Praktiska råd för lokalt fackligt arbete

LO-förbunden har ofta egna interna beslut om hur kollektivavtalstecknande och organisering hanteras. Förbundens delegation till sin lokala organisation varierar också. Nedanstående råd syftar därför endast till att ge exempel och praktiska råd i det lokala fackliga arbetet. Det är alltid viktigt att kontrollera vad som gäller inom respektive LO-förbund innan åtgärder vidtas.

Övervaka era avtalsområden ✓

- ▶ Samverka lokalt med de andra förbunden – dela information. Vilka företag finns och vad det är för arbete som utförs?
- ▶ Prenumerera på en söktjänst där information om företag finns samlad.
- ▶ Håll koll på Arbetsmiljöverkets register över utstationeringar. I utstationeringslagen finns bestämmelser om särskilda skyldigheter för utstationerande företag.
- ▶ Fokusera på det arbete som faktiskt utförs – inte vilket namn företaget har eller vad arbetet kallas.

Organisera medlemmar ✓

- ▶ Organisationsgraden har betydelse för med vilken styrka facket går in i en kollektivavtalsförhandling.
- ▶ Med hög organisationsgrad får medlemmarna kontroll över det fackliga löftet att inte bjuda under varandra.
- ▶ Att en stor andel av arbetstagarna är organiserade är viktigt för kollektivavtalssystemets legitimitet och med hög organisationsgrad blir de fackliga organisationerna representativa för arbetstagarkollektivet.

Teckna kollektivavtal



- ▶ Sträva efter att det ska finnas branschavtal som täcker hela förbundets avtals- och organisationsområde.
- ▶ Se till att företaget blir medlem i en arbetsgivareorganisation och därigenom bunden av kollektivavtal. Om arbetsgivare inte går med i en arbetsgivarorganisation, teckna hängavtal.
- ▶ Lägg upp en strategi för hur det ska tecknas kollektivavtal med en arbetsgivare. Det är inte alltid nödvändigt att först rekrytera medlemmar och sedan kräva avtal.
- ▶ Utgå från, tills motsatsen bevisas, att de som utför arbetet är arbetstagare.
- ▶ Begär kollektivavtal – det är företaget som ska komma med eventuella invändningar om varför de inte tänker, vill eller kan teckna avtal.
- ▶ Utländska företag som har utstationerad personal kan erbjudas att teckna ett vanligt branschavtal.
- ▶ Vid invändningar från företaget – ha nära kontakt med förbundskontoret, särskilt om det kan krävas beslut om stridsåtgärder.

Om det är oklart vem som är arbetsgivare:

- ▶ Vem som är ställföreträdare och kan teckna kollektivavtal framgår av Bolagsregistret och Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister.
- ▶ Kolla även företagens webbsida – där finns ofta en mängd fakta.
- ▶ Fråga de som utför arbetet vilka villkor de har, exempelvis vem som betalar deras lön och vem som bestämmer hur och när de ska arbeta, i syfte att ta reda på om de är arbetstagare eller inte.

Vid påstående om att företaget inte har några anställda:

- ▶ Be företaget förklara upplägget, hur lönen/ersättningen betalas, om A- eller F-skatt betalas in.
- ▶ Anlitar företaget ett bemanningsföretag eller handlar det om egenanställda eller F-skattare?
- ▶ Be att få underlag för påståendena. Ställ frågor med utgångspunkt i kriterierna för arbetstagarbegreppet.

Företaget påstår att villkoren redan motsvarar de som finns i kollektivavtalet:

- ▶ Gör en systematisk genomgång av villkoren och förklara fördelarna med kollektivavtalets regler.
- ▶ Kom ihåg att ett kollektivavtal ger rätt till inflytande som inte finns utan detta.

Om företaget vägrar att kommunicera med er och/eller dela information:

- ▶ Utred vidare – be lokala fackliga företrädare från andra förbund ta reda på så mycket de kan.
- ▶ Försök få kontakt med flera av de som utför arbete.
- ▶ Sök på internet.
- ▶ Kontakta förbundskontoret och diskutera hur ni ska gå vidare.

Om ni upptäcker nya arbeten, yrken eller områden där det är oklart vem som har organisationsrätten:

- ▶ Anmäl frågan för vidare hantering till Förbundsgruppen för vissa frågor kopplade till LOs organisationsplan.

Kontakt: info@lo.se

Ordlista

Arbetslivskriminalitet. Uppsåtliga handlingar som strider mot de lagar och avtal som vi gemensamt kommit överens om på svensk arbetsmarknad och kännetecknas av att arbetstagare utnyttjas för att pressa priser och vinna konkurrensfördelar gentemot seriösa företag. Arbetsgivare som utnyttjar arbetstagare bryter ofta mot flera regelverk samtidigt, från arbetsrättslig lagstiftning, kollektivavtal, skatte- eller socialförsäkringsregler, arbetsmiljölagar eller utlänningslagen till redovisnings- och bokföringsregler.

Arbetsrätten. En del av svensk lagstiftning som styr förhållandet mellan arbetsgivarna och de anställda. Vissa regler i lagarna kan ersättas och kompletteras av kollektivavtal, till exempel reglerna om arbetstid. Sådana regler kallas för dispositiva.

Arbetstillstånd. För att en utlänning ska få arbeta i Sverige krävs arbetstillstånd, uppehållsrätt eller uppehållstillstånd. Utlänningslagen reglerar vem som får arbetstillstånd, det vill säga vem som har rätt att arbeta i Sverige, permanent eller under viss tid. **EU/EES-medborgare** är undantagna från kravet på arbetstillstånd. Det är Migrationsverket som beviljar arbetstillstånd.

A1-intyg. Visar i vilket land en utstationerad arbetstagare är försäkrad och i vilket land sociala avgifter ska betalas. Finns inte det ska arbetstagaren omfattas av svensk socialförsäkring under tiden arbete utförs i Sverige.

AT-Und. Ett särskilt arbetstillstånd som krävs för att ha rätt att arbeta under tiden en person är asylsökande. Beviljas av Migrationsverket.

Bemannning. När ett företag hyr ut sina anställda till andra företag. Uthyraren tar ingen risk för arbetets utförande och har inga anspråk på kontroll över produktionen, utan debiterar per timme för den uthyrda arbetskraften.

Branschavtal. I handboken används begreppet branschavtal synonymt med det hängavtal som ett förbund tecknar för en verksamhet i de fall företaget inte automatiskt omfattas av kollektivavtal som medlem i en arbetsgivarorganisation.

EES. Europeiska Ekonomiska Samarbetsområdet, är ett samarbete mellan EUs medlemsstater och Norge, Island och Lichtenstein. Samarbetet utvidgar EUs inre marknad och de fyra friheterna – fri rörlighet för varor, tjänster, personer och kapital – till att, med vissa undantag, även omfatta de ovan nämnda staterna.

EES-området. En beteckning på EUs medlemsländer samt Norge, Island och Lichtenstein.

Entreprenad. Är ett avtal om att utföra ett visst arbete eller leverans. Entreprenören tar en ekonomisk risk varför han vill ha kontroll över produktionen genom planering, ledning och kontroll, både över arbetets utförande och användandet av produktionspersonalen.

EU/EES-medborgare. En medborgare i en EU-medlemsstat eller EES-området. Har rätt att vistas i Sverige upp till tre månader utan andra villkor än att personen ska ha giltigt pass eller nationellt ID-kort. Reglerna gäller även deras familjemedlemmar även om de är medborgare i tredjeland när de följer med eller ansluter till Sverige. För att vistas mer än tre månader krävs att EU/EES-medborgaren antingen har uppehållsrätt eller ett uppehållstillstånd.

Falsk egenföretagare. Arbetstagare som är registrerad som egenföretagare men som i praktiken egentligen är anställda men som tvingas att uppträda som egenföretagare. På så vis undviker arbetsgivaren att betala skatter och sociala avgifter och förmåner. Falska egenföretagare används också för att kringgå kollektivavtal och arbetsmiljötillsyn eftersom dessa avtal och arbetsrättsliga lagar enbart gäller arbetstagare och inte företagare.

Fora. Fora administrerar Avtalspension SAF-LO och kollektivavtalade försäkringar och ägs gemensamt av LO och Svenskt Näringsliv. Fora tar bland annat in uppgifter från företagen om hur mycket de har betalat ut i lön och räknar ut hur mycket företaget ska betala för försäkringar och tjänstepension.

F-skatt. Är en skatteform för svensk preliminär skatt som betalas av den som bedriver näringsverksamhet. Eftersom en person med F-skattebevis själv betalar in preliminärskatt och sociala avgifter slipper uppdragsgivaren det. Företag som har F-skattebevis finns registrerat hos Skatteverket.

Förtroendemannalagen. Reglerar rätten till ledighet, med eller utan lön, för det fackliga uppdraget. Lagen innehåller också ett utökat skydd mot uppsägningar, försämrade arbetsvillkor som en följd av det fackliga uppdraget. Lagen tillämpas på alla fackligt förtroendevalda som har utsetts av en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren har ingått kollektivavtal med och som organisationen underrättat arbetsgivaren om.

Hårda kärnan. De minimiregler ett kollektivavtal får innehålla och som ett fackförbund kan ta till stridsåtgärder för att uppnå, om exempelvis ett utstationerande företag eller bemanningsföretag har sitt säte i EES-området. I den ”hårda kärnan” ingår bland annat längsta arbetstid, kortaste vilotid, minsta antalet betalda semesterdagar per år samt minimilön.

Hängavtal. Ett kollektivavtal mellan den fackliga organisationen och en arbetsgivare som inte är medlem i någon arbetsgivarorganisation. Ett hängavtal hänvisar i huvudsak till att ett riksavtal som fackförbundet har tecknat med en arbetsgivarorganisation och som ska tillämpas av arbetsgivaren. Med andra ord ”hängar” avtalet på riksavtalet.

Lön. Är ersättning för utfört arbete under en given tidsenhet, till exempel en månad eller en timme. Lön kan med andra ord ses som ett ”pris” på arbete. De sociala avgifterna, exempelvis pension, som arbetsgivarna betalar baseras på lönen.

Myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet. Samverkan pågår sedan 2018 på uppdrag av regeringen. Arbetsgivare som bryter mot reglerna gör det ofta inom mer än ett område. De kan exempelvis redovisa för lite skatter och avgifter samtidigt som de inte betalar ut korrekta löner eller där arbetstagarna inte har tillgång till korrekt skyddsutrustning. Inom samverkansuppdraget kan därför myndigheterna långsiktigt och gemensamt fokusera på överskridande brottslighet.

Preskriptionsfrist. I en förhandlingssituation måste du agera inom en viss tid för att inte förlora förhandlingsrätten. Det är viktigt att du vet vilka preskriptionsfrister som gäller för olika typer av förhandlingar, så att inte rätten till förhandling eller rätten till talan i domstol går förlorad.

Rörlighetsdirektivet. Ett EU-direktiv som reglerar EU-medborgares och deras familjemedlemmars rätt att fritt röra sig och uppehålla sig inom EU. Direktivet utgör grunden för den fria rörligheten för personer, en av de fyra friheterna. Rörlighetsdirektivet gäller även för Norge, Island och Lichtenstein.

Semidispositiv. En lag som är semidispositiv kan delvis avtalas bort eller avvikas från, men bara på ett särskilt sätt som anges i den aktuella lagen. Semidispositiv lagstiftning är vanligt inom arbetsrätten, där avvikelser kan överenskommas mellan arbetsmarknadens parter i kollektivavtal. Det är endast arbetsmarknadens parter som kan tillämpa sådana överenskommelser i kollektivavtal som innebär undantag från lagstiftning.

Traktamente. Traktamente är en ersättning som arbetsgivare kan betala utöver lön för att täcka en anställds kostnader när denne jobbar långt hemifrån och syftar till att täcka ökade omkostnader som det för med sig.

Tredjeland. Stater som inte ingår i EU/EES-området, det vill säga resten av världen.

Tredjelandsmedborgare. En person som inte är medborgare i någon av EUs medlemsländer eller de tre övriga länderna i EES-området. Tredjelandsmedborgare saknar i regel de rättigheter som EU/EES-medborgare har inom EU, till exempel att resa fritt och uppehålla sig i vilken med-

lemsstat som helst. Tredjelandsmedborgare som är familjemedlemmar till en EU-medborgare har dock vissa särskilda rättigheter i enlighet med rörlighetsdirektivet.

Uppdragstagare. En uppdragstagare tar uppdrag för att utföra tjänst för en eller flera uppdragsgivares räkning. Till skillnad från en arbetstagare sker inte arbetet under ledning av en uppdragsgivare. Något anställningsförhållande föreligger inte och uppdragstagaren intar en mer eller mindre självständig ställning gentemot uppdragsgivaren.

Uppehållsrätt. Rätten för EU/EES-medborgare att vistas i Sverige utan uppehållstillstånd kallas uppehållsrätt. Uppehållsrätten gäller för den som till exempel är arbetstagare, egen företagare, studerar eller har tillräckliga medel för sin försörjning i Sverige.

Uppehållstillstånd. En person som vill bosätta sig i Sverige, och som är medborgare utanför EU/EES-området, måste ansöka om uppehållstillstånd. Det finns flera olika skäl för att få uppehållstillstånd. Till exempel för att arbeta, studera, flytta till en familjemedlem eller för att söka skydd undan krig och förföljelse. Att få uppehållstillstånd i Sverige betyder att man har rätt att leva, bo och arbeta här. Uppehållstillståndet kan antingen vara permanent eller tidsbegränsat. EU/EES-medborgare har rätt att arbeta, studera eller bo i Sverige utan att ansöka om uppehållstillstånd.

Utlänningslagen innehåller regler om uppehållstillstånd, utvisning och medborgarskap. Många av utlänningslagens bestämmelser har tillkommit på grund av EU-direktiv.

Utstationerande arbetsgivare. En arbetsgivare som har sitt säte i ett annat land och som tillhandahåller tjänster över gränserna och som utstationerar sina arbetstagare till Sverige under begränsad tid.

Utstationerad arbetstagare. En utstationerad arbetstagare är en person som vanligtvis arbetar i ett annat land och skickas till Sverige av sin arbetsgivare för att arbeta här under en begränsad tid.

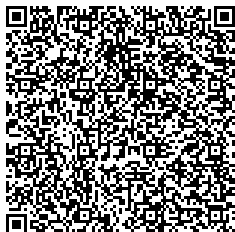
Tipsa!

Om du misstänker arbetslivskriminalitet – tipsa Polisen. Tipsen kommer att förmedlas till alla myndigheter som ingår i samverkan mot arbetslivskriminalitet.

Men kom ihåg. Det är fackens uppgift att följa upp att arbetsgivaren håller ingångna kollektivavtal och avtal och lever upp till kraven i medbestämmandelagen. Kollektivavtalsbrott ska inte anmälas till myndigheterna.



Gå in på: www.polisen.se/om-polisen/kontakt/tipsa-polisen/arbetslivskriminalitet-tipsa eller skanna QR-koden till vänster.



Mer information om LOs arbete för ordning och reda på arbetsmarknaden finns på LOs hemsida: lo.se eller skanna QR-koden till vänster.

Fler exemplar av handboken kan beställas från LO-distribution: lo.se/distribution



Landsorganisationen i Sverige