

TJÄNSTESTÄLLE/HANDLÄGGARE  
När/Kristina Mårtensson

DATUM  
2004-05-12  
ERT DATUM

DIARIENUMMER  
2003-eoa-424  
ER REFERENS

Tjänstemannapromemoria från LO vid överläggningar den 21 oktober 2003 med Utrikesdepartementet och Näringsdepartementet.

### **Med anledning av EUs utvidgning och arbetskraftens fria rörlighet**

Sverige har i förhållande till övriga EU-länder genom det s.k. utstationeringsdirektivet åtagit sig att se till att arbetstagare hos gästande EU-företag får samma skydd som övriga arbetstagare i en rad avseenden. Sverige har bestämt att detta skydd ska tillgodoses genom vårt system med kollektivavtal och fackföreningsbevakning av arbetsvillkoren.

Ordning och reda på arbetsmarkanden kan upprätthållas dels genom lag och dels genom avtal. Avtalssidan förfogar vi som fackliga organisationer själva över. Men för att skyddet för enskilda arbetstagare ska fungera behövs en rad förstärkningar också göras inom ett antal områden som är reglerade av lag. Detta föra att inte enskilda arbetstagare ska råka illa ut eller utsättas för underbudskonkurrens.

För att problemen på svensk arbetsmarknad inte ska förstärkas vid EUs utvidgning kräver LO att följande åtta åtgärder vidtas:

1. Huvudentreprenören måste ges ansvar för underentreprenörens skatter och sociala avgifter.
2. Bemanningsföretag måste bli föremål för auktorisation.
3. Fördjupad kontroll och skärpta krav vid utfärdande av F-skattsedel.
4. Rätt till information för att övervaka att arbetsgivaren följer träffade kollektivavtal.
5. Skärpning av vetoregeln § 39 i Medbestämmandelagen.
6. Sverige måste ratificera ILOs konvention -94.
7. Begränsning av tillträdet för arbetskraft från de nya medlemsländerna när det gäller vägtransporter.
8. Skydd för den svenska handelsflottan.

Genomförs inte föreslagna åtgärder kan det innebära att LO kommer att ompröva inställningen till behovet av generella övergångsregler.

## 1. Huvudentreprenören måste ges ansvar för underentreprenörens skatter och sociala avgifter.

Att lura staten på pengar är en affärsidé för många företag. Särskilt vanligt tycks det vara bland företag som anlitas som underentreprenör. Det är inte bara staten som luras på pengar i dessa företag, utan också ofta de anställda. De anställda får ”svarta” löner, ibland väldigt låga, och framförallt saknar de det skydd som ett kollektivavtal ger och de hamnar också utanför en del av samhällets skyddssystem. Men det är inte bara staten och de anställda som råkar illa ut – de seriösa företagen som vill göra rätt för sig slås ut och har ingen möjlighet att konkurrera med dem som fuskar med underbudskonkurrens.

Skatteundandraganden har i flera branscher<sup>1</sup> visat sig vara satt i system. Problemen med underentreprenörer breder ut sig i ett flertal branscher, men dominerar inom bygg, städ- och flyttbranschen. Det har visat sig att de led där man ej betalar, eller inte betalar rätt skatt, ofta är i tredje eller fjärde nivån i underentreprenörskedjan. Det finns i dessa led företag som har som ”affärsidé” att göra luftfakturer för att täcka upp kostnader för löner och förmåner hos andra företag.

Förlorare när inte de som agerar på markanden följer avtal och regler är staten, de anställda och de seriösa företagen. Det finns också lagar och regler som kan motverka svart arbete och dåliga arbetsvillkor. Det finns en stor samstämmighet från både myndighetsverige och de fackliga organisationerna om att det behövs en förändrad lagstiftning för att förhindra underbudskonkurrens bland underentreprenörer.

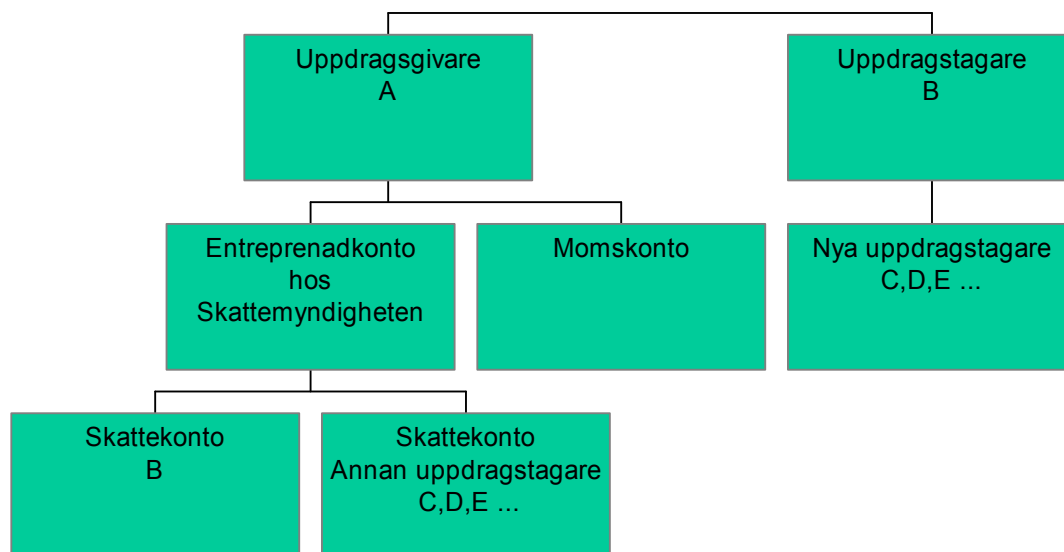
Vi föreslår därför ett obligatoriskt entreprenadavdrag. Tanken med entreprenadavdrag är att minska möjligheten till fusk hos underleverantörerna och att säkra betalningen för skatter och avgifter. Att lägga ansvaret hos huvudentreprenörerna ligger i linje med annan arbetsrättslig lagstiftning. I t.ex. arbetsmiljölagen är den som utför byggnads- eller anläggningsarbete ansvarig för samordning av åtgärder till skydd mot ohälsa och olycksfall på gemensamt arbetsställe för verksamheten.

LOs förslag är att en entreprenör som ingår i det obligatoriska entreprenadavdragssystemet är skyldig att vid varje tillfälle som utbetalning görs till en underentreprenör göra ett entreprenadavdrag.

Entreprenadavdraget kommer att hamna på mellan 30-40 procent av fakturabeloppet exklusive moms. Entreprenadavdraget ska i princip täcka den preliminärskatt och de arbetsgivaravgifter som belöper på lönekostnaderna. Vårt förslag utgår från det som lämnats i utredningen (SOU 2002:115).

---

<sup>1</sup> RSVs kartläggning om svart arbetskraft i byggbranschen



När entreprenören (A) betalar enligt fakturan ska han först göra ett entreprenadavdrag från det belopp han avser att betala och betalar sedan resterande belopp till fakturaställaren (B). Det avdragna beloppet betalar han in hos ett speciellt konto hos skattemyndighet, entreprenadkontot. Entreprenadavdraget görs på fakturabeloppet exklusive moms.

Samtidigt som betalningen går till entreprenadkontot fyller entreprenören (A) i en redovisningshandling som innehåller identifiering av underentreprenören (B). Denna skickas till skattemyndigheten och kontroll görs av underentreprenören (B) innan han får ta pengarna i anspråk. Beloppet tillhör underentreprenören och tillgodoräknas honom från tidpunkten för inbetalning till entreprenadkontot, men avsikten är att säkra betalningen för skatter och avgifter. Underentreprenören får ansöka om att få ta medlen i anspråk antingen för att omföras till underentreprenörens skattekonto eller för att omföras till annan underentreprenör.

***LO anser att ett entreprenadavdrag bör införas i enlighet med ovanstående text.***

## **2. Bemanningsföretag måste bli föremål för auktorisation**

Lagstiftningen när det gäller bemanningsföretag skiljer sig åt mellan olika länder. Sverige är en av de länder som har den minst omfattande lagstiftningen när det gäller bemanningsföretag. I ett flertal länder begränsas personaluthyrningen till ett visst antal branscher. I t.ex. Tyskland är det förbjudet med personaluthyrning inom byggbranschen. Med anledning av EU:s utvidgning ökar trycket på arbetsmarkanden och en auktorisation av bemanningsföretagen ser LO idag som nödvändigt.

LO anser att riskerna för instabila etableringar är större i uthyrningsbranscher än i många andra branscher eftersom det inte krävs särskilt stora resurser i form av lokaler och utrustning för att starta ett mindre uthyrningsföretag. Vi kan också idag i ett antal branscher som bygg- och transportbranschen se hur bemanningsföretag används på ett oseriöst sätt.

LO anser att formerna för registrering bör utformas så att det på en gång bidrar till att undanhålla oseriösa företag och upprätthålla god arbetsmarknadsetik.

LO föreslår i likhet med utredningen (SOU 1997:58) att en nämnd av modell fastighetsmäklar-nämnden bör svara för en registrering av personaluthyrningsföretagen. För att få registrera sig hos nämnden bör gälla att företaget uppfyller vissa villkor vad gäller ekonomi, redovisning, anställningsförhållande och affärsetik.

Alla uthyrningsföretag med anställda bör omfattas av registrering och detsamma gäller personalkooperativa uthyrningsföretag.

Förslaget är att en statlig nämnd inrättas med nio ledamöter. LO är kritiska till den sammansättning som utredningen föreslagit och vill istället att samma modell som i Arbetsdomstolen ska gälla. I Arbetsdomstolen sitter två ledamöter från arbetsgivarsidan, två från arbetstagar-sidan och tre ämbetsmannaledamöter. Kansligöromålen bör skötas av en till nämnden knutet kansli. En registreringsavgift ska tas ut som täcker kostnaderna för den nödvändiga administrationen.

En ny lag ”lagen om personaluthyrning” bör stiftas där bestämmelserna om registrering anges samt att det som idag står i lagen om arbetsförmedling om uthyrning av arbetskraft bör ingå.

Följande definition av personaluthyrningsföretag förslås: Företag, vars anställda mot särskild avgift till företaget för annan arbetsgivares räkning utför arbete, som hör till dennes verksamhet och som står under dennes arbetsledning.

Kraven för registrering ska vara:

- ❑ Ägare /huvudägare av ett personaluthyrningsföretag får inte vara försatt i konkurs, inte vara underkastad näringsförbud och inte vara dömd för ekonomiska brott den senaste fem-års perioden.
- ❑ Företaget ska ha en tillräcklig kapitalbas för sin verksamhet
- ❑ Bokföring, skatte- och avgiftsredovisning ska skötas enligt god redovisningssed
- ❑ Företaget ska följa god arbetsmarknadsetik och god sed på svensk arbetsmarknad.
- ❑ Företaget ska i sin försäljning följa god affärsetik

Nämnden ska ha rätt att utöva tillsyn till de företag som registreras. Frågorna om arbetsmarknadsetik och affärsetik ska utvecklas av nämnden enligt praxis. Om företaget inte uppfyller kraven för registrering kan registreringen återkallas. För den som utan registrering driver personaluthyrningsföretag föreslår LO, till skillnad mot förslaget, att skadestånd ska betalas av den arbetsgivare som anlitar ett icke godkänt bemanningsföretag.

***LO anser att det bör ske en obligatorisk auktorisation av bemanningsföretagen i enlighet med ovanstående text.***

### **3. Fördjupad kontroll och skärpta krav vid utfärdandet av F-skattsedel.**

F-skattsedel betyder inte att en person är att betrakta som företagare. Gränsen mellan arbetstagare och företagare är idag inte helt tydlig och detta utnyttjas av ”oseriösa” företag, konsulter och förmedlare.

LO har tillsammans med seriösa företag ett gemensamt intresse av att motverka osund underbuds konkurrens och hålla uppe lönsamheten i branschen samt att motverka ekonomisk brottslighet. Det ligger därför i vårt intresse att stötta förslag som stärker egenföretagares ställning gentemot uppdragsgivarna.

Från ett fackligt perspektiv finns i huvudsak två övergripande problem kopplat till f-skattsedlar. Dels används de i ekonomisk brottslighet vid t.ex. skattebrott och handel med svart arbetskraft. Dels ökar förekomsten av arbetstagare som "tvingas" uppträda som uppdragstagare med f-skattsedel.

LO har förslag på tre åtgärder som regeringen bör vidta.

Vi anser för det första att en fördjupad kontroll av företagarens seriositet vid beviljandet av f-skattsedlar bör ske. LO stödjer Branschsaneringsutredningens förslag, (SOU 1997:111), om skärpta krav för utfärdande av f-skattsedel i bygg-, flytt- och städbranscherna. LO anser att Branschsaneringsutredningens förslag utvidgas till att omfatta samtliga branscher.

För det andra anser LO att möjligheterna måste förbättras för att hindra att oseriösa företagare får f-skattsedel. Idag granskas den sökandes historiska bakgrund när det gäller redovisning och betalning av skatter. Men det räcker inte. Fler faktorer måste beaktas vid ansökan om f-skatt, tex. oegentligheter i samband med deklaration och vissa typer av brottslighet såsom bokföringsbrott.

Dessutom anser vi att den personkrets som kan granskas vid prövning av f-skatt utökas till att omfatta även andra personer i företaget än företagsledaren. Se tex. Riksskatteverkets rapport "Kontroll av svart arbetskraft inom byggbranschen" 2001:9.

***LO anser att det bör ske en fördjupad kontroll av företagarens seriositet vid beviljande av f-skattsedlar, att granskningen av brottslighet kontrolleras samt att personkretsen vidgas vid prövning av f-skattsedel.***

#### **4. Rätt till information för att övervaka att arbetsgivaren följer träffade kollektivavtal**

”Arbetsgivaren ska fortlöpande hålla arbetstagareorganisationen i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.” Så inleds 19 § i medbestämmandelagen (MBL).

För att en facklig organisation ska kunna tillvarata sina medlemmars intressen mot arbetsgivaren förutsätter det möjlighet för organisationen att ta del av arbetsgivarens information.

Detta har lösts genom att arbetsgivaren fortlöpande ska informera den fackliga organisation han är bunden av kollektivavtal med.

Arbetsgivaren ska lämna information på eget initiativ, efter begäran från lokal facklig organisation samt biträda lokal facklig organisation med utredningar och avskrifter.

Då det vid flera tillfällen visat sig att den fackliga organisationen nekats information som avser individuella löner och oorganiserades löner innebär detta att fackförbundet inte kan bevaka om arbetsgivaren följer träffade kollektivavtal. Därför anser LO att § 19 i MBL behöver förstärkas.

Jämställdhetslagens §12 innehåller skyldighet för arbetsgivaren att lämna information. Bestämmelsen om information syftar till arbetsgivarens skyldighet att i samverkan med *arbetstagarerna*<sup>2</sup> kartlägga och analysera förekomsten av löneskillnader. I företag med tio anställda eller fler ska en handlingsplan upprättas för hur de eventuellt upptäckta skillnaderna ska åtgärdas. I företag med tio anställda eller fler ska en handlingsplan upprättas för hur de eventuellt upptäckta skillnaderna ska åtgärdas.

Utredningen (SOU 1999:91) ställde sig skeptisk till att individuella löner och oorganiserades löner skulle omfattas av informationsplikten, men lagstiftaren gick mot utredningen och skriver tydligt att det handlar även om dessa kategorier av information, dvs. även individuella löner och oorganiserades löner. Det är dock tydligt att det handlar om att informationen ska ges till den eller de från arbetstagarorganisationens sida som tillsammans med arbetsgivaren arbetar med handlingsplanen kring löner – inte om en allmän informationsplikt till den fackliga organisationen som helhet. Därför ger inte § 12 i jämställdhetslagen den fackliga organisationen möjlighet att bevaka om kollektivavtalen följs.

***LO anser därför att 19 § MBL ska förstärkas så att arbetsgivaren blir skyldig att lämna uppgifter som innebär att den fackliga organisationen kan bevaka att arbetsgivaren följer och tillämpar träffade kollektivavtal.***

## 5. Skärpning av vetoregeln i § 39 i medbestämmandelagen

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

Dessa grundläggande principer är en överväldigande majoritet av innevånarna i Sverige överens om och uppfattningen delas av de flesta välfärdsstater. I Sverige har vi valt att i första hand åstadkomma detta skydd genom att starka fackföreningar sluter kollektivavtal som kompletteras med arbetsrättslig lagstiftning. Fackföreningarna har dessutom till uppgift att övervaka att såväl kollektivavtalen som den arbetsrättsliga lagstiftningen genomförs och tillämpas i praktiken.

Det finns idag, särskilt inom vissa branscher starka tecken på att oseriösa företag kringgår kollektivavtal och lagstiftning på svensk arbetsmarknad. Detta sker bl.a. genom att anlita oseriösa bemanningsföretag eller att anlita entreprenör som i sin tur lägger ut arbetet på underentreprenörer såkallade underentreprenadkedjor. Behovet att för facklig organisation kunna använda sin vetorätt mot dessa företag behöver förstärkas, i synnerhet då de flesta av dessa företag inte är bundna till kollektivavtal på svensk arbetsmarknad.

Uthyrning av arbetskraft ansågs länge medföra så allvarliga problem att sådan verksamhet var helt förbjuden. Först under 1990-talet har denna verksamhet blivit tillåten och har de senaste åren ökat lavinartat.

<sup>2</sup> Samverkansskyldigheten gäller begreppet arbetstagare och inte arbetstagarorganisationer, däremot gäller informationsplikten arbetstagarorganisationer. Detta är något vi vill förändra och stärka samverka genom att det ska vara arbetstagarorganisationer.

Skillnaden mellan uthyrning av arbetskraft och entreprenad är framförallt att vid entreprenad svarar entreprenören för arbetsledningen och uppdraget avser normalt att åstadkomma ett visst arbetsresultat. Vid uthyrning av arbetskraft svarar det inhyrande företaget för arbetsledningen och det uthyrande företaget ställer bara arbetskraften till förfogande.

Arbetsgivaren har normalt full frihet att fatta vilket beslut han vill när han inte blir överens med den fackliga organisationen vid förhandlingar enligt § 38 MBL. Enligt § 39 MBL kan den centrala arbetstagarorganisationen i två fall lägga in sitt veto mot en entreprenör eller personaluthyrare används om det innebär;

- att lag eller kollektivavtal för arbetet i fråga skulle åsidosättas eller
- att åtgärden i sig strider mot vad som är allmänt godtagget inom avtalsområdet.

***LOs krav är att paragraf 39 i MBL förstärkas så att det fackliga vetorätten mot en entreprenad eller inhyrning av arbetskraft föreligger också om entreprenören eller bemanningsföretaget inte betalar lön och andra anställningsvillkor i enlighet med vad som anses vara god sed på arbetsmarknaden.***

## **6. Offentlig upphandling - Sverige måste ratificera ILOs konvention 94**

Den offentliga upphandlingen styrs av regler som har till syfte att det allmänna ska få så bra produkter som möjligt till lägsta möjliga pris. Dessa regler är viktiga som en garanti för att upphandlingen går rätt till och sker på lika villkor. Utgångspunkten ska vara att våra gemensamma skattemedel användas så effektivt som möjligt så att det allmänna får valuta för pengarna.

Men offentlig upphandling kan, och bör, också användas som ett verktyg för att vidmakthålla och främja sociala förbättringar i samhället. Den möjligheten används för närvarande i allt för liten utsträckning. Eftersom upphandlingen omsätter så stora belopp kan den utgöra ett mäktigt verktyg för att komma till rätta med oönskade beteenden och ekonomisk exploatering av människor och miljö. Det kortsiktigt mest företagsekonomiskt lönsamma är inte detsamma som det samhällsekonomiskt mest lönsamma. Om offentlig upphandling av en tjänst leder till utslagning, stress och otrygghet, sämre kvalitet på tjänsterna eller varaktig arbetslöshet orsakas samhället stora kostnader och de enskilda onödigt lidande. Det ligger också i samhällets intresse att bevaka att offentliga medel inte används i verksamhet som är förknippad med ekonomisk brottslighet, såsom svartjobb och annat skatte- och avgiftsfusk.

Vi anser att Sverige bör pröva, att införa i lagen om Offentlig Upphandling, en rättighet som ger den fackliga organisationen rätt att delta vid upphandlingstillfället, i enlighet med MBLs förhandlingsskyldighet. Detta ska ske om upphandlingen berör den arbetsplats som den fackliga organisationen organiserar.

Tyvärr finns det flera exempel på att personalen fått sämre anställningsvillkor och otryggare anställningsförhållanden som en direkt följd av en offentlig upphandling. Dessutom har verksamheten och skattebetalarna, tex. i deras egenskap av resenärer, blivit lidande.

LO vill få till stånd en skyldighet för upphandlande part att se till så att anbudsgivare och eventuella underentreprenörer tillämpar de löner och andra anställningsvillkor som allmänt

gäller för arbetet i branschen och på orten där arbetet ska utföras. Offentlig upphandling ska alltså även innefatta sociala hänsynstaganden.

Sju av EUs nuvarande medlemsstater har ratificerat ILOs konvention nr 94 om "arbetsklausuler i kontrakt där offentlig myndighet är part". Av EG-domstolens domar framgår att EG-regler inte hindrar att samhället uppställer sociala krav på leverantörer av varor och tjänster.

***LO kräver därför att Sverige omgående ratificerar ILO:s konvention nr 94 så att denna tillämpas vid statlig, landstingskommunal och kommunal upphandling.***

## **7. Begränsning av tillträdet för arbetskraft från de nya medlemsländerna när det gäller vägtransporter**

Idag ställer regelverken krav på att en förare från ett icke EU-land ska ha såväl arbetstillstånd som körkort som motsvarar svenska krav med yrkesbehörighet för att få köra yrkesmässig trafik i Sverige.

En övergångsregel bör innebära att de reglerna bibehålls. Förarna från de aktuella staterna bör alltså utsättas för krav på arbetstillstånd och svenskt körkort med yrkesbehörighet precis som idag.

Det bör därtill uppmärksammas att det kravet inte bör innebära något absolut stopp för anställning av chaufförer från de nya EU-länderna. En anställning ska dock, precis som idag, föregås av en arbetsmarknadsprövning. Det förfarandet ger den fackliga organisation, som har tecknat avtal med det företag som vill anställa utländska förare för trafik i Sverige, möjlighet att uttala sig i ärendet.

Därutöver finns det ett problem som inte har direkt samband med den svenska inrikestrafiken, men ändå berörs av öststatsutvidgningen. Idag ska förare från "tredjeland" ha förarlicens för att köra i EU. Frågan är vad som händer efter 1 maj med denna EU-regel som tillkommit för att förhindra social dumpning på vägtransportområdet. Regeln har inneburit att det finns krav på åkerierna att se till att det finns förarlicenser och att de betalar även utlandsanställda enligt svensk norm. Det är länsstyrelserna som har tillsynsansvaret.

***LO anser att övergångsregler ska gälla för vägtransporter vilket innebär att förare från ansökarländerna ska ha körkort som motsvarar svenska krav och arbetstillstånd.***

## **8. Skydd för den svenska handelsflottan.**

LO anser att det inom ytterligare en sektor av arbetsmarknaden är nödvändigt med en begränsning av tillträdet för arbetskraft från de nya medlemsländerna. Det gäller sjöfarten.

Vi anser att det allvarligt bör prövas från Sveriges håll, om inte nuvarande svenska ordning i färjetrafiken kan behållas under en övergångsperiod. I dagsläget innebär det att det behövs anställningstillstånd för icke EU/EES-medborgare. Med den speciella problematik som rör Cyperns och Maltas EU-inträden, bör reglerna utsträckas till även dessa länders fartyg, om ett sådant fartyg skulle bedriva färjetrafik från Sverige.

***LO anser att övergångsregler ska gälla även för sjöfarten.***

TJÄNSTESTÄLLE/HANDLÄGGARE  
Thord Pettersson/EOA

DATUM  
2003-06-04  
ERT DATUM

DIARIENUMMER  
2003-auk-137  
ER REFERENS  
SOU 2002:116

Utrikesdepartementet  
Enheten för Migration och Asylpolitik  
103 39 STOCKHOLM

### **LOs yttrande över SOU 2002:116 - EUs utvidgning och arbetskraftens fria rörlighet**

LO delar inte utredningens bedömning att det föreligger någon allvarlig risk för ett otillbörligt utnyttjande av välfärdssystemen.

LO delar inte heller slutsatsen att utvidgningen inte riskerar att medföra negativa konsekvenser för arbetsmarknaden.

LO stödjer inte utredningens förslag om åtgärder – så kallade övergångsregler.

LO kräver däremot att ett antal åtgärder genomförs för att garantera alla som utför arbete i Sverige anständiga arbets- och anställningsvillkor.

LO stödjer utredningens förslag om överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter om gemensamt organiserad rekrytering.

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

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

Sverige har i förhållande till övriga EU-länder genom det s.k. utstationeringsdirektivet åtagit sig att se till att arbetstagare hos gästande EU-företag får samma skydd som övriga arbetstagare i en rad avseenden. Sverige har bestämt att detta skydd ska tillgodoses genom vårt system med kollektivavtal och fackföreningsbevakning av arbetsvillkoren.

Om det skydd vi nu beskrivit inte fungerar leder det till att enskilda arbetstagare råkar illa ut men det kan också leda till en underbudskonkurrens där arbetstagare tvingas konkurrera med varandra genom att bjuda under varandra när det gäller anställnings- och arbetsvillkor. En sådan utveckling kommer svensk fackföreningsrörelse aldrig acceptera. I den situationen kan man inte heller påstå att Sverige uppfyller sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet.

Det finns redan idag – särskilt inom vissa branscher – starka tecken på en sådan utveckling. Det sker genom att oseriösa företag försöker kringgå de regler som finns. Det sker t.ex. genom mycket korta visstidsanställningar, anlitande av oseriösa bemanningsföretag, genom att enskilda tvingas att skaffa sig s.k. F-skattsedel och därmed framstå som egna företagare eller genom anlitande av kedjor av entreprenörföretag.

En arbetstagare som kommer till ett annat land för att arbeta är mycket sårbar. Den som inte kan språket, inte känner till de regler som gäller, inte vet vart man ska vända sig för att få hjälp blir lätt ett offer för exploatering. Det gäller särskilt i branscher där det arbetsrättsliga skyddet sviktar på det sätt som vi beskrivit ovan.

Övergångsregler för den fria rörligheten för kandidatländernas arbetskraft löser inte dessa problem särskilt inte med hänsyn till att många av problemen uppstår pga rätten till fri rörlighet av tjänster.

Ska de ovan nämnda problemen inte förstärkas av de nya ländernas tillträde till den gemensamma marknaden krävs dock att följande åtgärder vidtas:

- Huvudentreprenörer måste ges ansvar för underentreprenörers skatter och sociala avgifter. Antingen i enlighet med de förslag förordade av Bygghögskommisionen Eller RSVs förslag om skatteavdrag på ersättningar till underentreprenörer och andra uppdragstagare.
- Bemanningsföretag måste bli föremål för auktorisation
- Fördjupad kontroll och skärpta krav vid utfärdande av F-skattsedel
- Informationsplikten till kollektivavtalsbunden facklig organisation enligt medbestämmandelagen måste förstärkas så att organisationen får rätt att ta del av sådan information som krävs för att övervaka att arbetsgivaren följer det träffade kollektivavtalet
- Vetoregeln i 39 § medbestämmandelagen måste skärpas så att vetorätt mot en entreprenad föreligger om det inhyrda företaget inte betalar lön och andra anställningsvillkor i enlighet med vad som allmänt tillämpas på orten.

- Sverige måste ratificera ILOs konvention nr 94 angående arbetsklausuler i offentliga kontrakt.
- Inom en sektor av arbetsmarknaden är det nödvändigt med en begränsning av tillträdet för arbetskraft från de nya medlemsländerna, detta för att undvika störningar på arbetsmarknaden. Det gäller vägtrafiken. Inom det området bör kravet på svenskt trafik kort upprätthållas under en begränsad period efter EUs utvidgning.
- Cypern och Maltas bekvämlighetsregister, med sammanlagt ca 3.200 fartyg, företrädesvis bemannade med asiatiska besättningar med undermåliga villkor, får i och med EUs utvidgning obegränsat tillträde till svenska inrikes sjötransporter och fast trafik på Sverige. LO anser att detta ger skäl till oro, och att utvecklingen noga bör följas av berörda myndigheter. Om det befins nödvändigt, bör regeringen vidta åtgärder till skydd för den svenska handelsflottan.

Skulle de ovan beskrivna åtgärderna inte genomföras riskerar man att en gemensam arbetsmarknad med kandidatländerna väcker starkt motstånd och att krav reses på åtgärder som syftar till att utestänga arbetskraft från de nya EU-medlemsländerna. Det kan i praktiken innebära att LO kommer att ompröva inställningen att generella övergångsregler inte är nödvändiga.

LO kommer för egen del att tillsätta en aktionsgrupp som en avgörande insats för att försäkra ordning och reda på arbetsmarknaden. Aktionsgruppen är tillsatt med den övergripande insikten att det bästa skyddet för arbetstagarer och arbetsmarknadens ordning och reda är väl fungerande kollektivavtal. Vilket i sin tur indirekt är beroende av fungerande regelverk och att myndigheter fullt ut kan fullfölja sin roll.

Inom en snar framtid kommer LO att presentera en åtgärdslista för garanterandet av arbetsmarknadens ordning och reda.

Stockholm den 2 juni 2003  
LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE

Wanja Lundby-Wedin

Thord Pettersson