



Bortom drömmar och tro

– bilder av utstationering i praktiken och behovet av ett förändrat utstationeringsdirektiv

Författare: Claes-Mikael Jonsson



© Landsorganisationen i Sverige 2015

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2015

ISBN 978-91-566-3078-1

LO 15.06 500

Innehåll

| | |
|--|----|
| Sammanfattning | 4 |
| 1. Inledning | 6 |
| 2. Omfattningen av utstationering i Sverige | 8 |
| 3. Utstationeringsdirektivets brister | 11 |
| 4. Fem varianter av fusk | 13 |
| 4.1 Variant ett – låg lön och traktamentesfusk – eller sanningen om Laval..... | 14 |
| 4.2 Ännu ett exempel på variant ett – eller Staticus låga löner..... | 18 |
| 4.3 Variant två – falska företagare – eller utan försäkring i skogen..... | 21 |
| 4.4 Ännu ett exempel på variant två – eller olika avtal för svenskar och polacker..... | 24 |
| 4.5 Variant tre – korttidskontrakt – eller företaget på svenska konsulatet i Gdansk..... | 27 |
| 4.6 Variant fyra – frontföretag – eller slovakisk lön i Sverige..... | 32 |
| 4.7 Variant fem – internationell koncern – eller med Europa som täckmantel..... | 35 |
| 5. Kollektivavtalets betydelse – eller mannen som blev ett barn..... | 38 |
| 6. Smutskonkurrens – eller seriösare företagare är förlorare..... | 41 |
| 7. Falsk utstationering – eller exemplet Baltic Trio..... | 43 |
| 8. Illusionen av utländskt företag – eller bakom fasaden Drawbridge..... | 47 |
| 9. Två arbetsmarknader – eller exemplet FoodTankers..... | 49 |

Sammanfattning

DET HÄR ÄR en LO-rapport som med utgångspunkt från en rad verkliga fall åskådliggör några av de viktigaste mekanismerna som bidrar till smutskonkurrens på svensk arbetsmarknad, det vill säga konkurrens med lägre löner och sämre arbetsvillkor. De förhållanden och i många fall tragiska människöden som beskrivs i rapporten är inte unika för Sverige. I hela Europa, på EUs inre marknad, har det växt fram olika metoder för att utnyttja skillnaderna i löner och anställningsvillkor.

EUs regler för utstationering av arbetstagare vid tillfälligt tillhandahållande av tjänster i ett annat EU-land ("utstationeringsdirektivet") reglerar direkt och indirekt ett antal viktiga rättsliga frågeställningar som uppstår när arbete utförs över gränserna. Av rapporten framgår att en förändring av utstationeringsdirektivet är avgörande för att komma till rätta med många av problemen. Samtidigt finns anledning till facklig självkritik. Det finns anledning att arbeta vidare på transparensen i de utstationeringsavtal som tillhandahålls via Arbetsmiljöverket. Likaså kan den svenske lagstiftaren vidta åtgärder på nationell nivå, i synnerhet vad gäller vissa skattefrågor och delar av socialförsäkringsproblematiken. Alla de missförhållanden som uppstått i utstationeringsdirektivets kölvatten beror inte på brister i EU-rätten.

I Sverige har arbetsmarknadens parter huvudansvaret för att reglera löne- och anställningsvillkor. I kollektivavtal fastställs de villkor som ska skapa konkurrensneutralitet mellan såväl arbetstagare som företag. Ett viktigt led i denna modell är att de fackliga organisationerna kan använda stridsåtgärder för att förmå företagen att teckna kollektivavtal. Den osäkerhet som uppstått kring vilka krav som kan riktas mot utstationerande företag efter EU-domstolens dom i Laval-målet har begränsat fackets möjligheter att åstadkomma konkurrensneutralitet på svensk arbetsmarknad.

Utstationeringsdirektivet bör revideras för att återupprätta likabehandlingsprincipen. Det är i längden ohållbart att EU-rätten bidrar till konkurrens med lägre löner och sämre anställningsvillkor. Likaså bör utstationeringsdirektivets rättsliga grund ändras. Utstationering av arbetstagare handlar om arbete, inte om företagande och fri rörlighet av tjänster. Det är dags att göra upp med fiktionen att företag som utstationerar arbetskraft befinner sig tillfälligt i värdlandet. Inom LO-förbundens avtalsområden är huvudregeln i praktiken den omvända.

Sett till respektive bransch utgör andelen utstationerade arbetstagare närmare 19 procent av den totala arbetskraften inom byggbranschen. Inom skogsbruket är andelen cirka 11 procent. Även transportsektorn har en hög andel utstationerad arbetskraft. I övriga branscher är andelen utstationerade mer blygsam.

Det kan urskiljas mönster av olika metoder för kringgående som de utstationerande företagen använder sig av för att dölja lönedumpning och för att trixa ner sociala avgifter.

I rapporten åskådliggörs fem fuskvarianter som vuxit fram i mötet mellan lagar och regler i företagens hemländer och värdlandets regler. Navet

i kringgåendet är utstationeringsdirektivets illusion om att arbetet enbart utförs tillfälligt i värdlandet. De fem vanligaste varianterna är: a) låg lön och traktamentesmodellen; b) falskföretagaremodellen; c) korttidskontraktmodellen; d) frontföretagsmodellen samt e) koncernvarianten. Rapporten visar även genom praktiska exempel från verkligheten på utstationeringsdirektivets brister samt behov av kompletterande åtgärder i EU-rätten.

1. Inledning

DEN HÄR RAPPORTEN syftar till att åskådliggöra några av de viktigaste mekanismerna som bidrar till smutskonkurrens på svensk arbetsmarknad. En förändring av EUs utstationeringsdirektiv är avgörande för att komma till rätta med problemen. De förhållanden och mänskliga öden som beskrivs i rapporten är inte unika för Sverige. Det har på hela EUs inre marknad växt fram olika metoder för att utnyttja skillnaderna i löner och anställningsvillkor i medlemsstaterna. Genom att välja vilket land arbetstagaren utstationeras från kan företagen pressa ner sina arbetskraftskostnader väsentligt. Begreppet smutskonkurrens kan möjligtvis uppfattas som kontroversiellt. Begreppet har dock historiska rötter inom europeisk arbetsrätt och används för att beskriva konkurrens med lägre löner och sämre arbetsvillkor.

Rapporten är en fortsättning på den serie rapporter som åskådliggör de verkliga förhållandena på svensk arbetsmarknad.¹ Liksom tidigare vilar rapporten på omfattande inhämtande av fakta och nära samarbete med grävande journalister. De förhållanden och omständigheter som beskrivs i de bifogade exemplen kan styrkas. Rapporten är skriven av Claes-Mikael Jansson, LO. Underlag och exemplen från verkligheten har tagits fram av journalisterna Anna-Lena Norberg och Thomas Lundh. I arbetet med rapporten har Dan Holke, LO-TCO Rättsskydd samt Torbjörn Johansson, LO, deltagit.

Det är nödvändigt att förändra de regelverk på europeisk nivå som möjliggör och understödjer smutskonkurrensen. Utstationeringsdirektivet är av central betydelse för den infrastruktur av europeisk lagstiftning och rättspraxis som vuxit fram. Många av de olika varianter som skapar förutsättningar för låglönekonkurrensen vilar på en illusion om att de utstationerande företagen tillfälligt befinner sig i värdlandet. Utstationeringsdirektivet är navet i smutskonkurrensen. Metoderna för att kringgå värdlandets regler är många och har växt fram i samspel med skillnader i medlemsstaternas skatte- och avgiftssystem. I rapporten beskrivs de vanligaste metoderna för kringgående – vi kallar dem fem varianter på fusk.

Under senare tid har frågan om en översyn av utstationeringsdirektivet fått förnyad kraft. EU-kommissionens ordförande Jean-Claude Juncker har låtit antyda att en sådan process kan komma att inledas, möjligtvis även en revision. Den här rapporten syftar till att åskådliggöra behovet av en revision. Vi uppehåller oss framförallt kring de centrala premisser som direktivet bygger på. Direktivet bygger på 1990-talets förhållandevis ekonomiskt och administrativt homogena europeiska samarbete utan väsentliga skillnader i arbetskraftskostnader. Men med utvidgningen av EU har grundförutsättningarna för direktivet kommit att förändras. Det är dessa principer som behöver förändras.

Det finns i sammanhanget anledning att påminna om de konkreta ändringsförslag som utarbetades av en expertgrupp inom Europafacket (EFS)

¹ Tidigare rapporter i serien är När arbetskraftskostnaderna pressar priset (2010), Vinnare och förlorare (2013) samt Gäst i verkligheten (2013).

år 2010 som reaktion på Laval- och Ruffertdomen. Gruppen bestod av både fackliga och akademiska jurister/expert. LO fanns representerat i arbetsgruppen och förslagen förankrades med TCO och Saco. Under förra året antogs det så kallade tillämpningsdirektivet, som reglerar på vilket sätt utstationeringsdirektivet ska tillämpas, vilket gör att vissa av EFSs ändringsförslag inte längre är aktuella. Merparten av EFSs ändringsförslag är dock fortfarande relevanta och kräver åtgärder.

2. Omfattningen av utstationering i Sverige

I SVERIGE HAR arbetsmarknadens parter huvudansvaret för att reglera löne- och anställningsvillkor. I kollektivavtal fastställs de villkor som ska skapa konkurrensneutralitet mellan såväl arbetstagare som företag. Ett viktigt led i denna modell är att de fackliga organisationerna kan använda stridsåtgärder för att förmå företagen att teckna kollektivavtal. Detta förhindrar att oorganiserade arbetsgivare skaffar sig konkurrensfördelar genom att tillämpa sämre löne- och anställningsvillkor. Nivåerna på lönerna hanteras i förhandlingar och avtal mellan facket och arbetsgivarna. Det finns ingen lag som garanterar lönerna, däremot finns branschspecifika kollektivavtal som bestämmer en minsta gemensam bruttolönenivå. Genom att alla företag följer samma regler om löne- och anställningsvillkor garanteras legitimitet för modellen. Detta är en modell för reglering av arbetsmarknaden med bred legitimitet och acceptans på både arbetsgivar- och arbetstagarsidan och som backas upp av politiker på både höger- och vänstersidan.

Det är mot den bakgrunden mycket oroande att antalet tecknade kollektivavtal med utländska företag verksamma i Sverige har minskat dramatiskt efter Lavalkonflikten. När det gäller tecknade hängavtal i byggbranschen var de cirka 100 per år fram till 2007. Just 2007 var de 107 stycken. Omedelbart efter Lavaldomen sjönk antalet tecknade avtal till 40 stycken år 2008 och därefter till cirka 30. År 2011 var de 33 stycken, 2012 32 stycken och 2013 33 stycken. Till det kommer 5–10 företag per år som går med i arbetsgivarorganisationen Sveriges Byggindustrier. Antalet tecknade kollektivavtal har alltså stabiliserat sig på cirka en tredjedel av antalet före Lavalkonflikten. Detta är konsekvensen av den avskräckande effekt som domen i Lavalmålet har haft på det fackliga arbetet. Rättsosäkerhet och risken för höga skadestånd har haft en starkt hämmande effekt på de praktiska möjligheterna att vidta fackliga stridsåtgärder. Detta är en indirekt konsekvens av EU-domstolens tolkning av utstationeringsdirektivet.

Det förmedlas olika bilder av utstationeringens problem och omfattning. Det hävdas ibland att problemen är marginella. Perspektivet avgör. Ett sätt att närma sig verkligheten är att ta fasta på Arbetsmiljöverkets obligatoriska register för anmälan av utstationerande verksamhet i Sverige. Det regelverk som gör det obligatoriskt att rapportera in till Arbetsmiljöverket har dock omfattande luckor och behöver skärpas. Lite förenklat kan man säga att det är de seriösa aktörerna som låter anmäla sin närvaro i landet. Den del av arbetsmarknaden, stora delar av bygg- och transportbranschen, där missförhållandena är som störst, och de oseriösa aktörerna är fler, är i allt väsentligt inte inrapporterad.

Den mest korrekta bilden av omfattningen av utstationering på svensk arbetsmarknad ges förmodligen fortfarande av den LO-rapport från 2013 som vilar på ett stort enkätunderlag. Rapporten konstaterar att merparten av all utstationering till Sverige sker inom byggsektorn. Av det totala antalet utstationerade, drygt 18 000 arbetare inom LO-området under undersökningsperioden, arbetar cirka 15 000 inom bygg- och anläggningssektorn. Även inom

skogsbruket är andelen utstationerade relativt högt med cirka 1 200 personer. Utöver dessa uppskattar rapporten att cirka 3 700 utländska arbetare med F-skattsedel var verksamma i Sverige vid undersökningstillfället.

Sett till respektive bransch visar rapporten att inom byggnation utgör andelen utstationerade arbetstagare närmare 19 procent av den totala arbetskraften och inom skogsbruket cirka 11 procent. I övriga branscher är andelen utstationerade mer blygsam. I sammanhanget ska nämnas att siffror saknas för transportbranschen, men det finns anledning att misstänka att omfattningen av utstationering är betydande, kanske i nivå med byggnation.

Det huvudsakliga motivet till den stora andelen utstationerade arbetare i vissa branscher är en önskan att minska kostnader på ett eller annat sätt. Det handlar om att undvika svensk skattelagstiftning, bolagsskatt, sociala avgifter, kostnader för tjänstepension, försäkringar och annat vilket ger en lägre arbetskraftskostnad och gör det svårt för svenska företag att konkurrera. Snabbrörliga entreprenadbranscher, där arbetsobjekt och arbetsställe hela tiden flyttar på sig, lämpar sig också särskilt väl för den typ av konkurrens som till varje pris försöker undvika de kostnader som följer av en mer seriös etablering. Inte sällan rör det sig om rent fusk och hänsynslöst utnyttjande av anställda vilket återkommande rapporterats i medierna.

Det är alltså ovanligt inom LO-området med utstationering på grund av brist på kvalificerad personal i Sverige, men sannolikt vanligare inom tjänstemannaområdet. Att utstationering av kvalificerad arbetskraft på LO-områdena sker i blygsam skala hör förmodligen samman med att det överordnade intresset ofta är låga arbetskraftskostnader. Arbetskraftsbrist är en undantagssituation vid utstationering inom LO-områdena.

De som utstationeras till Sverige kommer i huvudsak från de östra delarna av Europa och från baltstaterna. Gemensamt för dessa länder är att löntagarna där har, eller har haft, ett lägre löneläge än i norra och västra Europa och tidvis också brottats med hög arbetslöshet. De sociala skyddsnäten har också varit sämre i många fall vilket inneburit en större press på personer att hitta en inkomst även om det inneburit splittrade familjer och otrygga anställningar.

I LO-rapporten från 2013 uppskattades att sex av tio utstationerade är här tillsammans med företaget de är anställda i, två av tio är uthyrda av ett utländskt bemanningsföretag och lika många är här som egenföretagare.

Arbetskraft som utstationeras till Sverige är kraftigt överrepresenterade i dödsfallsstatistiken. Antal dödsolyckor bland anställda och egna företagare/entreprenörer i utländska företag som är verksamma i Sverige men registrerade i andra länder är högt. Dödsolyckor som ägt rum i Sverige och som Arbetsmiljöverket har fått kännedom om var år 2014 sju stycken, 2013 nio stycken och 2012 nio stycken. Det motsvarar i genomsnitt knappt 20 procent av olycksfallen på svensk arbetsmarknad under de senaste tre åren.²

Arbetsolyckor och arbetssjukdomar som drabbat utländsk arbetskraft som bara tillfälligt befinner sig i Sverige ska anmälas i deras hemland. I Sverige har Försäkringskassan inga, eller bristfälliga, uppgifter om dessa arbetsskador. Därför kan dessa heller inte redovisas i den svenska officiella

² <http://www.av.se/statistik/faktarapporter/dodsolyckor.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1>

arbetsskadestatistiken även om alla allvarliga händelser i form av olyckor och tillbud ska anmälas till Arbetsmiljöverket. Ett undantag är dödsolyckor i arbetet som drabbat utländsk arbetskraft vilket särredovisas i den officiella arbetsskadestatistiken.³ Utländsk arbetskraft är kraftigt överrepresenterad i dödsfallsstatistiken. Det finns goda grunder att anta att utstationerad arbetskraft är utsatt för mer risk i arbetet. Mörkertalen av avseende arbetsolyckor med utstationerad arbetskraft är förmodligen stora.

³ Jmfr. Arbetsmiljöverkets rapport: Arbetsskador 2014, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2015:1.

3. Utstationeringsdirektivets brister

UTSTATIONERINGSDIREKTIVET REGLERAR DIREKT och indirekt ett antal viktiga rättsliga frågeställningar som uppstår när arbete utförs över gränserna. De rättsliga relationerna berör arbetstagarnas förhållande med arbetsgivaren, fackliga organisationer, köpare av tjänsterna, myndigheter etc. Det regelverk som vuxit fram är komplext.

Arbete som utförs i ett annat land kan hamna under olika former av fri rörlighet. En och samma arbetstagare kan potentiellt ta sig till ett annat land och utföra arbete under olika bestämmelser. Det kan vara fri rörlighet för arbetstagare, utstationering inom entreprenad, fri rörlighet av tjänster (med stöd av F-skattsedel) eller utstationering genom bemanningsföretag. Beroende av under vilken rättslig form arbetet utförs varierar regelverket. Antingen är det med utgångspunkt från en likabehandlingsprincip värdlandets regler som gäller fullt ut, eller så är det med utgångspunkt från logiken i EU-domstolens tolkning av utstationeringsdirektivet en slags minimireglering som ska tillämpas. Den rättsliga situation som uppstått för den fria rörligheten på EUs inre marknad, där arbetstagare är involverade, är mycket komplicerad. Det är nästan omöjligt för arbetstagare, fackliga organisationer och myndigheter, som vill upprätta ordning och reda på arbetsmarknaden och säkerställa likabehandling, att fastställa vilka förhållanden som gäller. De aktörer som tjänar på detta har med tiden lärt sig att utnyttja skillnaderna mellan EUs och mellan medlemsländernas olika lagstiftningar.

Valet av utstationeringsland, landet där arbetskraften utsänds från, utgör en konkurrensfaktor när det gäller möjligheten att pressa arbetskraftskostnaden. EU-domstolens avgörande i Laval-fallet har gjort det omöjligt för svenska fackliga organisationer att kräva likabehandling på svensk arbetsmarknad, det vill säga svenska löne- och avtalsnivåer för både inhemska och utländska företag verksamma i Sverige. Det är viktigt att erinra om att även om utstationerande företag följer lagar och avtal blir konkurrensförhållandena mellan svenska och utstationerande företag ofta snedvridna. Detta eftersom kollektivavtalen reglerar de anställdas bruttolöner, utan att beakta variationer i socialförsäkringsavgifter mellan olika länder.

Följande brister i *utstationeringsdirektivet* bör rättas till

- Återupprätta likabehandlingsprincipen i utstationeringsdirektivet – det är ohållbart med konkurrens med lägre löner och sämre anställningsvillkor.
- Förändra utstationeringsdirektivets rättsliga grund till artikel 153 i fördraget. Utstationering måste handla om arbetstagarnas rättigheter, inte företagens möjligheter till smutskonkurrens.
- Stärk presumtionen för att företag som har flera och regelbundna uppdrag i ett annat land också är etablerat där. Gör upp med fiktionen att företag som utstationerar arbetskraft befinner sig tillfälligt i värdlandet.
- Tydliggör att medlemsstaternas olika arbetsmarknadssystem kan användas för att säkerställa upprätthållandet av likabehandling.

Men det krävs även, vid sidan av en revidering av utstationeringsdirektivet, *kompletterande åtgärder* Nedan följer några exempel:

- Världlandets myndigheter måste få möjlighet att överpröva utfärdade A1-intyg.
- EU-kommissionen bör ges i uppdrag att aktivt motverka att medlemsstater, exempelvis Irland och Cypern, systematiskt utfärdar A1-intyg för arbetstagare som egentligen inte tillhör landets socialförsäkringssystem.
- Ställ krav på transparens och öppenhet hos medlemsstaternas skattemyndigheter vad gäller inbetalande av skatter och sociala avgifter.
- Skärp lagvalsreglerna för socialförsäkringarna. En arbetstagare ska innan utstationering, som utgångspunkt, ha varit skattepliktig i ursprungslandet i minst fem år.
- En europeisk yrkesinspektion bör inrättas för att förbättra samarbetet mellan nationella yrkesinspektioner och skattemyndigheter. Myndigheterna i EU-länderna måste etablera ett fungerande samarbete, som möjliggör kontroll av att skatter och avgifter för utstationerad arbetskraft betalats in på ett korrekt sätt.
- EU-rätten måste respektera ILOs kärnkonventioner och Europeiska sociala stadgan. Fackliga stridsåtgärder ska inte falla under bestämmelserna om fri rörlighet. Syftet med en stridsåtgärd är alltid att begränsa arbetsgivarens verksamhet och rätten att vidta stridsåtgärder ska inte begränsas av arbetsgivarens ekonomiska intressen.
- Kriterierna för fast driftsställe behöver stramas upp.

Det finns i sammanhanget även anledning till självkritik. Alla de missförhållanden som uppstått i utstationeringsdirektivets kölvatten beror inte på brister i EU-rätten. Den svenske lagstiftaren är inte maktlös trots EU-medlemskapet. Vissa åtgärder för att hantera vissa av problemen med utstationering måste vidtas på nationell nivå. Lex Laval kan stärkas ytterligare. Men det handlar även om skattefrågor och vissa aspekter av socialförsäkringarna. Även fackliga organisationer i Sverige bör fråga sig vilka åtgärder som kan vidtas för att stärka efterlevnaden av de kollektivavtal som tecknas med utländska företag. Likaså finns anledning att arbeta vidare på transparensen i de utstationeringsavtal som tillhandahålls via Arbetsmiljöverket.

4. Fem varianter av fusk

I PRAKTIKEN FINNS det i dag två arbetsmarknader i de rikare länderna i norra och västra Europa. Dels den inhemska befolkningen vars löner och arbetsvillkor är reglerade i hemlandet, dels de utstationerade arbetarna, som oftast inte är utsända i lagens mening. De jobbar kontinuerligt i de rikare länderna men har helt andra löner och helt andra arbetsvillkor. Skatt och sociala avgifter betalar deras utländska arbetsgivare i hemlandet. Om de betalas alls.

Enligt Lavaldomen har de utsända arbetarna rätt till vissa minimivillkor, uttryckta i utstationeringsdirektivets så kallade hårda kärna, av den inhemska arbetskraftens löner och arbetsvillkor.⁴ Om man bortser från det faktum att många utländska gästarbetare inte alls är utsända utan jobbar permanent i värdlandet kan det konstateras att de utländska företagen (ibland med svenska ägare) inte ens följer den hårda kärnan. Inte sällan är affärsidén att systematiskt bryta mot lagar och regler så mycket det bara går.

Det går att urskilja ett mönster av olika former av metoder för kringgående som de utländska företagen använder sig av för att dölja lönedumpning och för att trixa ner sociala avgifter.

De här fuskvarianterna har vuxit fram i mötet mellan lagar och regler i företagens hemländer och värdlandets regler. Navet i kringgåendet är utstationeringsdirektivets illusion om att arbetet enbart utförs tillfälligt i värdlandet. De exempel som rapporten bygger på visar tydligt hur respektive fuskmodell fungerar i praktiken.

a) Variant ett – Låg lön och traktamentes fusk

De företag som kommer från baltstaterna brukar för det mesta använda sig av en fuskvariant med mycket låg lön som kryddas med skattefritt traktamente. Arbetskraftskostnaderna blir mycket låga då de sociala avgifterna beräknas på den låga lönen. Lönerna brukar ligga runt minimilönerna i de aktuella utsändarländerna. Arbetare från baltstaterna som jobbar i Sverige tjänar kring 15–30 kronor i timmen. Det finns fall där de tjänat mer. Men det finns också fall där de inte fått en enda krona utan bara skattefritt traktamente. Det mest kända exemplet på den baltiska fuskvarianten är Laval. När Laval hade verksamhet i Sverige betalade företaget sina arbetare runt 20 kronor i timmen.

b) Variant två – Falsa företagare

Det är inte ovanligt med falska företagare från Polen som jobbar i Sverige. Vanligast är det inom lastbilsbranschen. I Polen har man under många år jobbat för att få befolkningen att starta företag. Det gör man genom att locka med att de sociala avgifterna (egenavgifterna) är en låg och fast summa per månad. På kort sikt är det självklart lockande men när arbetaren blir gammal är det hen som betalar det stora priset. Pensionen blir då så låg att den inte räcker att livnära sig på.

⁴ Den hårda kärnan omfattar bland annat löner, arbetstid, semester, arbetsmiljö med mera.

Det är inte bara polska företag som kräver att arbetarna blir enmansföretagare för att på så sätt vältra över kostnaderna på arbetarna. Det här förekommer också bland företag som kommer från Tjeckien, Slovakien, Rumänien, med flera.

c) Variant tre – Korttidskontrakt

I Polen finns ytterligare en variant som används vid arbete i Sverige. Dock är den inte så vanligt förekommande. Fuskvarianten innebär att arbetaren signerar på något som kallas Umowy o dzieło som är ett korttidsuppdragskontrakt. Arbetaren får därmed inte en anställning utan ett uppdrag och uppdragsgivaren betalar inte en enda krona i sociala avgifter. Arbetet ska vara under kort tid, vara tidsbestämt och arbetet ska vara preciserat. Men det kringgås ofta.

d) Variant fyra – Frontföretag

De senaste åren har det blivit mer och mer populärt att starta frontföretag i Sverige för de utländska företagen. Det är lättare att få kunder när man är ett etablerat svenskt företag med F-skatt. Det är frontföretagen som skickar offerter, lämnar anbud och skickar fakturor. Men frontföretagen är tämligen tomma. De har ingen eller några få anställda. Ibland är frontföretaget bara en box-adress i Sverige och posten tas om hand av den svenska bokföringsfirman. För det allra mesta har frontföretagen samma namn som moderbolaget i hemlandet. Det här innebär att det är lätt att förvirra kunder och fackföreningar, bland andra.

e) Variant fem – Koncernvarianten

Genom att ha flera olika företag runt om i Europa kan en koncern bolla sina anställda mellan olika bolag och försvåra kontrollen för myndigheter och fackföreningar.

4.1 Variant ett – låg lön och traktamentesfusk – eller sanningen om Laval

Fuskvariant: Låg lön och traktamente

Vanligt hos: Företag från länderna Lettland, Estland och Litauen.

Metod: Arbetarna får en mycket låg lön plus ett skattefritt traktamente.

Lönespann: De flesta timlönerna ligger på 15–30 kronor i timmen. Att jämföra med den normala timlönen i byggbranschen i Stockholmsregionen på cirka 185 kronor i timmen (145 kronor i timmen år 2004).

Beskrivning: Denna fuskvariant går ut på att betala mycket låg lön och skattefritt traktamente. För arbetarna blir de utbetalda pengarna acceptabla summor (även om pensionsinbetalningarna blir låga). För arbetsgivaren minimeras personalkostnaden då sociala avgifter räknas enbart på den låga lönen.

Lavalfallet har påverkat hela den europeiska arbetsmarknaden. Byggnads blockad mot det lettiska företaget 2004 ledde till en inskränkning av fackförbundens rätt att vidta stridsåtgärder. Men det är mycket som inte stod rätt till när det gäller fallet Laval. Företaget betalade en lön på runt 20 kronor i timmen på svensk mark, ljög i Arbetsdomstolen och skattefuskade.

Lavals arbetare fick inte alls några 13 600 kronor i månadslön och 7 000 kronor i naturaförmåner (kost, logi och transport) som företaget hävdade i Arbetsdomstolen.

Företagets egen årsredovisning avslöjar sanningen. Den visar att arbetarna tjänade runt 3 500 kronor i månaden (20 kronor i timmen) när de byggde Söderfjärdsskolan i Vaxholm.⁵ Dessutom fick arbetarna ett skattefritt traktamente som då låg på maximalt 354 kronor (28 lats) om dagen. Med den här extremt låga lönen kunde Laval hålla ner arbetskraftskostnaden, hålla lågt pris och konkurrera ut seriösa företag på den svenska marknaden.

Inte gästande

Till råga på allt hade Laval ett avancerat skatteupplägg. Laval var nämligen inte ett gästande utländskt företag. Långt därifrån. Laval hade haft verksamhet i Sverige i fem år. Utan F-skatt. Och utan att betala vare sig löneskatt, skatt eller sociala avgifter. Men för att ta historien från början: Laval började sin verksamhet i Sverige redan år 2000. Företagets allra första jobb var arbeten för den amerikanska ambassaden, följt av några mindre jobb som företaget fått via mun till mun-metoden. Men trots verksamheten i Sverige skaffade sig aldrig Laval F-skatt.

Frontföretaget

En av Lavals anställda fanns på plats i Sverige. En av hens uppgifter var att leta nya byggjobb för Laval. Men det är inte lätt för företag utan F-skatt att få kunder. Kanske var det orsaken till att Laval 2003 startade ett svenskt dotterbolag: L&P Baltic Bygg AB. Dotterbolaget, med F-skatt, blev nu ansiktet utåt mot kunderna. Det var dotterbolaget som kunde lägga anbud, skriva avtal och fakturera. Men i övrigt var det tämligen tomt i Baltic Bygg. Det fanns inte några anställda eller några maskiner. Det hyrde man in från Laval. Baltic Bygg fick sitt första stora uppdrag samma år. Med det lägsta anbudet vann företaget jobbet med ombyggnaden av Birkaskolan i Ekerö kommun.

Frodas

Moderbolaget i Lettland frodas på grund av dotterbolagets framgångar. Tidigare var Lavals catering och livsmedelshandel företagets huvudverksamhet. Men när byggverksamheten i princip flyttas till Sverige är det den

⁵ Så här är beräkningen gjord: Utifrån traktamentessumman är det beräknat hur många arbetsdagar Laval utfört i Sverige under 2004. Därefter har Lavals totala lön och delats på antalet arbetsdagar. Om arbetarna jobbar åtta timmar om dagen ger det en timlön på 22,83 kronor i timmen. Månadslönen landar då på 3 972 kronor. Detta är en för hög siffra eftersom det skulle innebära att Lavals arbetare i Lettland inte fick en krona i lön. Om vi tar Lavals totala lön och delar med antalet anställda (115) får vi en månadslön på 1 328 kronor. Minimilönen 2004 i Lettland låg på 1 100 kronor i månaden, timlönen på 9,32 kronor. 2004 var 1 lats i medeltal 13,7283 kronor (Riksbankens valutaomvandlare).

verksamheten som drar in mest pengar till företaget.⁶ Laval's ägare engagerar sig då i den svenska verksamheten genom att ofta vara här. Ibland under mycket långa perioder. Bland annat bor han här med sin familj i sju-åtta månader under 2002, enligt uppgift från Laval's dåvarande talesperson under Vaxholmskonflikten. 2003 går affärerna strålande i Sverige och året efter, i april 2004, är det Baltic Bygg som med sitt låga anbud tar hem storjobbet: Ombyggnaden av Söderfjärdsskolan i Vaxholm. Men Baltic Bygg, med sitt tomma inkråm, mår inte bra. Aktiekapitalet äts långsamt upp och företaget är konkursmässigt i slutet av augusti. Alltså långt innan Byggnads blockad. Trots att företaget är konkursmässigt görs det ingen kontrollbalansräkning, som bolaget är skyldigt att göra.⁷

Blockad

Byggnads vill få till stånd ett kollektivavtal som innebär en timlön på 145 kronor för de lettiska arbetarna, men Laval vägrar. I oktober 2004 sätter därför Byggnads företaget i blockad och Elektrikerförbundet varslar om sympati-åtgärder. Vaxholms kommun avbryter kontraktet med Baltic Bygg i februari 2005. En månad senare begär sig Baltic Bygg i konkurs. Det är flera svenska företag som drabbas av konkursen, men mest förlorar svenska staten. Moderbolaget Laval klarar sig däremot helskinnat från dotterbolagets konkurs. Laval förlorar bara 26 000 kronor och i företagets verksamhetsberättelse står det att läsa: *"Trots misslyckandet i Sverige avslutade vi år 2004 med vinst."*

Byggregeln

När slutar ett utländskt företag att vara gästande och i stället får fast driftställe? Skatteverket har olika kriterier för vad som ger fast driftställe. I Laval-fallet får man utgå från skatteavtalet mellan Sverige och Lettland och den så kallade byggregeln. Den innebär följande: *Om byggarbetsplatsen är mer än sex månader får byggföretaget fast driftställe under projektiden.* Jobbet på Söderfjärdsskolan skulle ha varat mycket längre än så. Laval hade egentligen fast driftställe här och skulle därför ha följt de regler och lagar som svenska företag måste följa.

Sociala avgifter och skatt

Under de fem år som Laval hade verksamhet i Sverige betalade företaget inte några sociala avgifter här. Laval valde att betala det i hemlandet trots att företaget inte uppfyller villkoren för utsändning av personal. För att Laval's arbetare skulle få så kallade A1-intyg och för att de sociala avgifterna då skulle betalas i Lettland skulle Laval haft sin huvudsakliga verksamhet (minst 25 procents omsättning) i hemlandet. Men så var inte fallet. Enligt årsredovisningen 2003 hade företaget 20,4 procents omsättning i Lettland.⁸ Dessutom kan man bara sända ut arbetare från samma typ av verksamhet. I så fall skulle Laval sänt bagare till Sverige och inte byggare.

6 Enligt Laval's årsbokslut för 2003 och 2004 är byggverksamheten Laval's huvudsakliga verksamhet. Och enligt uppgift från Laval's dåvarande talesperson utfördes byggverksamheten i Sverige.

7 "Såvitt känt har någon kontrollbalansräkning inte upprättats för konkursbolaget. Skyldighet att upprätta sådan torde ha uppkommit i vart fall då konkursbolagets bokslut för det räkenskapsår som gick till ända den sista augusti 2004 förelåg". (Citat ur konkursförvaltarens förvaltarberättelse).

8 Byggverksamheten ligger på 79,6 procent. Resterande på 20,4 procent.

Löneskatt

Laval hade verksamhet i Sverige i fem år och enligt Lavals dåvarande talesperson var det *"några av arbetarna som var här hela tiden under fem år. Det var några som var kortare tid. Sen var det sådana som var två månader som sedan återkom efter fyra månader."* Man kan inte arbeta i Sverige i fem år utan att betala skatt i vårt land. Är man utsänd blir man skattskyldig här efter 183 dagar. Och om man arbetar hos ett utländskt företag som fått fast driftsställe ska skatt betalas från dag ett. Inte en enda skattekrona har kommit in till statskassan. På Skatteverket säger man *"Om företaget hade varit verksamt i dag hade det definitivt blivit föremål för utredning"*.

Sia Pare

Moderbolaget Laval gick i konkurs först 2009. Men Lavals projektledning har fortsatt med samma skatteupplägg som Laval: ett frontföretag i Sverige och ett lettiskt som kommer med personal. Det svenska frontföretaget hette först Omren AB. Det gick i konkurs. Det nya frontföretaget heter Nams AB. Ett företag som ligger farligt nära konkurs då aktiekapitalet är helt förbrukat och företaget ligger ordentligt minus på skattekontot. Det lettiska företaget Sia Pare startades i februari 2005. Ungefär samtidigt med Baltic Byggs konkurs. Det registrerades som ett bemannings- och byggföretag. Pare bemannade frontföretagen men hade inte F-skatt i Sverige utan "flög" under Skatteverkets radar. Precis som Laval.

Fast driftställe

Pare betalade också sina arbetare en extremt låg lön, runt 25 kronor i timmen. Skatt och sociala avgifter betalades i Lettland. Och detta trots att Pare borde ha haft fast driftställe i Sverige då en av ägarna bott här sedan 12 år tillbaka. Det här upplägget pågick fram till och med 2011. Sedan hände något. Från att ha haft 27 anställda sjönk det lettiska företaget som en sten. 2012 betalades det inte ut någon lön alls och på hösten förra året likviderades företaget.

Flera arbetare hade då först jobbat för Laval, sedan för Pare. De hade "tillfälligt" jobbat i mer än tio års tid i Sverige.

De domar som fallit i Lavalfallet bygger helt på att Lavals arbetare varit utstationerade till Sverige. Men sanningen är något helt annat. Laval var ett skattefuskarföretag med fast driftställe i Sverige och som betalade sina arbetare en bråkdel av den lön som en svensk byggnadsarbetare tjänade.

Slutligen finns anledning att erinra om det lätt absurda i Arbetsdomstolens slutliga dom i Laval-målet. Byggnads och Elektrikerna dömdes att betala böter för en stridsåtgärd som var otvetydigt lovlig enligt svensk rätt när den vidtogs. EU-domstolen ansåg dock att svensk rätt var oförenlig med EU-rätten. Förbunden gjordes alltså ansvariga för att svensk rätt ansågs vara strid med EU-rätten. Allt medan traktamentsfusket och de låga lönerna fortsatte att betalas ut. Verklighetens förhållanden förblev dolda.

4.2 Ännu ett exempel på variant ett – eller Staticus låga löner

Varje gång du ser magnifika Tele2 Arena i Stockholm eller den fantastiska kontorsbyggnaden Kuggen i Göteborg så ska du veta att fasaderna är uppsatta av litauiska arbetare som fick runt 30 kronor i timmen för besväret.

Staticus är ett kontrasternas företag. Å ena sidan ljusa, ultramoderna och fräscha fabrikslokaler utanför staden Vilnius i Litauen, där företaget tillverkar glas- och aluminiumfasader. Lokaler som får många fabriker i Sverige att kännas 80-tal.

Å andra sidan extremt låga löner för Staticus arbetare som kommer hit och sätter upp fasaderna. Löner som inte alls följer det kollektivavtal som företaget en gång skrev under 2009.

400 anställda

Staticus har sammanlagt runt 400 anställda i dag. Omkring 100–140 arbetare jobbar två-skift i fabriken. När det är riktigt stressigt är produktionen igång dygnet runt och arbetarna går då tre-skift. När det gäller de som skickas utomlands för att sätta upp fasaderna är de normalt mellan 75–100 personer. Detta berättar ledningen för Staticus under ett besök hos företaget i Litauen hösten 2014. Efter en rundvandring i fabriken och i kontorslokalerna möter flera av ledningen upp i det fashionabla mötesrummet. Runt det stora svarta bordet sitter bland andra ekonomidirektör Ignas Stasiukonis och Tomas Astrauskas som är vd vid UAB Staticus.

Ekonomisk kris

I slutet av 2008 slog finanskrisen hårt mot Litauen och då inte minst mot byggbranschen. Flera byggföretag gick i konkurs. Staticus beslutade då att hitta nya marknader utomlands.

Satsningen har gått bra. I dag får Staticus, i princip, all omsättning från Sverige och Norge. Det visar företagets årsredovisningar.⁹ Och Staticus har varit involverat i många stora byggprojekt i Sverige som underentreprenör till bland annat de stora drakarna NCC, Peab och Skanska.

2011 Norge – 14 kronor i timmen

I början av 2011 gjorde Arbejdstilsynet i Norge en tillsyn på Staticus och upptäckte att arbetarnas anställningsavtal inte stämde överens med lönebeskeden. Inte på långa vägar. Så här skriver Arbejdstilsynet:

"Arbejdstilsynet konstaterar att det inte finns samband mellan anställningsavtal och lönebeskeden avseende löner och semesterersättning. I anställningsavtalet uppges lönen till 144,50 kronor per timma medan lönen i lönebeskeden är satt till ungefär 6,4 litas per timme (14,3 kronor i timmen)".

⁹ 2012 kom 63 procent av omsättningen från Sverige, 32 procent från Norge och bara tre procent från Litauen. 2013 kom 53 procent av omsättningen från Sverige, 40 procent från Norge och sex procent från Litauen. (Siffror från företagets årsredovisningar).

Lönen som Staticus arbetare fick var en lön som ungefär motsvarade minimilönen i Litauen. Arbejdstilsynet fortsätter i sin skrivning:

"Vi har noterat att det utbetalas ersättning på totalt 7 842,67 litas som Arbejdstilsynet uppfattar som ersättning för logi, kost och resor. Vår uppfattning är att dessa förmåner inte ingår i lönebegreppet eftersom de inte ingår i beräkningen av semesterersättning, skatt och sociala förmåner".

Staticus vd kommenterar Arbejdstilsynets beskrivning:

– Det är idiotiskt! Det finns ingen som kan leva på så låg lön. Det måste vara översättningsproblem då vi sände in våra papper på litauiska. Vi betalar våra arbetare enligt det norska kollektivavtalet, säger Tomas Astrauskas upprört.

Arbejdstilsynet

Men på Arbejdstilsynet hävdar man att uppgifterna stämmer. Myndigheten har expertis på området som översatt de litauiska handlingarna korrekt. Staticus får då ytterligare möjlighet att kommentera. Så här svarar företaget skriftligt:

"Efter Arbejdstilsynet revision av Staticus 2011, har företaget justerat sin dokumentation för att säkerställa efterlevnaden i Norge. Följande justeringar har genomförts: – Anställningskontrakt har justerats i enlighet med norsk lag. – Lönespecifikationer utfärdas i Norge. – Personalens skatter betalas i Norge. – Lön utgår enligt den senaste versionen av Glas-avtalet. – Andra ersättningar följs."

2012 Sverige – 30 kronor i timmen

Hos Skatteverket i Sverige finns papper från en revision som gjordes på företaget för år 2012. Och återigen finns det, svart på vitt, att Staticus betalar sina arbetare extremt låga löner. Först lite fakta: Staticus hade jobbat längre än sex månader på två byggprojekt under året, vilket innebar att företaget hade fast driftställe på projekten. Staticus skulle följa lagar och regler som vilket svenskt företag som helst. Det innebär bland annat att Staticus arbetare skulle skatta här från dag ett av projekten.

För en lekman är Skatteverkets revision lite halvdan. Alla arbetare kom nämligen inte att betala skatt här i Sverige. Och anledningen är att de tjänade alldeles för lite att det skulle vara ekonomiskt försvarbart för Skatteverket att lägga ner tid på att räkna ut skatten. Det var enbart de arbetare som jobbat här mer än sex månader på projekten som Skatteverket bestämde sig för att lägga ner sin tid och sina resurser på.

I revisionspapperna finns namnen på arbetarna, antalet månader som de jobbat och fått lön här i Sverige, och deras totala lön.¹⁰ Vid en uträkning av timlönerna, inklusive semesterersättning, landar den lägsta på 19 kronor och den högsta på 51 kronor. Mestadels ligger lönerna runt 30 kronor i timmen.

¹⁰ Det är bara några få arbetare där antalet månader som uppgetts inte stämmer in med antalet arbetade månader. Skatteverket har då räknat in även någon månad då arbetarna inte varit i Sverige. Detta gäller dock som sagt bara några få av de sammanlagt 44 arbetarna.

Och då har Skatteverket omvandlat stora delar av det lettiska traktamentet till lön. Enbart svenskt traktamente på 220 kronor per dag godkändes. Lönen var alltså egentligen lägre från början. Företaget menar att beräkningen är fel. Så här skriver Staticus:

"Observera att tid som anges i skatterevisionen representerar de anställdas totala period på projektet utan att utesluta tid som tillbringas i Litauen eller annat land. Därför är sådan beräkning missvisande. Observera även att den beskattningsbara inkomsten är utan traktamentet på 220 kronor. 30 kronor i timmen beräknas utifrån ett antal negativa antaganden och är irrationell eftersom den är ännu lägre än den genomsnittliga industrilönen i Litauen vid den tiden".

2013 – samma kostnad

Hur ser då lönerna ut för 2013? Ligger de fortfarande på extremt låg nivå? Eller har företaget nu höjt lönerna? Svaret finns i Staticus årsredovisningar. Personalkostnaden har *minskat* från 2012 till 2013, samtidigt som omsättningen ökat. Lönerna måste då i rimlighetens namn ligga på samma låga nivå. Staticus menar att detta är en helt felaktig slutsats:

"Detta är ett orimligt antagande. Under vårt möte i Vilnius förklarade vi att genom att förändra till elementproduktion har vi lyckats minska antalet högkostnads-installatörer avsevärt".

Jokūbas

Men de papper som en av Staticus litauiska arbetare, låt oss kalla honom Jokūbas, ger oss visar något helt annat. Trots rädsla för repressalier har han lämnat bankkontoutdrag till oss för att ge bevis på Staticus löner. Siffrorna visar tydligt, år efter år, hur mycket som är utbetalt. När det utbetalas. Vad det är som utbetalas. En genomgång visar att Staticus har som rutin att betala ut traktamente i början av månaden. Dienpinigiai (traktamente) står det klart och tydligt. Några dagar senare betalar företaget ut lönen, Atlyginimai. Traktamentet är betydligt större än lönen. Siffrorna kan inte redovisas exakt, då det kan innebära att Jokūbas identifieras. Men bankkontoutdragen avslöjar att inget har förändrats för Staticus arbetare för åren 2013 och 2014. De tjänar fortfarande bara runt 15 kronor i timmen. Ibland till och med under 15 kronor. Uträkningarna baseras på 174 timmars arbete i månaden. Enligt Jokūbas jobbade han inte heller mer. Även om Staticus arbetare kunde jobba sex dagar i veckan, ifall de ville tjäna lite mer.

Skatt

Tele2 Arena var ett av de byggprojekt som Skatteverket kom fram till var fast driftställe vid sin revision för år 2012. Staticus gjorde rätt för sig och betalade in den skatt som Skatteverket krävde. Men Staticus jobb fortsatte på Tele2 Arena långt in på 2013. Någonstans runt 25–30 man jobbade vid arenan från början av januari ända fram till midsommar. Trots detta har Staticus bara betalat in drygt 55 000 kronor i skatt för hela 2013 och första inbetalningen var i maj på drygt 400 kronor.

Pia Bergman är samordnare mot grov ekonomisk brottslighet vid Skatteverket.

– Det här verkar inte rimligt. Arbetsplatsen på Tele2 arena var fast driftställe och skatt ska betalas för arbetarna 2013. Skatteverket är tacksamt för all information, säger hon.

Staticus håller däremot inte med om att Tele2-jobbet var fast driftställe 2013. Så här skriver företaget:

"Staticus hade två separata projekt (kontrakt) för objektet Tele2 arena med två olika klienter (huvudentreprenörer). Det andra projektet för interna fasader, som startade i februari 2013, var kortare än sex månader och var därför inte fast driftställe 2013".

Det var Peab som var huvudentreprenör för Tele2 Arena och företaget dementerar Staticus uppgifter å det bestämdaste. Peab har skrivit ett enda kontrakt (ramavtal) med Staticus. Och ingen av Peabs underentreprenörer har använt sig av Staticus – för då hade Peab känt till det.

2014 – fast driftställe

Vid vårt besök i Litauen berättade Staticus ekonomidirektör, Ignas Stasiukonis, att företaget bestämt sig för att ha fast driftställe i Sverige – för alla byggjobb – korta som långa från och med 1 januari 2014. Det innebär bland annat att företaget från det datumet ska betala arbetarnas skatt här. Jokūbas har sammanlagt jobbat flera år i Sverige. Efter 183 dagar ska man betala skatt här i Sverige (om man jobbar vid ett utländskt företag utan fast driftställe), enligt skattelagstiftningen.

Men Staticus har inte betalat någon löneskatt för Jokūbas i Sverige. Det visar en kontroll på Skatteverket. Inte ens under 2014. Det år som Staticus vd, Ignas Stasiukonis, sagt att man betalar skatt och sociala avgifter för alla sina arbetare som jobbar i Sverige. På något sätt har företaget "glömt" en av sina arbetare i rapporteringen och inbetalningen till Skatteverket.

4.3 Variant två – falska företagare – eller utan försäkring i skogen

Fuskvariant: Falska företagare

Vanligt hos: Företag från Polen, Tjeckien, Rumänien, Slovakien med flera.

Metod: Arbetarna måste bli egna företagare.

Lönespann: De flesta lönerna ligger runt 50–70 kronor i timmen. Men det förekommer även lägre och en del högre timlöner. Lönerna kan exempelvis jämföras med en normal timlön för skogsbruksarbete som är knappt 140 kronor i timmen.

Beskrivning: Kräva att arbetarna startar egna firmor för att på så sätt vältra över kostnaden för sociala avgifter på dem och för att slippa arbetsgivaransvaret.

Arbetsgivaren får lägre kostnad och omvandlar sig själv till kund utan något ansvar.

Marcin skadades i den svenska stormskogen. Men arbetsgivaren hade inte tecknat försäkring. Så han blev utan ersättning. Och kostnaden för sjukvården som krävdes, den fick han betala själv. Han befann sig i ett ingenmansland dit varken det svenska eller det polska samhället nådde.

När det är riktigt besvärligt i skogen efter en storm. När trädstammar ligger som plockepinn på varandra och rotvältorna tornar upp sig som gigantiska råttfällor. Då klarar inte de stora, dyra, fina skogsmaskinerna att gå in. Då måste man skicka in människor med motorsågar i händerna. Marcin var en av dessa människor. Han jobbade i över ett år i den svenska skogen innan han skadade sig. En trädstam slog bakut under fällningen och Marcin hamnade under. Med benet i kläm och ett komplicerat benbrott som följd. Detta hände 2006 i arbetena efter den stora stormen Gudrun, i Småland. Det är ett fall som fått efterverkningar under många år efter att det hände. Marcin blev skadad och på grund av att han var oförsäkrad fick han aldrig den behandling som han behövde och har men för livet efter sin skada.

60 timmar i veckan

Historien började med att Marcin gick arbetslös hemma i Polen. När han erbjöds att ta jobb i den svenska skogen tackade han ja. Trots att han inte var skogsarbetare. Han hade ingen utbildning. Ingen erfarenhet av skogsarbete. Men han tänkte att han lär sig efter hand. Och det var bättre än att gå arbetslös. När han kom till Sverige blev han med en gång utskickad i skogen med motorsåg. Det var bråttom då att hugga upp de stora volymerna stormfälld skog. Marcin berättar under en intervju att han fick sina smällar i början. Sprättande grenar som slog upp i ansiktet. Men på det stora hela gick det bra. Han lärde sig. Det var tufft jobb. Långa arbetspass. Marcin och hans jobbkompisar (de var flera skogsarbetare från Polen i samma lag) jobbade tio timmar om dagen, sex dagar i veckan. Kontinuerlig 60-timmarsvecka. Det är ett solklart brott mot svenska arbetstidsregler och det utgick varken avtalsmässig lön eller övertidsersättning. Men ersättningen var ändå hyfsad, tyckte Marcin, med polska mått mätt. Han brukade få 20 000 kronor varje månad. Men då var varken skatt eller sociala avgifter draget på den summan. Tanken var att han skulle betala det själv i Polen.

Falsa företagare

Marcin hade fått uppfattningen att det var en vanlig anställning han skulle få när han åkte till Sverige. Men när han kom fram fick han veta av sin arbetsgivare att han förväntades starta en egen firma hemma i Polen. Annars skulle det inte bli något jobb. Detta är en vanlig metod i Sverige, för arbetsgivare som vill undvika att betala lön efter kollektivavtal för gästarbetare. I stället för att anställa en arbetare anlitar man hen som "egen företagare". På så sätt blir man svårare att upptäcka, både för fackföreningar och skattemyndigheter. Vinsten för den svenske arbetsgivaren är uppenbar. Lönekostnaden med detta upplägg blir bara en tredjedel, jämfört med vad den skulle bli om kollektivavtal hade tillämpats.

Ingen hörde ropen i skogen

Dagen Marcin skadades arbetade han ensam med sin motorsåg. Hans närmaste jobbkompis höll på att hugga några hundra meter bort. Med motor-

sågen på högvarv och med hörselkåpor över öronen hörs det inte när någon ropar i skogen. Marcin låg ensam med trädet över sig i femton minuter innan hans jobbkompis började leta efter honom. Sedan tog det ytterligare ganska lång tid innan han kom till sjukhus. Det är inte helt lätt att dirigera en ambulans rätt i den småländska skogen, när man varken talar svenska eller engelska. Men till slut kom han i varje fall till Värnamo sjukhus, där han blev behandlad för sin skada. Det var ett komplicerat benbrott och han fick en stålskena inopererad för att benet skulle läka på rätt sätt.

Sjukhusräkning

Efter sjukhusvistelsen började en mycket besvärlig period för Marcin. Hans skada hindrade honom att arbeta. Han var inte ansluten till något kollektivavtal och inte skyddad av de försäkringar som följer med ett sådant. Han var oförsäkrad. Det tog honom ett år att läka ihop så pass mycket att han kunde börja arbeta igen. Under det året bodde han hemma hos sin mamma i Polen. Efter några veckor hemma damp det ner ett brev från Värnamo sjukhus. Det var en räkning på 40 000 kronor för sjukhusvården han fått i Sverige.

När Marcin kom till Sverige hade han ett försäkringsbevis med sig som berättigar medborgare i EU-länder vård i Sverige. Men det var för turister och gällde bara tre månader. Marcin hade jobbat över ett år i den svenska skogen när han blev skadad.

Din arbetsgivare då, vad gjorde han under den här tiden?

– Ingenting. Han skickade en räkning för medicin som jag fått på sjukhuset och som företaget lagt ut för, säger Marcin i en intervju.

När Marcin sedan sökte vård i Polen kom nästa chock. Där betraktade man Marcins skada som en arbetsskada som uppkommit i Sverige, och som skulle bekostas av det svenska sjukvårdssystemet. Han hamnade alltså i ett ingenmansland. Inga försäkringar löstes ut, varken för skadan eller förlorad arbetsförtjänst och inget system täckte sjukvårdskostnaderna. Han fick betala själv. Tiden gick och han hade inte råd att åka tillbaka till Sverige och betala för en ny operation. Ett ingrepp som skulle ha behövts för att plocka bort metallskenan så han kunde bli helt återställd. I Polen var läkarna inte bekanta med den operationsteknik som använts vid det svenska sjukhuset, så där kunde man inte göra en adekvat slutbehandling.

Facket ville hjälpa

När Marcins fall kom till den svenska fackföreningens, GS-facket, kännedom, ville de hjälpa. Även om Marcin inte var medlem och inte omfattades av kollektivavtal, kände man att det fanns ett slags moraliskt ansvar i Sverige. Den svenska beställaren i fallet med Marcin var Södra skogsägarna. Det är en stor aktör inom skogsnäringen med mängder av kontrakt med underleverantörer. De har förstås inte kontrakterat Marcin direkt. Han hamnar långt ner i kedjan av underleverantörer. Den firma som hade kontraktet med Södra skogsägarna var ett svenskt företag som heter Ekna gård. Detta företags ägare var i sin tur delägare i ett företag registrerat i Polen, med namnet Ekna polska. Det var i sin tur Ekna polska som kontrakterade Marcin och

hans jobbkompisar. Detta upplägg gör det svårt för både fackföreningar, myndigheter och beställare att upptäcka vilka förhållanden som är verklighet för de som gör jobbet ute i skogen.

Fortsatte i Sverige

Södra skogsägarna hade inget juridiskt ansvar för att täcka Marcins skador. Men GS-facket förhandlade ändå fram 40 000 kronor som skulle täcka eventuell efterbehandling. Men när det gjordes, flera år efter skadan, var det för sent.

– Jag har varit hos läkare, de säger att skenan har vuxit fast i benet och inte går att ta bort igen, säger Marcin som fortfarande känner av värk i benet.

Han kommer inte att kunna arbeta i skogen igen. Men när han blivit någorlunda återställd tog han sig tillbaka till Sverige för ett nytt jobb. Denna gång på en industri. Nu blev han anställd, inte "egenföretagare", och förhållandena bättre. Sin skada får han dras med, den ekonomiska förlusten skadan orsakade också. Men tillvaron ser i alla fall ljusare ut nu.

– Jag är glad att jag har ett jobb, så som arbetslösheten ser ut, säger Marcin.

4.4 Ännu ett exempel på variant två – eller olika avtal för svenskar och polacker

Neo-gruppen hade kollektivavtal. Det gällde deras svenska anställda. Men deras polska byggnadsarbetare tjänade långt under avtalet. Polackerna var så kallade falska företagare och har fått stora skattesällor i efterhand.

Neo-gruppen är ett företag i Linköping som erbjuder tjänster inom byggsektorn. Man arbetar mycket mot villaägare och byter fönster och dörrar och gör fasadrenoveringar, med mera.

Företaget gick hyfsat bra. Man hade en omsättning på drygt 20 miljoner kronor om året och en liten vinst varje år. Ända fram till 2014, då sattes bolaget i konkurs.¹¹ Anledningen till konkursen var en enda: en skatteskuld på fem miljoner kronor. Skatteverket gjorde revision 2013 och hittade då att företaget inte betalat in sociala avgifter för 28 av de byggnadsarbetare som jobbat för företaget. Företaget hade två kategorier av byggnadsarbetare, kan man säga. De som bor i Sverige och omfattades av det svenska kollektivavtalet. Och de som kom från Polen och betraktades som egenföretagare. De fick ersättning i stället för lön och förväntades betala skatt och sociala avgifter själva, i Polen.

Mindre än halva kostnaden

Det är ett upplägg som får ner lönekostnaden rejält. De polska arbetarna ersattes med 100 kronor i timmen. Det är mindre än hälften av vad en erfaren byggnadsarbetare med svenskt kollektivavtal kostar. Metoden att anlita utländska egenföretagare på detta sätt är mycket vanligt i Sverige.

¹¹ Bolagets namn var Edlund & Brand AB, i samband med konkursen bytte det namn till Gräsanden 3 AB, Neo-gruppen var marknadsnamnet, och det lever kvar som marknadsnamn, men med ett nybildat bolag, Nordisk entreprenör organisation.

– Nästan alla våra konkurrenter jobbar på samma sätt, säger Andreas Brand, som var vice vd och delägare i företaget.

Men Skatteverket godkänner inte det upplägget. Neo-gruppens arbetare fick bostad ordnad genom företaget, samt arbetskläder och verktyg. Men för att bli erkänd som egenföretagare i Skatteverkets ögon ska man vara självständig, ha flera uppdragsgivare och egen utrustning.

Det gick ändå bra i några år. Neo-gruppen startades 2008 och arbetade med upplägget med polska egenföretagare fram till 2014, då Skatteverkets krav satte stopp för verksamheten.

Skatteverket begränsade sin revision till att gälla 2011 och 2012. Under de två åren hade 28 polska arbetare som jobbade åt företaget fått ut ersättningar på sammanlagt 7,8 miljoner kronor. Företaget krävdes på sociala avgifter och arbetarna krävdes på inkomstskatter.

Konkurs

Företaget gick i konkurs i september 2014, på grund av skatteskulden. Det fanns inte mycket tillgångar i bolaget vid konkursen, så skatteskulden är obetald och när bolaget inte finns längre kommer staten att få svårt att driva in den skulden. Inkomstskatterna däremot, de riktar sig mot enskilda personer. Byggnadsarbetarna har inte haft aktiebolag som kan sättas i konkurs. De hade enskilda firmor och är personligen ansvariga för sina skulder. En av är Adrian (fingerat namn). Han är tillbaka i Polen nu och har en skatteskuld till svenska staten på 80 000 kronor.

Hur ska du betala tillbaka det?

– Det är omöjligt, säger Adrian som hoppas att slippa skulden på något sätt. Skatteverkets beslut är överklagat.

– Alla pengar jag tjänade i Sverige är borta. De har gått till att renovera mitt eget hus i Polen, bland annat.

Adrian berättar att han jobbade flera år i Sverige för Neo-gruppen. Arbetstiderna var normalt mellan 07–19 i veckorna och 07–18 på lördagarna. Han åkte hem till Polen med jämna mellanrum. Företaget betalade flygresorna, boendet i Sverige, verktyg och arbetskläder.

Nästan alla arbetarna från Polen har gjort resor hem till Polen några gånger per år. Men tack vare de långa arbetsdagarna kommer många av dem ändå upp i sammanlagda årsarbetstider som ligger i storleksordningen 300–400 timmar mer än normalt, jämfört med någon som omfattas av kollektivavtal.

Besvikelse

Skatteskulden på 80 000 kronor hänger som ett svart moln över Adrian. Några av hans kompisar som också jobbade åt Neo-gruppen har börjat betala av skulden, berättar han.

Men inte Adrian, det är svårt att göra det med en polsk lön. 80 000 kronor är mer än en normal årslön i Polen. Besvikelsen är stor nu, på de svenska uppdragsgivarna.

– Det är ett fuskföretag, säger Adrian.

Han och hans jobbkompisar trodde att alla papper var i sin ordning. Nästan alla de polska arbetarna har gjort inlagor till Skatteverket där de

säger att de lurats och hela tiden fått veta att allt sköttes enligt regelboken. Besvikelsen är stor även hos Andreas Brand. Hans besvikelse riktas mot Skatteverket.

– Det som grämer mig mest är att jag har skött mig i alla år. Betalat mina fakturor till leverantörer och Skatteverket och allting. Så det här beslutet kom som en kniv i bröstet. Det var en bra firma, det var ingen ruffel och båg-firma. Vi körde med öppna kort.

Trodde ni att det var tillåtet att anlita polackerna som egenföretagare?

– Ja, det fick vi veta när vi startade. Men sedan verkar de ha ändrat reglerna med tiden. Ingen information om det har nått ut till oss.

De polska byggnadsarbetarna har stora skatteskulder i dag?

– Ja, det är förkrossande säger Andreas Brand.

– Det är många som inte löser det. Det är sorgligt hela historien.

Neo-gruppen lever trots allt vidare. Ett nytt bolag med namnet Nordisk entreprenad organisation har startats, där Andreas Brand är aktiv. Men i en ny roll.

– Jag är mer som konsult nu, säger Andreas Brand.

Så det gamla marknadsnamnet Neo-gruppen används fortfarande. Hemsidan är aktiv och man tar nya jobb. Förra året omsatte Nordisk entreprenad organisation 13 miljoner kronor. Men några anställda har man inte, och inte något kollektivavtal.

– Vi jobbar på ett annat sätt nu, berättar Andreas Brand.

De anlitar fortfarande polska byggnadsarbetare, men har ett annat upplägg mot tidigare.

Har de ni anlitar nu svensk F-skattsedel?

– Ja, en del av dem har det och andra hyr vi in från andra firmor.

Samtidigt, menar Andreas Brand att de flesta företag i branschen fortfarande jobbar med samma upplägg som Neo-gruppen hade tidigare.

Har ni högre lönekostnader nu, med det nya upplägget?

– Ja, vi förlorar ju jobb på det.

4.5 Variant tre – korttidskontrakt – eller företaget på svenska konsulatet i Gdansk

Fuskvariant: Korttidskontrakt (Umowy o dzieło)

Vanligt hos: Företag från Polen.

Metod: Använda ett för Polen unikt korttidsuppdragskontrakt som kallas Umowy o dzieło som innebär att man inte betalar några sociala avgifter alls.

Lönespann: Från 50–120 kronor (efter vad som är känt).

Beskrivning: Denna variant är inte så ofta förekommande i Sverige. Tidigare fanns den inom skogsbranschen. Kan tänkas att den används inom jordbruket, men inga bevis finns på detta. Vårt exempel är från byggbranschen i Sverige. Den här fuskvarianten är väldigt profitabel. Arbetsgivaren är uppdragsgivare och betalar ingenting i sociala avgifter. Arbetaren kan vara nöjd med ersättningen men har i det här fallet inget socialt skydd. Dessutom tjänar inte arbetaren in någon pension alls.

Ingen F-skatt. Varken skatt eller arbetsgivaravgifter betalda. Det handlar om det polska byggföretaget Pilgrim som haft sin verksamhet enbart i Sverige. Företaget styrdes från svenska konsulatet i Gdansk. Talesman för företaget var Sveriges generalkonsul själv.

I början av oktober 2014 gick Pilgrims arbetare ut i vild strejk. De jobbade då på Johanneberg Science Park i Göteborg och hade fått kravbrev från Kronofogden. Pilgrim hade inte betalat in skatten. Det här var andra gången arbetarna strejkade. Första gången handlade det också om skatten. Pilgrims talesman, Tadeusz Iwanowski, försäkrade då arbetarna och fackförbundet Byggnads Väst, att skatten skulle bli betald. Men det har den inte blivit. Kravet från Kronofogden är däremot återkallat i väntan på Skatteverkets utredning. En utredning som lär ta sin tid. Kanske flera år.

Svenska konsulatet

Adressen i Polen där Pilgrim finns är Ulica Chmielna 101/102 i Gdansk. På fjärde våningen – bakom samma dörr – huserar svenska konsulatet, polsk-svenska handelskammaren, företaget Abbeys (som nu bytt namn till Pilgrim International) och Pilgrim. Bakom Pilgrim står ett antal personer som jobbar på polsk-svenska handelskammaren. En kammare som med sin expertis om svenska lagar och regler ska hjälpa polska företag att etablera sig i Sverige. I februari 2014 är Tadeusz Iwanowski fortfarande vd vid polsk-svenska handelskammaren. Ett jobb han senare hoppar av efter medias avslöjanden om hans koppling till Pilgrim. Tadeusz Iwanowski är också honorär generalkonsul vid svenska konsulatet. Och han är också den person som en gång i tiden startade Pilgrim.

Ett kontor

Byggföretaget Pilgrim är ett kontor där en kvinna sitter vid datorn och knappar.

Det är allt. Här finns inte tillstymmelse till några blåställ eller något virke eller något annat som kan tänkas förknippas med ett byggföretag. De

andra rummen tillhör de andra hyresgästerna: konsulatet, Abbeys och polsk-svenska handelskammaren. Konsulatet är ett litet "samlingsrum" med ett stort bord som pryds av flaggor. På väggarna finns bland annat porträtt av drottning Silvia och kung Carl Gustaf. Väg i vägg med konsulatet finns ytterligare ett rum. Det är polsk-svenska handelskammarens kontor. Tadeusz Iwanowski menar att det inte är konstigt att adressen och telefonnumret är samma för Pilgrim och konsulatet.

– Jag får inte lön från svenska staten, utan det är ett hedersuppdrag, säger han.

Polsk-svenska handelskammaren

Tadeusz Iwanowski pratar om polsk-svenska handelskammaren och att han representerar ett flertal polska företag i Sverige, och även i andra nordiska länder. Bland dem finns Kormal som stämde sina arbetare för sabotage av ett brobygge i Sverige. Det var bara de arbetare som gått med i Byggnads som ställdes inför polsk domstol. Tadeusz Iwanowski representerar också Pilgrim i Sverige och säger sig kunna företaget utan och innan. Därför finns det ingen anledning att ta kontakt med Magdalena Pramfelt som äger Pilgrim. Magdalena Pramfelt jobbar också vid polsk-svenska handelskammaren. Vid den tidpunkten var hon ansvarig för PR & media, nu är hon tillförordnad vd, efter Iwanowskis avhopp.

Expertis

Tadeusz Iwanowski berättar att polsk-svenska handelskammaren är en länk mellan Polen och Sverige. Kammaren har bland annat hjälpt svenska Skattemyndigheten, tullen och polisen i olika ärenden. Kammaren har också, enligt Tadeusz Iwanowski, fått hjälpa fackföreningar att förklara kollektivavtalet för polska företag. Och hjälpt polska företag att förklara för fackföreningar hur polska regler fungerar. Polsk-svenska handelskammaren sitter inne med stor expertis om både Sverige och Polen, menar han. Trots det har Pilgrim inte F-skatt i Sverige.

– Företaget har inte fast driftställe i Sverige därför har företaget inte F-skatt. Det finns inget krav på att vara F-skattregistrerad i Sverige. Pilgrim betalar företagsskatt i Polen, säger Tadeusz Iwanowski.

Generalkonsuln blandar lite äpplen och päron. Det går alldeles utmärkt att ha F-skatt och vara utan fast driftställe i Sverige. Sådana företag finns det många av i Sverige.

Kontrakt för korttidsuppdrag – Umowy o dzieło

När man anställer en person hör det ju till att betala sociala avgifter. Men det har inte Pilgrim gjort. Vid en genomgång av företagets årsredovisningar för flera år tillbaka lyser nollan flera gånger och som mest är några få procent sociala avgifter betalda. Pilgrim har använt ett korttidsuppdragskontrakt: *Umowy o dzieło*. Eftersom *Umowy o dzieło* är ett uppdrag och inte en anställning ska inga sociala avgifter betalas. Men ett sådant korttidsuppdrag gäller bara för arbete i Polen och kan inte appliceras på någon verksamhet i Sverige. Har ett utländskt företag verksamhet i Sverige måste sociala avgifter betalas här, om man inte har intyg från hemlandets försäkringskassa att

sociala avgifter betalas där. Och det kan Pilgrim knappast få då företaget inte betalar sociala avgifter.

Samtidigt som Pilgrim använt sig av Umowy o dzieło menar Tadeusz Iwanowski att Pilgrim lånat in arbetarna från ett annat företag. Det här håller han fast vid än i dag.

– Pilgrim verkar enligt regler som gäller för företag i Polen. Vi har en anställningsform där man inte behöver betala sociala avgifter. Den primära arbetsgivaren betalar sociala avgifter och de som utför arbetet får extra pengar som de skattar för. Så fungerar det i Polen, säger han.

Kan du förklara närmare?

– Man är anställd på ett företag där det företaget betalar sociala avgifter och man kan jobba på andra håll också. Då behöver man inte betala sociala avgifter två gånger. Man kan inte få två gånger pension. Det är bara en gång man kan få skydd. Det är så det fungerar i Polen.

Då får de lön från två företag?

– Ja, just det.

Lön från det företaget de inte jobbar på och från Pilgrim som de jobbar för?

– Ja.

Tadeusz Iwanowski säger att han inte längre är talesman för Pilgrim. Han är inte heller talesman för något polskt företag alls. Och orsaken är den mediala exponeringen av honom. Han säger också att Magdalena Prampfelt inte heller längre är ägare till Pilgrim. Företaget är sålt. Men till vem eller vilka vill han inte berätta. Men vid kontroll av polska offentliga register står Magdalena Prampfelt fortfarande som ägare.

Vilket företag?

I en intervju med en av Pilgrims arbetare, Andrzej, blir det nästan komiskt när han ställs inför frågan om vilket företag han egentligen jobbat åt.

Enligt Tadeusz Iwanowski är arbetarna på Pilgrim kontrakterade på Umowy o dzieło och egentligen anställda på ett annat polskt företa...

– Vilket?

Min fråga är alltså, Pilgrims arbetare skulle vara anställda på ett annat polskt...

– Vilket?

Det var min fråga! Vilket företag?

– Det är min fråga också! Vilket företag? Det här var det dummast jag någonsin hört. Vi är inte anställda på något annat företag. Vi är anställda på Pilgrim. Riktigt anställda.

– Alla dess lögnar! När vi krävde att Pilgrim skulle sköta sig och betala in vår skatt i Sverige sa man att svenska skattemyndigheter arbetade långsamt och att de gjorde allt för att få ordning på det hela. Så var det ju inte. Nu riskerar vi alla kraftiga skattesällar.

Inte talesman

Tadeusz Iwanowski säger att han inte längre är talesman för Pilgrim. Han är inte heller talesman för något polskt företag. Och orsaken är den mediala exponeringen av honom. Han säger också att Magdalena Pramfelt inte heller längre är ägare till Pilgrim. Företaget är sålt. Men till vem eller vilka vill han inte berätta. Men vid kontroll av polska offentliga register står Magdalena Pramfelt fortfarande som ägare.

Andrzej igen:

– Vår uppfattning var att Tadeusz Iwanowski var den riktiga chefen och att vd:n mr. Rutkowski bara var det på pappret, säger han.

Polen

Vid mötet i Polen 2014 säger Tadeusz Iwanowski att från 2013 har Pilgrim bara fast anställd personal. Någon Umowy o dzieło tillämpas inte. Arbetsarna är utsända, intyg från polska försäkringskassan finns om detta, och sociala avgifter betalas i Polen. I dag när årsredovisningen från 2013 är offentlig kan man konstatera att uppgifterna inte stämmer. De sociala avgifterna som betalats är 0,19 procent av lönen. Normalt ligger de polska sociala avgifterna på över 40 procent.

Lön

Samma månad som Pilgrims arbetare gick ut i vild strejk slutade de också att få lön. I tre månader jobbade de utan att få en enda krona. Ärendet har nu hamnat hos förbundsjurist Susanna Kjällström på LO-TCO Rättsskydd.

– Vi kommer tyvärr inte kunna söka lönegaranti för de obetalda lönerna men vår plan är att sätta Pilgrim i konkurs för att kunna söka lönegaranti för semesterersättningen för Byggnads medlemmar. För att göra det måste vi först bevisa att företaget har sin huvudsakliga verksamhet i landet. Vi måste också bevisa att företaget inte har några pengar, säger hon.

Inga pengar

Det verkar som om det inte kommer bli några problem att bevisa att företaget inte har några pengar. Enligt Tadeusz Iwanowski har det företag som Pilgrim arbetat för i Sverige inte betalt Pilgrim.

– Det är en väldigt oschysst entreprenör som missbrukar sin ställning. Stark beställare och svag polsk underentreprenör. Jag tycker det är horribelt vad de har gjort. Pilgrim har jobbat på projekt i Stockholm och företaget har inte fått pengar. Sen jobbade Pilgrim i Göteborg och fick inga pengar därifrån heller. Om du visar sympati för de polska jobbare som byggt där borde du titta på det företaget varför det inte betalar, säger Tadeusz Iwanowski.

För hög lön

Företaget som Tadeusz Iwanowski pratar om är Seneke (tidigare SEFA). Ett företag som 2013 varslade alla sina betongarbetare eftersom de, via facket, begärt ”för mycket” i lön. I stället tog Seneke in Pilgrim. Nu har alltså det samarbetet rasat. Från Seneke bekräftar man att de båda företagen ligger i tvist som förmodligen kommer att hamna i domstol.

”Byggföretag”

Det kommer nog inte heller bli så stora problem för förbundsjuristen att bevisa att Pilgrim haft sin huvudsakliga verksamhet i Sverige. I Polen begränsas verksamheten av det lilla kontoret vid svenska konsulatet.

Pilgrim är bara ett kontor. Är Pilgrim inte bara ett brevlådeföretag?

– Det finns fem kontorsanställda här som jobbar på Pilgrim! säger Tadeusz Iwanowski lite uppbragt.

Verksamhetsberättelsen

Verksamhetsberättelserna skvallrar också om att det är enbart i Sverige som Pilgrim har sin verksamhet: *”Företaget bedriver sedan maj 2006, verksamhet i form av tjänster av byggande och renovering i Sverige”*.

Verksamhetsberättelsen är inte lätt för en svensk att få tag på. Det är inte heller lätt att läsa den då allt står på polska. Men ändå, menar Tadeusz Iwanowski, är skrivningen i verksamhetsberättelsen riktad till svenska kunder. *”Av marknadsmässiga skäl är verksamhetsberättelsen riktad främst mot den svenska marknaden, därför nämner man inte Polen. Svenska kunder är inte intresserade av den polska marknaden.”*

Skatt

Semesterlönen kanske blir verklighet för Pilgrims arbetare som är medlemmar i Byggnads. Men hur kommer det gå för de närmare sammanlagt 50 Pilgrimsarbetare som jobbat i Sverige sedan sommaren 2013 när det gäller skatten? En del arbetare har jobbat hela tiden. Andra har jobbat kortare tid. Förmodligen kommer de tillhöra de utländska arbetare som får saftiga skatteräkningar. Arbetare som ständigt ökar i antal. Har inte arbetsgivaren betalat skatt får arbetarna göra det. Om arbetarna har lönespecifikationer räknas den ”avdragna” skatten bort – och på resterande summa betalar arbetarna skatt. Pilgrims arbetare har fått 160 kronor brutto i timmen. Efter skatt har de fått 120 kronor. Det är bara det att skatten är ju inte inbetald. I vart fall inte i Sverige. Enligt Tadeusz Iwanowski har inte Pilgrim någon verksamhet längre: Men än finns hemsidan kvar. Där rullar texten: *”Pilgrim ett attraktivt alternativ i en sund byggbransch”*.

4.6 Variant fyra – frontföretag – eller slovakisk lön i Sverige

Fuskvariant: Frontföretag

Vanligt hos: Förekommer bland företag från flera EU-länder.

Metod: Starta ett frontföretag i Sverige som blir ansiktet utåt inför kunder, myndigheter och fackföreningar.

Lönespann: Beror på vilket land moderbolaget kommer från (se de övriga fuskvarianterna).

Beskrivning: Frontföretaget har oftast inget mer innehåll än det aktiekapital som satts in i bolaget. Det finns ingen eller få anställda. Det är frontföretaget som lämnar anbud, skriver avtal, fakturerar med mera. Men allt jobb utförs av personal från moderbolaget i hemlandet. Ibland tas även maskiner därifrån. Det finns fall då kunder inte varit medvetna om att företaget de slutit avtal med (frontföretaget) i sin tur tagit in en underentreprenör (moderbolaget). Frontföretaget kan också ha tecknat kollektivavtal i Sverige utan att avtalet omfattar de anställda gästarbetarna i moderbolaget.

De jobbar i Sverige för ett danskt företag men kommer från Slovakien. De diskar tankbilar och gör det på heltid. Men lönerna, de är slovakiska. Detta är en berättelse om hur låga löner kan smitta, in i etablerade svenska verksamheter.

När Jimmy Ovesson en dag körde omkring i ett industriområde i Karlshamn upptäckte han en sak som fångade hans intresse. På en tomt som egentligen tillhör ett företag som säljer trädgårdstjänster stod rader med tankbilstrailar. Sådana man fraktar flytande gods av olika slag i. Jimmy är ordförande för Transportarbetareförbundets sektion i Blekinge och själv före detta tankbilschaufför. Han kan branschen. Men han fick inte riktigt ihop ekvationen han hade framför sig. För han förstod att det han upptäckt var en anläggning för att diska tankbilar. Det var därför det stod en rad tankbilstrailar på led och väntade. Saken är den att det fanns redan två anläggningar för tankbilsdiskning i Karlshamn. Det är en ganska liten stad och hur skulle marknaden kunna bära en tredje diskanläggning?

Diskning ett måste

I Karlshamn finns det börsnoterade företaget AAKs huvudanläggning. I en stor anläggning precis intill havet i centrala Karlshamn ligger mejeriet, som det kallas. Men det är inte mjölkprodukter som vidareförädlas i anläggningen. Det är vegetabiliska oljor och fetter. AAK har en global verksamhet och handlar med och förädlar oljor över stora delar av världen. Rapsolja, olivolja, palmolja med mera. Deras oljor hamnar så småningom i livsmedel, godis och kosmetikaprodukter. Därför är AAK en stor beställare av godstransporter. De anlitar åkare som äger tankbilar som fraktar oljorna från anläggningen i Karlshamn till kunder i Skandinavien. När det gäller tankbilar är diskning viktigt. De måste diskas ur efter varje körning. Detta är förstås extra viktigt när det är livsmedel som transporteras.

Lönekonkurrens

AAK har en väl utarbetad moralisk uppförandepolicy, som företaget berättar om i sina årsredovisningar. Den innebär att företaget säger sig vilja att lagar och regler ska respekteras och arbetares rättigheter tillgodoses. Dessutom är AAKs ägare noga med respekten för kollektivavtal. De svenska löntagarnas stora pensionsbolag, AMF och Alecta, är båda storägare i AAK. För dem är det mycket viktigt att svenska kollektivavtal tillämpas i Sverige. Inte bara i företaget de äger, utan även i hela underleverantörskedjan. Trots detta har alltså låglönekonkurrensen smugit sig in i detta väletablerade svenska företag.

Slovakisk lön

Det finns sedan tidigare en tankbilsdisk precis i anslutning till AAKs anläggning i Karlshamn, som drivs av det svenska företaget Foodtankers. Personalen vid den anläggningen omfattas av svenskt kollektivavtal. Den tankbilsdisk som Jimmy Olovsson upptäckte drivs också av en underleverantör till AAK, det danska LS Intertank, men det har inte svenskt kollektivavtal och har därför betydligt lägre lönekostnader än konkurrenten. Det är som om svenska regler upphörde att gälla vid grindarna till LS Intertanks disk-anläggning. Som om en slovakisk enklav upprättats inne på svenskt territorium. Vid en intervju berättade två av de anställda vid tankbilsdisken att de är anställda vid ett slovakiskt dotterbolag till LS Intertank, att de jobbar i Sverige tre veckor i stöten, sedan åker de hem till Slovakien en vecka, för att komma tillbaka för en treveckorsperiod. Så rullar det på. I Sverige bor de i rum som ligger ovanpå diskanläggningen de jobbar vid. På frågan vad de tjänar svarar de 1500 euro i månaden. Det handlar då om nettolön, inklusive traktamenten. Det är långt under den lön de skulle haft om de gått på svenskt kollektivavtal.

En tredjedels kostnad

Deras arbetsgivare, LS Intertank, ägs av danskar och har sitt moderbolag i Danmark. Det har dotterbolag i Slovakien, Sverige och Norge. I årsredovisningen för det slovakiska dotterbolaget för 2013 står det att företagets personalkostnad i det bolaget ligger på 120 000 svenska kronor om året, per anställd. Det är lön inklusive sociala avgifter. Det är det bolaget som arbetarna vid tankbilsdisken i Sverige är anställda i. Det innebär att de kostar sin arbetsgivare bara en tredjedel av vad en anställd med svenskt kollektivavtal skulle kosta.

Men det danska åkeriet har alltså även ett svenskt dotterbolag. Det svenska dotterbolaget heter Leif Sörensen tanktransport AB. Men i det bolaget finns inga anställda. Det har inte registrerat sig som arbetsgivare hos den svenska Skattemyndigheten. Däremot äger företaget åtta stycken lastbilar som är registrerade i Sverige.

Åkeriets vd Nikolaj Sörensen säger i en intervju att det svenska dotterbolaget hanterat transporter i Sverige och att man hyr in chaufförer som bemannar de bilarna. LS Intertank kör mycket internationella transporter annars. Men för att kunna ta kontrakt på svenska inrikestransporter måste man ha svenskregistrerade bilar, annars skulle man bryta mot de så kallade cabotagereglererna.

Leif Sörensen tanktransport ABs bilar kör bland annat kontinuerlig trafik i Medelpad. Företagets bilar kör dagliga transporter mellan Imerys mineral i Sundsvall och Metsä pappersbruk i Husum. Det är svenskregistrerade lastbilar som körs av utländska chaufförer. Den trafiken har blivit uppmärksam i svensk media efter att det uppdagats att bilarna som kör den sträckan hade användningsförbud, på grund av att vägtrafikskatterna var obetalda.

Ska det bli ordning?

LS Intertank är ett exempel på en företeelse som är ganska vanlig i svensk transportnäring. Utgångspunkten här är ett åkeri som kör internationell trafik. Och det måste man kunna göra. Om danska chaufförer med danska avtal kör kontinuerlig trafik mellan Sverige och Danmark är det naturligtvis helt i sin ordning.

Men om man bemannar dansk-svenska ruttor med personal som är anställda i ett slovakiskt bolag med slovakiska villkor blir det skevt. Ännu mer skevt blir det när de anställda vid det slovakiska dotterföretaget bemannar inrikestransporter och även fast verksamhet i Sverige, som tankbilsdisken i Karlshamn.

Det strider inte bara mot intentionen i den svenska modellen där kollektivavtal ska ange villkoren på arbetsmarknaden. Det strider förstås också mot svenska skatteregler. Den som arbetar i Sverige ska betala skatt i Sverige. Nu är fallet med LS Intertanks verksamhet i Sverige i en process. Efter att fallet uppmärksammades i svensk media har Svenska Transportarbetareförbundet begärt förhandlingar med LS Intertank. Men företaget vill inte teckna kollektivavtal för personal som är placerade i Sverige via dotterbolaget i Slovakien. I skrivande stund har avtalsfrågan inte blivit löst. Fallet är fortfarande i process.

4.7 Variant fem – internationell koncern – eller med Europa som täckmantel

Fuskvariant: Internationell koncern

Metod: Man bollar anställda och pengar mellan olika företag i koncernen.

Lönespann: Från 60 kronor och uppåt. Att jämföra med riksgenomsnittslöner i byggbranschen som är cirka 180 kronor i timmen.

Beskrivning: Koncernvarianten är ett avancerat upplägg för att lönedumpa och för att trixa med sociala avgifter. Här bollar man anställda och pengar mellan olika företag för att på så sätt förvilla myndigheter och fackföreningar. De flesta koncerner som "sänder ut" personal är bemanningskoncerner även om de står registrerade som något annat.

I skydd av den fria rörligheten opererar det irländska bemanningsföretaget Atlanco Rimec över nationsgränserna i Europa. Kraftverksbygge i Östersund i Sverige. Kärnkraftbygge i Olkilouto i Finland. Motorvägsbygge i Maastricht i Nederländerna. Kärnkraftsbygge i Flamanville i Frankrike. Det är några exempel på byggen i Europa där Atlanco Rimec varit verksamma. Företaget förser byggföretag och även slakterier i de rikare länderna i EU med billig arbetskraft från de fattigare länderna. Det är en mycket omfattande verksamhet. Personalregister från företaget som sipprat ut i offentligheten visar att över 50 000 människor varit anställda av företaget sedan det startade på 1990-talet.

Gång på gång har företaget avslöjats i media. Det är en rullande skandal på Europas arbetsmarknader. Anställda har berättat om förhållanden som är långt ifrån vad som är regel och standard i EUs rikare länder. Genom att använda Atlanco Rimec har byggföretag som NCC i Sverige kunnat komma förbi kollektivavtalets regler och negligera arbetsrättsliga lagar. På ett och samma bygge har då två klasser av arbetare kunnat jobba med två helt olika uppsättningar av villkor. De bemanningsanställda tjänar ofta bara omkring en tredjedel av vad arbetskamraterna från Sverige eller de andra länderna i beställarlandet gör. De lyder under helt andra arbetsscheman och jobbar regelmässigt 60–70 timmar i veckan. De har ofta skrivit på anställningskontrakt som stipulerar att deras arbetsledning när som helst kan avskeda dem för småsaker eller påhittade anklagelser.

Kampen mot Atlanco

Fackföreningarna i länder som Sverige, Finland, Nederländerna och Frankrike har haft svårt att föra gästarbetarnas talan. De är sällan medlemmar i fackföreningar. Uppgifter i media har också visat hur Atlanco regelmässigt svartlistar och avskedar anställda som gör försök att organisera sig. Men företaget fortsätter att få nya uppdrag, trots att skandalerna kantar deras väg genom Europa.

Det är många turer och många ärenden där Atlanco Rimec är inblandat. I Sverige har man till exempel fått skattedomar emot sig. Under 2006 och 2007 anlätades företaget av NCC för att bemanna arbeten med tunneln

genom Hallandsåsen och Citytunneln i Malmö, bland annat. Skatteverket upptäckte att företaget inte betalat arbetsgivaravgifter för personalen och krävde in 11 miljoner kronor. Ett skatteärende som fick sin upplösning först 2014 i en dom i kammarrätten, som dömde till Skatteverkets fördel.

Vid kärnkraftsbygget i Olkilouto i Finland var det nära att utbryta en vild strejk bland Atlanco Rimecs anställda. Den konflikten hade att göra med att företaget drog 30 procent av lönen för arbetarna. Pengar som var avsedda att gå till skatter och avgifter. Men arbetarna hade upptäckt att det inte betalades in några skatter och avgifter. Strejkhottet undveks där genom att det finska byggnadsarbetarförbundet gick in och förhandlade för Atlanco Rimec-arbetarna. Men kort efter att förhandlingarna avslutades gick Atlanco Rimecs uppdrag i Finland ut och arbetarna skickades hem, eller ut på andra uppdrag. Finska byggnadsarbetarförbundet vet än i dag inte om de strejklystna arbetarna verkligen fick ut sina undanhållna löner eller inte.

Koncernmetoden

Atlanco Rimecs ansikte i Europa är mångfacetterat. Det är förgrenat i mängder av dotterbolag över Europas länder, som personal kan flyttas mellan. Det gör regelbrott svårare att upptäcka. Ett exempel på det är hur polska byggnadsarbetare anställdes i ett dotterbolag på Cypern, för att sedan skickas till arbeten i Frankrike, Sverige eller andra länder. De bodde inte på Cypern utan var bara anställda via ett brevlådeföretag där. Med anställningskontrakt och försäkringshandlingar på grekiska skapades en imaginär hemortsrätt på Cypern för att det skulle se ut som om arbetarna var utsända därifrån, fast de egentligen inte skulle kunna betraktas som utsända i utstationeringsdirektivets mening över huvud taget. Ett cypriotiskt företag kan inte sända ut polska arbetare från Cypern om de aldrig arbetat där.

Byter till nytt bolag

Metoden att göra avdrag för skatter och avgifter på arbetarnas löner, utan att sedan betala in dem till myndigheter är något som följt Atlanco Rimec. I Frankrike pågår just nu en rättegång med företaget inblandat. Om den franske åklagaren får som hen vill kommer Atlanco Rimec att bannlysas från allt arbete i Frankrike och dessutom tvingas betala skadestånd i mångmiljonklassen.

Den rättegången hör till efterspelet efter skandalen som uppdagades vid bygget av kärnkraftverket i Flamanville. Det var 2011 franska myndigheter upptäckte att sociala avgifter inte betalats in för arbetarna där. I Frankrike var även beställaren ställd inför domstol. Den franska byggjätten Buygues, som hade anlitat Atlanco Rimec ådömdes 150 000 euro i böter för de uteblivna skatterna och tvingas att i efterskott täcka upp de 22 miljoner euro i obetalda sociala avgifter som deras underleverantör låtit bli att betala.

Även i Nederländerna pågår just nu flera rättsprocesser där Atlanco Rimec är inblandat. Där är det arbetena vid motorvägsbygget i Maastricht som först uppmärksammats i media. Efter avslöjandena började bland andra utredningsbyrån TBB, Technisch Bureau Bouwnijverheid, att utreda Atlanco Rimec. TBBs uppgift är att se till att företag följer kollektivavtalet och byrån har stora befogenheter. Bakom TBB står fack och arbetsgivarorganisationer.

TBB har drivit Atlanco till domstol och i ett första intermistiskt domslut åläggs Atlanco Rimec följa kollektivavtalet.

Slutgiltiga domar både i Frankrike och Nederländerna väntas under 2015. Men frågan är om rättsprocesser i enskilda länder kommer att räcka för att stoppa Atlanco Rimecs framfart i Europa. Dels har företaget gått till rättslig motattack i Nederländerna med flera stämningar av myndigheter, fackföreningar och enskilda fackföreningsfunktionärer. Och dels håller man förmodligen på att byta skepnad. När arbetarna vid motorvägsbygget i Maastricht kom tillbaka från sin julleddighet 2015 hade deras anställningar förändrats. De var inte längre anställda vid ett företag vid namn Atlanco Rimec. Deras anställningar hade flyttats över till ett nytt bemanningsföretag vid namn Oradeo. Mycket tyder på att detta Oradeo arbetar utifrån samma principer som Atlanco. Det ägs av två företag med säte på brittiska jungfruöarna, vilket gör insyn i dem svårare. Och de börjar spridas över Europa, med kontrakt på arbeten i till exempel Frankrike, vid ett flygplatsbygge i Orléans, i Norge, vid ett tunnelbygge i Ryfast, i Sverige som underentreprenör åt husföretaget Moelven, med mera, med mera.

5. Kollektivavtalets betydelse – eller mannen som blev ett barn

Exempel: Kollektivavtalets betydelse

Det finns många utländska gästarbetare som skadar sig på arbetsplatser i Sverige. Hur många vet man inte då de inte ingår i den svenska statistiken. Ibland blir de en notis i en tidning. Sen vet vi inte mycket mer. Men tragedierna är många.

Ett krav på kollektivavtal på det utländska företaget innebär inte bara att gästarbetarna ska ha högre lön och bättre arbetsvillkor utan också ett försäkringsskydd för arbetarna. Det vill säga om försäkringsskyddet inte förhandlas bort, vilket är möjligt enligt Lex Laval.

Ett fullständigt svenskt kollektivavtal är även ett försäkringsskydd för de utländska arbetarna. Det visar fallet med den polske byggarbetaren Tomasz som skadades för livet i en svår arbetsplatsolycka i Karlskrona 2008. Oavsett om hans arbetsgivare hade betalat de kollektivavtalade försäkringarna eller inte får Tomasz nu ut ersättning.

Han var 28 år och hade hela livet framför sig. Och nu var han är i Sverige, en chans för honom att ge sin familj ett bättre liv. Han hade blivit lovad en månadslön på 6 000 zloty netto (efter skatt) vilket motsvarade ungefär 16 500 kronor på den tiden. Men det blev inte många dagars arbete i Sverige och något bättre liv blev det inte heller.

Väggblock

Tomasz och hans arbetskamrater, anställda vid det polska företaget Gn-knit, var i Karlskrona för att utföra inomhusjobb. Men under ett par dagar fick de polska arbetarna rycka in och hjälpa till då det fattades arbetare för att få upp väggblock. Normalt sett ser man till att väggblocket är i rätt position innan det hissas upp. Men så var inte fallet här. Väggblock hissades upp, ett antal våningar, och vändes sedan där uppe av Tomasz och hans kollegor.

Kraftig vind

Det hade gått bra tidigare. På lägre höjd. Tomasz plats var vid samtliga vändningar mellan väggblocket och skyddsräcket. Det är vad han berättar. I pappren från Arbetsmiljöverket om olyckan berättar de som jobbade den dagen att Tomasz i princip bara hamnade där. Olycksdagen blåste det riktigt ordentligt och sju meter från marken kom en mycket stark vindby och väggblocket kastade Tomasz mot det klena och felaktigt uppsatta skyddsräcket – som gav vika. Tomasz rasade mot marken och fick svåra skall- och ryggsador. Han opererades i Sverige och flyttades sedan över till ett polskt sjukhus där han låg kvar i fyra månader.

Nytt arbetskontrakt

Den hemska olyckan var bara början på mardrömmen. Arbetsgivarens kall-

sinnighet var fortsättningen. Två månader efter olyckan, då Tomasz fortfarande låg på sjukhus och kämpade med att börja gå igen, dämp det ner ett brev från Gn-knit där han uppmanades att förklara varför han uteblivit från jobbet. Om han var sjuk så skulle han lämna in intyg på detta annars skulle han bli uppsagd efter sju dagar. Det råder inte någon som helst tvekan om att Gn-knit kände till olyckan. I den utredning av olyckan som Arbetsmiljöverket gjort finns anteckningar från ett samtal med företaget.

Reseförsäkring

Tomasz fick inte mycket i ersättning för sina svåra skador. Gn-knit hade bara en reseförsäkring med maxbeloppet 13 900 kronor. För sin olycka fick Tomasz drygt 13 300 kronor. När Tomasz låg på sjukhuset anmälde han Gn-knit bland annat till polska yrkesinspektionen. Gn-knit ska enligt polsk lag anmäla en arbetsplatsolycka inom två veckor efter att den hade hänt. Det hade företaget inte gjort. Och Tomaszj hade inte fått någon sjukpenning efter olyckan. Polska yrkesinspektionen gjorde en utredning och skrev i sitt svar till Tomasz att lönen enligt anställningsavtalet låg på 1 216 zloty i månaden, ungefär 3 300 svenska kronor.

Anställningskontrakt

Tomasz var alltså utlovad en lön, men anställningskontraktet som polska yrkesinspektionen såg visade den polska minimilönen. Tomasz sjukersättning sattes efter vad som stod på kontraktet.

– Jag fick inget anställningskontrakt då jag anställdes. Jag har fått ett senare och även ett arbetsgivarintyg, men där står det ingenting om lönen.

Tomasz och hans familj kastades ner i fattigdom. Och kampen för varje dags överlevnad blev till en ständig konflikt mellan Tomasz och hans fru Anna. Med 1 200 kronor i månaden att leva på, efter det att räkningarna är betalda, så är det inte tal om att gå på restaurang eller köpa nya kläder. Barnen får urvuxna kläder från släktingar eller så köper man på secondhand-butiker. Anna ska precis börja jobba som köksbiträde efter att ha varit arbetslös en längre tid. Några stora pengar ger det inte. Hon kommer att tjäna minimilönen på 1 600 zloty (ungefär 3 500 kronor). Men det blir ändå ett tillskott.

Slut med sjukpension

Vid intervjun i maj 2014 vet varken Tomasz eller Anna att livet kommer att ta en rejäl vändning igen. Den här gången till det bättre. De ser bara framför sig en ännu värre situation då Tomasz sjukpension försvinner 2015.

– Försäkringskassans läkare har sagt att jag har ett huvud och två händer. Jag kan jobba enligt honom, säger han.

Barn

Tomasz är en lång och ståtlig man, nästan två meter lång och verkligen sinnebilden av en stor stark östeuropeisk man.

– Jag känner mig inte som en man. Jag är som ett barn som ständigt behöver hjälp, säger han tyst.

Även om Tomasz inte ser det hos sig själv, har han en enorm mental styrka. När han kom hem från sjukhuset klarade han inte att sova i en vanlig säng.

Hans svåra skador, i bland annat ryggen, gjorde att han behövde en specialbyggd säng. Den byggde han själv sittande och liggandes.

Dessutom har han fört en fyra-årig juridisk kamp mot arbetsgivaren Gn-knit i Polen. Gn-knit är en enskild firma och synonymt med en kvinna vid namn Wanda Golombek.

– Hon blev dömd att betala 669 zloty (ungefär 1 600 kronor) varje månad till mig resten av mitt liv. Dessutom dömdes hon att betala en engångssumma på 100 000 zloty (233 000 kronor), berättar Tomasz. Pengarna gick till att köpa en liten tvårumslägenhet för familjen. Lägenheten har varit en välsignelse, familjen hade gått under annars. Kostnaden för boendet, el med mera, är bara ungefär 2 300 kronor i månaden.

Laval

Livet kom att vända för Tomasz. Han kom inte att sälla sig till de åtskilliga utländska arbetare som skadas, och ibland dör, i Sverige och som inte får någon ersättning alls. Tidningen Byggnadsarbetaren skrev i maj 2015 om bland andra polacken Marek Ruszel som dog i en liknande falloolycka som Tomasz. Han föll 2008, samma år som Tomasz, nio meter från en byggställning vid kraftvärmeverket Däva i Umeå. Enligt tidningen fick Marek Ruszels familj mindre än 170 000 kronor i ersättning. En ersättning som bestod av begravningshjälp, tre månadslöner och en pension på 3 700 kronor i månaden under ett år. Efterlevande till en svensk arbetare hade fått mycket mer i ersättning. Och detta trots att Marek Ruszels arbetsgivare Mostostal Zabrze Holding hade svenskt kollektivavtal. Enligt Byggnadsarbetaren beror skillnaden på det avtal som IF Metall hade slutit med arbetsgivaren. Avtalet gjorde det möjligt för företaget att teckna försäkring i Polen i stället för den försäkring som normalt ingår i kollektivavtalet. Så här skriver Byggnadsarbetaren: *"Det här återspeglar farhågorna i den debatt som rör den så kallade Lavallagen: Att utländska arbetare riskerar sämre försäkringsskydd på grund av nationalitet."* Fackförbund som kräver lika försäkringsvillkor för utländska arbetare har inte rätten att vidta stridsåtgärder för att få igenom sina krav.

Fora

Men Tomasz hade tur. 1 mars 2007 blev Gn-knit medlemmar i arbetsgivarorganisationen BI. Även om Gn-knit inte registrerade sig hos Fora förrän 2011 och att det även efter det har varit lite si och så med betalningarna, är Tomasz skyddad. Men det visste inte han.

Ersättningsfrågan löstes tack vare att Björn Petersson, ombudsman på Byggnads Småland Blekinge, fick upp ögonen för Tomasz fall sommaren 2014 och tog tag i det direkt. Han hann skicka in en ansökan om ersättning till AFA Försäkring innan preskriptionstiden gått ut. I maj 2015 kom så ett beslut från AFA. Tomasz får 60 000 kronor som ersättning för sveda och värk. Dessutom får han ett förskott på ersättningen för lyte och men med 100 000 kronor. Mer lär det bli när invaliditetsgraden är fastställd. Trots att Tomasz har en fot som inte lyder och ständig värk då en skruv i ryggen har gått sönder skriver han att familjen är otroligt tacksamma och de kommer att be för ombudsmannen *"Björna"*.

"We are happy. MEGA".

6. Smutskonkurrens – eller seriösare företagare är förlorare

Exempel: Smutskonkurrens

Smutskonkurrens uppstår när företag shoppar mellan olika skatte- och avgiftssystem inom Europa. Rättssystem spelas ut mot varandra och underminerar konkurrensen. Det är inte längre säkert att det är de mest effektiva, innovativa och produktiva företagen som klarar sig i konkurrensen inom EU. Smutskonkurrensen har inte enbart konsekvenser för arbetstagare. Även svenska små och medelstora företag drabbas.

Elon Svensson åkeri har kört en daglig transport mellan Sverige och Norge i många år. Men förra året tog det slut. Priset sjönk långt under smärtgränsen. Detta är ett levande exempel på den förblödning av svensk åkerinäring som pågår nu.

I Uddevalla i Sverige har Exxon en anläggning som förser den nordiska marknaden med smörjolja, under varumärket Mobil. Man skeppar in oljor på fat, som tas om hand i Uddevalla, blandas och förpackas i konsumentförpackningar och distribueras därifrån vidare.

En av distributionsrutterna går dagligen från Mobil-anläggningen i Uddevalla, där pallar med oljedunkar lastas på, för att sedan fraktas till en terminal utanför Fredrikstad i Norge, där de lastas av. En sådan rutt är ett dagsverke för en chaufför. Man börjar lasta i allmänhet innan sju på morgonen, åker till Norge, lastar av, kör tillbaka med tom trailer och är tillbaka i Uddevalla vid fyrtiden på eftermiddagen. Så ser den dagliga rutinen ut. Ett högst normalt transportuppdrag. Det sköttes av Elon Svensson åkeri tidigare, som är ett medelstort åkeriföretag med 12 anställda, beläget utanför Uddevalla.

– Vi har kört den turen i 15 år, berättar Elon Svensson vid företaget.

Var det priset som gjorde att de valde en annan transportör?

– Ja, det var det. Vi hade 5 500 kronor i ersättning. Jag har hört att de som kör nu får 3 500.

Hur långt är det?

– 35 mil.

100 kronor milen

Det Elon Svensson hade i ersättning ger ett pris på 157 kronor per mil. Det är väldigt nära den undre gräns som branschorganisationen Sveriges Åkeriföretag anger som nedre smärtgräns. Där säger man att ersättningen måste vara 150 kronor per mil för en vanlig transport, om transportören ska kunna betala avtalsmässig lön och svenska skatter. Men priset på rutten mellan Uddevalla och Fredrikstad är numera pressat till 3 500 kronor, vilket ger ett milpris på 100 kronor.

Köpare av denna transporttjänst är det tyska speditörsföretaget Schen-

kers norska dotterbolag. Tidigare köpte Schenker tjänsten direkt av Elon Svensson åkeri. Men nu har det tillkommit ett led i leverantörskedjan. Numera köper Schenker tjänsten via det danska speditörsföretaget Freja, som i sin tur anlitar en åkare. Denne åkare äger en lastbil som är registrerad i Bulgarien. Det är denna Bulgarienregistrerade lastbil som numera varje dag trafikerar rutten mellan Sverige och Norge. Lastbilen bemannas av två chaufförer med hemvist i Makedonien. Enligt observationer som är gjorda på plats kommer lastbilen tillbaka till Uddevalla varje kväll och parkeras utanför Mobilanläggningen. Chaufförerna övernattar i lastbilshytten under sina arbetsperioder både i veckorna och över helgerna. Bilen är alltså stationerad i Sverige konstant. Men eftersom den kör dagligen över gränsen till Norge, räknas dess körningar som internationell trafik och är därmed tillåtna enligt de regler som finns.

Stort problem

– Detta är ett väldigt stort problem för oss, säger Thomas Hammarström, som är regionchef i Västra Götaland för organisationen Sveriges Åkeriföretag.

Kan man köra en lastbil för 100 kronor per mil om man ska betala avtalsmässig lön och svenska skatter?

– Nej, det är helt omöjligt. En normal chaufförlön kostar 250 kronor i timmen.

Det ger en dagskostnad på 2 000 kronor. Om ersättningen för ett dagsverke är som i exemplet ovan, 3 500 kronor, så går det inte att få ihop ekvationen. Men 100 kronor milen är inte bottennoteringen.

– Nej, jag har stött på horribla exempel där ersättningen varit nedåt 60 kronor milen, berättar Thomas Hammarström.

– Vi möter den här sortens konkurrens väldigt mycket nu. Särskilt på västkusten, där det är stor trafik kring hamnarna, säger Thomas Hammarström.

Vad vill ni i Sveriges åkeriföretag göra åt det?

– Vi skulle vilja se ett strängare ansvar för de som beställer transporterna.

7. Falsk utstationering – eller exemplet Baltic Trio

Exempel: Falsk utstationering

Ett A1-intyg anger vilket lands socialförsäkringslagstiftning som är tillämplig. För en arbetstagare som blir utsänd till ett annat EU-land innebär detta att hen fortsätter att vara försäkrad i ursprungslandet om utsändningsperioden antas vara längst två år. För en arbetsgivare innebär A1-intyget att arbetsgivaravgifter inte behöver betalas i det tillfälliga arbetslandet. Arbetskraftskostnaderna kan på så sätt hållas nere. Det är inte ovanligt att det utfärdas A1-intyg för arbetstagare som egentligen inte tillhör landets socialförsäkringssystem. LO har därför krävt att värdlandets myndigheter måste få möjlighet att överpröva utfärdade A1-intyg. A1-intygen ska inte utgöra en metod för att förenkla för arbetsgivare att utstationera arbetstagare från det land med lägst skatter och avgifter. Överprövningen i värdlandet måste ske i en snabb process, så att arbetet i värdlandet inte hinner bli färdigt innan intygen hunnit prövas. Dessutom anser LO att EU-kommissionen bör ges i uppdrag att aktivt motverka att medlemsstater systematiskt utfärdar A1-intyg för arbetstagare som egentligen inte tillhör landets socialförsäkringssystem.

Det estniska skogsårdsföretaget Baltic Trio har nästan all sin verksamhet i Sverige. Det har det haft i flera år. Men på papperet ser det ut som om de anställda är utsända till Sverige tillfälligt. Detta har lett till att företaget undkommer en omfattande svensk skatterevision.

Baltic trio röjer i den svenska skogen åt sin uppdragsgivare Stora Enso. Baltic Trios skogsarbetare kommer från Estland. I verkligheten jobbar de kontinuerligt i Sverige, men på papperet ser det ut som om de bor i Estland och jobbar i Sverige tillfälligt. Det beror på att den estniska försäkringskassan har skrivit ut A1-intyg för de anställda, trots att det är emot reglerna.

Grundregeln inom EU är att sociala avgifter ska betalas i det land där arbetaren jobbar. Men ingen regel utan undantag. Om en arbetare *tillfälligt* (max två år) sänds ut för att jobba i ett annat land fortsätter hen att tillhöra sitt hemlands försäkringskassa. Hen får ett så kallat A1-intyg som visar att de sociala avgifterna betalas i hemlandet.

Ett sådant undantag kan öppna oönskade dörrar för brevlådeföretag med mera, därför finns det olika villkor som företagen måste kunna uppfylla för att A1-intyg ska kunna skrivas ut.

Villkor

Ett av villkoren är att företaget ska ha minst 25 procent av sin verksamhet i hemlandet. Detta är inte helt skrivit i sten, men ligger omsättningen under måste en ordentlig granskning göras innan A1-intyg skrivs ut. Men det är

bara första verksamhetsåret (2006) som Baltic Trio når upp till det. Därefter ligger omsättningen från Sverige mellan 95–100 procent.¹²

Kriterier

Det estniska socialdepartementet (Sotsiaalministeerium) fick frågan om varför man skrivit ut A1-intyg för Baltic Trios arbetare. Ett antal specialister från Socialdepartementet och estniska försäkringskassan fick i uppdrag att svara.

De menar först och främst att 25 procents omsättning inte är en regel utan ett kriterium. Det finns flera kriterier som vägs samman innan ett A1-intyg skrivs ut. Baltic Trio hade uppgett att det hade 20 procents omsättning i hemlandet och 80 procent i Sverige, skriver de, och då bedömde Försäkringsmyndigheten i Estland andra kriterier. Som att företaget är registrerat i Estland. Att bolagsstyrelsen fanns i Estland. Att det var i Estland man rekryterade arbetarna.

Felaktiga uppgifter

Men Baltic Trio hade ju nästan ingen verksamhet i Estland. Kontrollerar man inte informationen som företaget gett? Innan och efter A1-intyg skrivs?

"Estniska Försäkringsmyndigheten kontrollerar all information som tillhandahålls i ansökningen om A1 som tillhandahållits av sökanden innan utfärdandet av A1. Dessutom utförs en speciell efterkontroll efter utfärdande av A1 så grundligt som möjligt. Alla sökande är skyldiga att meddela Försäkringsmyndigheten om förändringar i arbetsrelationer under giltighetstiden för A1". Försäkringsmyndigheten har tillgång till informationen att moms har deklarerats och betalas i Estland och även företags årsredovisning".

Specialisterna klämmer också till med att Baltic Trio *"verkat på marknaden under 10 år och sociala avgifter alltid betalats på korrekt sätt."*

Revision

Man kan säga att det är en sanning med modifikation. Baltic Trio har verkat på den svenska marknaden under tio år men sociala avgifter och skatt har betalats i Estland. Något som Skatteverket fick upp ögonen för och gjorde en revision på företaget för åren 2012 och 2013.

Beslutet kom i slutet av 2014 och slutsatsen är något helt annat än de estniska specialisterna kommit fram till. Skatteverket anser *inte* att Baltic Trio är något gästande företag utan har fast driftställe i Sverige. Det innebär att företaget ska följa alla regler och lagar som ett svenskt företag. Bland annat ska sociala avgifter betalas här.

12 Uppgifterna är hämtade från Baltic Trios årsredovisningar. 2013 Omsättning i Sverige: 93,3 procent Omsättning i Estland: 6,7 procent. 2012 Omsättning i Sverige: 99 procent. Omsättning i Estland: 1 procent. 2011 Omsättning i Sverige: 98,5 procent Omsättning i Estland: 1,5 procent. 2010 Omsättning i Sverige: 95,3 procent Omsättning i Estland: 4,7 procent. 2009 Omsättning i Sverige: 99,2 procent Omsättning i Estland: 0,8 procent. 2008 Omsättning i Sverige: 99,9 procent Omsättning i Estland: 0,1 procent. 2007 Omsättning i Sverige: 100 procent. Omsättning i Estland: 0 procent. 2006 Omsättning i Sverige: 74,8 procent. Omsättning i Estland: 25,2 procent. Obs! Baltic Trio betalar sociala avgifter i Sverige från och med 2014.

Heliga A1:orna

Men det här med A1-intygen är alltid ett krux. Man kan säga att de är "heliga". Pia Bergman är nationell samordnare i Skatteverkets arbete mot den grova ekonomiska brottsligheten.

– Vi kan inte sätta oss över annan myndighets beslut och när ett annat land skickar A1-intyg till Försäkringskassan är det bara för oss att gilla läget och acceptera. Den som kan protestera mot A1-intyget är Försäkringskassan men de har inte uppdraget, säger hon.

Vad har du för kommentarer till Estlands agerande i fallet Baltic Trio?

– Kontrollen i Estland verkar ha brustit. Hela systemet är lätt att manipulera om inte alla länder bidrar med rätt ingångsvärden och information till rätt land och rätt myndighet.

Intygslösa

Trots att A1-intygen är heliga så ska de också stämma. Skatteverket synade varje A1-intyg i sömmarna. Det visade sig att tiden som intygen gällde för stämde inte överens med den tid arbetarna jobbade här. Och en del arbetare hade inte A1-intyg. Här fanns det pengar att hämta för Skatteverket. När Skatteverket tagit sitt beslut skickar myndigheten ut beslutet till den det gäller, i det här fallet Baltic Trio, för att höra om det finns några synpunkter.

Och det hade Baltic Trio. Flera av arbetarna var under 25 så full arbetsgivaravgift ville inte företaget betala för dem. Skatteverket räknade om siffrorna och skrev ett "slutgiltigt" beslut (omprövningsbeslut). Notan landade på närmare 380 000 kronor som skulle in till svenska staten i arbetsgivaravgifter och skattetillegg.

U-sväng

Men nu gör företaget en U-sväng. Baltic Trio lämnar in nya A1-intyg för samtliga arbetare och för samtliga månader. Estniska försäkringskassan har alltså skrivit ut A1-intyg retroaktivt flera år tillbaka! Pang. Där kastades den revisionen i papperskorgen och inte ett enda korvöre kom i statskassan från Baltic Trio.

Pia Bergman på Skatteverket igen:

– Vi frågade från början om det fanns intyg. Det fanns det inte. Men när vi gjort revisionen och företaget förstår att det blir konsekvenser då kommer de med A1-intyg från sitt hemland retroaktivt.

Frustrerande

Det är inte första gången Skatteverket lagt tid och kraft på en revision och det inte lätt till någonting, mer än slöseri med resurser.

Är det lönt att överhuvudtaget göra revisioner på utländska företag?

– Både och. Vi kan få in inkomstbeskattning på de utländska arbetarna. Men bolagen går många gånger fria. Det känns inte rätt. Och det är frustrerande när våra tunga utredningar inte leder någonstans.

Ska ni fortsätta göra utredningar på de utländska bolagen då?

– Vi måste använda våra resurser på ett ekonomiskt försvarbart sätt. Vi kan bara utreda det som kan förväntas detta. Utredningarna måste ge effekt. Antingen ekonomiskt, eller förebyggande eller kunskapsmässigt. Pappersprodukter intresserar oss inte.

Lön

Skatteverkets revision visar också att Baltic Trio betalar långt från kollektivavtalet. I revisionen radas de estniska skogsarbetarnas namn upp och bredvid dem står lönen månad för månad. Lönerna hos Baltic Trio fluktuerar riktigt ordentligt. En månad kan en arbetare tjäna runt 52 kronor i timmen för att nästa månad tjäna ungefär 90 kronor i timmen. Någon kommer upp till nästan 114 kronor i timmen. En tredje tjänar mellan 54–68 kronor i timmen.

8. Illusionen av utländskt företag – eller bakom fasaden Drawbridge

Exempel: Illusionen av utländskt bolag

Platsen för ett företags fasta driftsställe är direkt avgörande för smutskonkurrensen. Ett företag som levererar arbetskraft inom EU kan påverka sin konkurrenskraft genom att välja avsändarland. Huruvida en arbetskraftsleverantör kan betraktas som etablerad i arbetslandet har stor praktisk betydelse. För att lyckas med smutskonkurrensen måste företagen dock bedriva verksamheten på ett sätt som förhindrar att de betraktas vara utan fast driftsställe i Sverige. Kriterierna för fast driftsställe behöver stramas upp.

Drawbridge är ett bemanningsföretag som har nästan all sin verksamhet i Sverige. I elva års tid har det försett svenska byggarbetsplatser med ställningsbyggare. Men företaget skattar inte i Sverige. Det betalar inte svenska löner. De har inte ens registrerat företaget i Sverige, utan i ägarens hemland, Tjeckien.

Drawbridge s.r.o:s hemsida är på svenska och på engelska. Det går inte hitta någon tjeckisk version, trots att företaget är registrerat i just Tjeckien. På hemsidan får man också veta inriktningen: "Drawbridge tillhandahåller sedan 2004 tjeckisk och slovakisk arbetskraft och arbetsledning till skandinavisk industri samt bygg- och anläggningsbranschen". I företagets egen referenslista återfinns 85 projekt i Sverige och fem i Norge. Inga i Tjeckien, inga i Slovakien, inga någon annanstans än i Sverige och Norge. Verksamheten är mycket specialiserad. Man levererar ställningsbyggare till olika nybyggen och renoveringar. Bland annat har man jobbat vid kärnkraftverken i både Ringhals och Oskarshamn.

Betalar i Tjeckien

Den springande frågan här är: hur kan ett företag som nästan enbart är verksamt i Sverige och omsätter 33 miljoner kronor (2013) på denna svenska verksamhet undvika att vara registrerat i Sverige? För det är det inte. Företaget betalar inte arbetsgivaravgifter i Sverige och drar inte inkomstskatt för arbetarna. Så här säger ägaren Vladimir Briza i en intervju om den saken:

– För tillfället har vi en personalstyrka på 70 personer, men vi kan vara upp till hundra personer anställda. Det beror på hur många projekt vi har. Eftersom vi är ett tjeckiskt företag betalar vi skatt och sociala avgifter för våra anställda i Tjeckien.

Det är en sanning med modifikation. Företagets egna årsredovisningar visar något helt annat. Där kan man utläsa att Drawbridge enbart har haft fem egna anställda, år efter år. Samtidigt har man köpt in tjänster för stora belopp varje år. Och på företagets hemsida går det att utläsa att det varit hög omsättning på bemanningsverksamheten. Under 2014 har företaget levererat sammanlagt 180 ställningsbyggare till åtta olika projekt runt om i Sverige.

Verkar seriöst

Det är aldrig beställaren själv, eller huvudentreprenören vid ett bygge som kontrakterar Drawbridge. Vid samtliga projekt som företaget varit engagerat i är det en annan underleverantör som anlitat Drawbridge. Då är det svenska företag, som till exempel IBS byggnadsställningar AB. Men Drawbridge är inte heller slutpunkten på underleverantörskedjan. För trots att företaget inte är registrerat som arbetsgivare i Sverige och inte har svensk F-skatt, så är det medlem i den svenska arbetsgivarorganisationen, BI. Dessutom betalar man in avgifter till svenska arbetsmarknadsförsäkringar. Så det ser ut som ett etablerat svenskt företag.

– Jag har ett avtal med Drawbridge där de hyr ut arbetare till mig. De har bedyrat skriftligt i kontraktet att det är deras anställda. Företaget är medlemmar i BI och verkar seriöst, säger Daniel Asp, som är vd vid IBS byggnadsställningar, i en intervju.

Kallat till förhandling

Björn Petersson är ombudsman på Byggnadsarbetareförbundet. Han har fått en annan information.

– Vi har haft granskningsmöte med företaget och då berättade man att de som jobbar är inhyrda "egenföretagare", säger Björn Petersson. Det är inget som Byggnads accepterar. Facket betraktar arbetarna från Drawbridge som anställda och eftersom företaget är medlemmar i BI ska det omfattas av det svenska kollektivavtalet. Nu har Byggnads kallat BI till förhandling där fallet Drawbridge ska behandlas. Men inget är avgjort än. Men Drawbridge har alltså i över tio år kunnat vara verksamt i Sverige. Från företagets årsredovisningar för dessa år kan man räkna samman en omsättning på drygt 200 miljoner svenska kronor. Det rör sig alltså om minst 100 miljoner kronor som gått det svenska samhället förbi under dessa år, i skatter och avgifter.

9. Två arbetsmarknader – eller exemplet FoodTankers

Exempel: Två arbetsmarknader

I praktiken råder det på delar av arbetsmarknaden, för samma arbete, två parallella regelverk. För en utomstående finns lite eller ingen skillnad. Men inom företaget råder olika regelverk beroende på medborgarskap och ursprung. Olika behandling beroende av nationalitet är oacceptabelt. Lika lön för lika arbete med utgångspunkt från arbetslandets regler måste återigen bli norm på hela arbetsmarknaden.

20 kronor i timmen. Det är vad chaufförer från estniska DinoCarrier tjänar när de kör för svenska FoodTankers AB i Karlshamn. Chaufförerna tar hellre traktamente än lön, hävdar företags vd.

DinoCarrier har varit verksamma i Sverige i 14 år. Trots det är företaget inte registrerat som arbetsgivare i landet. Det betalar inte skatt och inte arbetsgivaravgifter i Sverige heller. Enligt deras svenske uppdragsgivare, FoodTankers, kör DinoCarrier internationell trafik kontinuerligt mellan Sverige, Norge och Danmark. Men både chaufförer och arbetsgivare lever lite farligt. Skulle Skatteverket bedöma det som att företaget har sin huvudsakliga verksamhet i Sverige och om de anställda har sin dygnsvila här, ja då kan de också bli skattskyldiga i Sverige.

För en utomstående betraktare är det svårt att säga vilket. Går man omkring i Karlshamn stöter man ganska snart på en tankbil det står FoodTankers på. Och utåt sett är FoodTankers ett skötsamt företag, som har kollektivavtal för sina svenska anställda. Men bakom ratten på tankbilen kan det lika gärna sitta en estnisk chaufför, utan kollektivavtal och med bara 20 kronor i timmen i lön. När man granskar DinoCarriers årsredovisningar historiskt ser man att de redovisade lönerna pendlar i medeltal på mellan 12 och 33 kronor i timmen mellan åren 2000 och 2013. Det senaste granskade året, 2013, låg lönen i medeltal på 20 kronor i timmen.

– Jag har trott att de klart hade bättre betalt än så, säger FoodTankers vd Thomas Petterson i en intervju.

– Om jag ska ge mig i hur det fungerar de i här länderna så betalar man ut en väldigt, väldigt låg grundlön och sen maximerar man traktamentena. De där 30 kronorna inkluderar de traktamentet?

Nej, vem räknar traktamente som lön?

– Hela europeiska transportvärlden... lönesättningen som chaufförerna vill ha... går vi och säger till chaufförerna att vi höjer deras grundlön och... De vill alltid hålla högsta möjliga traktamentes-betalning. Det är chaufförerna som begär det.

Du rättfärdigar en låg grundlön. En grundlön som ger chaufförerna en låg ersättning vid sjukdom och en låg pension.

– Nej, det gör jag inte, men om chaufförerna själva får välja är det den kort-siktiga lösningen. Att ha en lägre grundlön och en högre summa i handen.

Traktamentet när en est arbetar utomlands har det estniska skatteverket satt till 32 euro per dag. Och en estnisk chaufför kan väl ha en högre lön och samtidigt traktamente, eller hur? Hur tror du omvärlden kommer se på att FoodTankers har chaufförer som kör i det närmaste för slavlön?

– Jag tror vi tittar på det här lite olika. Du bara tittar på lönen och jag tittar på vad de får ut i månaden.

Har FoodTankers kollektivavtal?

– Ja, självklart!

Är det så du pratar med facket... att våra svenska chaufförer vill ha lägre grundlön...

– Nej, det är två olika system.

Hur tror du ser ut för FoodTankers att ni har chaufförer som kör på det här sättet? Påverkar det inte synen på ert företag?

– Vi betalar våra underleverantörer bättre än vad det generella marknadspriset är. Det vet jag för vi har i många sammanhang problem med konkurrenssituationen, därför att andra betalar på ett helt annat sätt.

Det är ju den andra sidan. Men hur tror det här kommer påverka synen på ert företag med DinoCarriers låga löner?

– Jag tror inte att det kommer påverka. Det som är intressant är: 1) Hur vi själva upplever det här. Är det ett rimligt sätt att jobba på? Är det rimligt ur chaufförernas perspektiv? Chaufförerna, som jag ser det och de jag har pratat med, har ett vettigt sätt att leva på. 2) Vad säger våra kunder? Jag skulle aldrig gå med på det här om jag visste att vi utnyttjade chaufförerna. Men de tycker att absolut inte det. Det kan jag svära på.

Så en est är värd 20 kronor men en svensk är värd kollektivavtalsenlig lön, menar du? Det blir skillnad på människor.

– Man tänker inte på det sättet utan alla tittar på vad de får ut i handen. Och då hamnar vi i ett helt annat läge. Jag förstår precis vad du säger, jag kan hålla med om de sakerna. Men hela transportbranschen är uppbyggd på detta sätt att chaufförerna vill ha det betalt på det sättet. Vi kan höja en grundlön men då får vi vara medvetna om att vi får lägga ner många delar av verksamheten. Och jag tycker att vi gör det på ett bättre sätt än många av våra konkurrenter. Vad vill jag då? Om jag skulle få bestämma här i världen då skulle jag vilja att lönesituationen var lika över hela Europa. Då hade allt blivit betydligt enklare och konkurrenssituationen sett helt ut på ett annat sätt, säger Thomas Petterson.



Tidigare rapporter i serien:

1. Sju fackliga betraktelser över den ekonomiska krisen, ISBN 978-566-2805-4
(Union reflections on the economic crisis, ISBN 978-566-2806-1)
2. Demokrati som hinder för EUs fria rörlighet, ISBN 978-566-2804-7
(Democracy as an obstacle for free movement within the EU, ISBN 978-566-2891-7)
3. Skyddet för den fackliga föreningsfriheten i olika internationella rättsakter och dess påverkan på EU, ISBN 978-566-2799-6
(Protection of trade union freedom of association in various international legal instruments and its effect on the EU, ISBN 978-566-2948-8)
4. När arbetskraftskostnaderna pressar priset, ISBN 978-566-2631-9
(When labour costs squeeze the price, ISBN 978-566-2949-5)
5. Vinnare eller förlorare, ISBN 978-566-2876-4
(Winners or losers, ISBN 978-566-2950-1)
6. Gäst i verkligheten, ISBN 978-91-566-2887-0
(Guest in reality, ISBN 978-566-2945-7)
7. För ett socialt Europa, ISBN 978-91-566-2959-0
(For a Social Europe, ISBN 978-91-566-2958-7)
8. LOs Europapolitiska prioriteringar 2014–2019, ISBN 978-91-566-2977-8
(LO's Key European Issues 2014–2019, ISBN 978-91-566-3058-3)
9. Bortom drömmar och tro – bilder av utstationering i praktiken och behovet av ett förändrat utstationeringsdirektiv, ISBN 978-91-566-3078-1
(Beyond dreams and belief – pictures of posting in practice and the need for an amended Posting of Workers Directive, ISBN 978-91-566-3077-4)

Rapporten beställs från LO-distribution:

lo@strombergdistribution.se

Telefax: 026-24 90 26

Juni 2015

ISBN 978-91-566-3078-1

www.lo.se

OMSLAGSFOTO: Lars Forsstedt