

Vita jobb

Privat

**Facklig handbok mot svartjobb och
social dumpning i privatägda företag**

Kurt Junesjö

© Kurt Junesjö och Landsorganisationen i Sverige 2007

Grafisk form: LO

Grafisk produktion: MacGunnar – Information & Media

Tryck: LO-Tryckeriet, Stockholm 2007

ISBN 91-566-2299-6

LO 07.05 150

Bruksanvisning; så kan du använda Vita jobb – privat

VITA JOBB ÄR BESTÄLLD AV LO, som en fortsättning på projektet Ordning och Reda. Det är Kurt Junesjö som är författare. Han är förbundsjurist och har arbetat i många år på LO TCO Rättsskydd med sådana frågor som behandlas i boken.

Vita Jobb Privat är ingen bok som man ska läsa från pärm till pärm. Det är en uppslagsbok för att lösa problem. Tanken är att man ska kunna läsa bara det avgränsade avsnitt, man behöver för att lösa sitt aktuella problem. Det gör det nödvändigt med vissa upprepningar.

Det lättaste sättet att hitta rätt är att använda innehållsförteckningen. Läs igenom den och finn det avsnitt som passar.

Boken är indelad i fem huvudavsnitt.

Det första avsnittet är kapitlen 1–5. De presenterar översiktligt vad boken handlar om och hur man ska jobba fackligt för att komma åt svartarbete när privata företag handlar upp tjänster. I kapitel 5 kan du också läsa hur man kan jobba för att samordna det fackliga arbetet lokalt.

Det andra avsnittet, kapitlen 6–8 är rena faktaavsnitt. I kapitel 6 redogör vi för hur den ekonomiska brottsligheten ser ut i lagboken. I kapitel 7 beskrivs vilka myndigheter som kan ge information och som du kan vända dig till som facklig representant när du behöver råd, hjälp eller ska anmäla ett företag som du tycker betar sig skumt. Kapitel 8 ger tips om hur du kan gå tillväga i kontakterna med media.

Det tredje avsnittet, kapitlen 9–12, handlar om hur facket kan jobba på beställarföretaget. Beställarföretaget kallar vi i den här boken det företag som köper från entreprenadföre-

tag eller företag som hyr ut arbetskraft. Beställarfacket sitter på bra kontrollverktyg för att kunna kontrollera social dumpning och svart verksamhet. Tyvärr utnyttjas de i allt för liten utsträckning. Problemet här är att det i regel inte är samma fack som sitter på kontrollverktygen som det som drabbas av den svarta verksamheten i leverantörsföretaget. Men det är en felsyn. Som vi visar i boken drabbas du också som anställd på beställarföretaget när ditt företag handlar upp svarta tjänster eller företag som inte har kollektivavtal.

Det är framförallt industriförbunden och offentligförbunden vilka som beställarfack sitter på kontrollverktygen mot svart verksamhet. Hur beställarfacket, som vi i den här boken kallar det fack som organiserar de anställda på beställarföretaget, ska utnyttja lagstiftningen för att stoppa social dumpning och svart verksamhet, kan du läsa om i kapitlen 9–12 i boken. Handledningen för beställarföretaget är uppdelad i tre olika avsnitt.

1. Hur man ska organisera arbetet på beställarföretaget alltså den rent fackliga organisationen för att komma åt svart verksamhet.
2. Vilka lagregler som finns för fackets kontrollarbete, och en checklista som man kan använda sig av i förhandling där arbetsgivaren använder sig av icke anställda för att utföra arbete i företaget. Där finns också tips om hur man i samarbete med arbetsgivaren kan använda själva upphandlingsavtalet för att ta kontroll över den svarta verksamheten.
3. Om facket på beställarföretaget inte lyckas i samarbetet med sin arbetsgivare finns det mycket kraftfulla verktyg att använda sig av i form av blockad av leverantörsföretag som saknar kollektivavtal och sympatiåtgärder mot det egna företaget. Det kan du läsa om i kapitel 12, *Verktyg kollektivavtalet blockadvapnet och sympatiåtgärder*. Detta är verktyg som

bara förbundet centralt sitter på, men det finns en utförlig beskrivning så att du förstår hur det fungerar. Vissa förbund kan ha avvikande rutiner, så kolla med ditt fackförbund.

Det fjärde avsnittet i boken, kapitlet 13 *Att organisera det fackliga arbete hos leverantören*, handlar om hur man ska organisera verksamheten på leverantörsföretaget, alltså det företag som går in som anbudsgivare till beställarföretaget. Facket där har mycket färre kontrollmöjligheter än facket på beställarföretaget. Men i leverantörsföretaget kan facket kontrollera underleverantörer till leverantörsföretaget på ett mycket effektivt sätt, på samma sätt som facket på beställarföretaget gjorde. Då är det alltså kapitlen 9–12 som gäller också på leverantörsföretaget.

Det femte avsnittet, Kapitel 14 är en skiss till etiska regler för privat upphandling. Tanken med detta avsnitt är att man ska kunna ta upp en diskussion med sin arbetsgivare om hur man ska handla upp vitt. De etiska reglerna är ganska högt ställda. Det innebär sannolikt att du inte kan få igenom alla i en förhandling med din arbetsgivare. Men det är inte heller meningen med de etiska reglerna. De etiska reglerna är tänkta som ett slags maximalalternativ och får du bara igenom en del av dem med din arbetsgivare så kommer du att kunna stoppa en hel del svart verksamhet och social dumpning.

Mycket av arbetet för att undvika svart verksamhet går ut på att finna information om de företag som är skumma. I kapitel 15 *Hur hitta information* finns upplysningar om hur du kan leta rätt på relevanta upplysningar om leverantörsföretag till exempel vem som äger dem eller är styrelseledamöter. Men här kan du också använda dig av enklare medel, till exempel att ringa till kronofogdemyndigheten och begära information om personer som du misstänker jobbar med svart verksamhet.

Vita Jobb Privat finns endast tillgänglig elektroniskt. Det innebär att om du vill använda den, måste du tanka ned den och låta skriva ut den. Du får självfallet kopiera den så mycket du vill, däremot får du inte ta betalt för kopiorna. Du får inte heller ändra i texten utan författarens skriftliga tillåtelse.

Det är första gången någon gör en sådan bok, så den kan självfallet bli bättre. Hittar du några fel, eller tycker att boken kan förbättras på något sätt, är du välkommen att höra av dig till författaren, Kurt Junesjö på e-post kurt@kurt.nu.

Stockholm i mars 2006

Kurt Junesjö

Innehåll

1. Svart eller vitt?	12
Svartarbete facklig fråga?	12
Kollektivavtalet Sveriges ”minimilönelag”	13
Facklig samverkan trög	14
2. Svartarbete och upphandling i offentlig sektor	16
Lagen om offentlig upphandling (LOU)	16
ILO-konvention nr 94	17
3. Svartarbete vid privat upphandling av tjänster	19
Fackliga redskap hos beställarföretaget	19
Hur komma åt oseriösa utländska företag?	21
4. Samordna det fackliga arbetet	27
Samarbete fack och arbetsgivare mot svartarbete	27
Att bygga lokala nätverk	29
5. Arbetsrätten bästa verktyget	32
Arbetstagarbegreppet	32
Kollektivavtalet	32
Vetorätten	34
MBL, styrelserepresentation, arbetsmiljölögstiftningen	34
6. Ekonomisk brottslighet; ekobrotten	35
Ekonomisk brottslighet hur ser den ut?	35
De ekonomiska brotten	35
Utsatta branscher	37

Ekobrotten	37
Mervärdesskatt	38
Sociala avgifter och arbetsgivaravgifter	39
Preliminärskatteavdrag	39
Kontrollavgifter	40
F-skatt	40
Bokföringsbrott	42
Skattebrottslagen	43
Vårdslös skatteuppgift	43
Försvårande av skattekontroll	43
Näringsförbud	44
Penningtvätt	45
7. Kontakt med myndigheter	46
Skatteverket	46
Polisen	46
Ekobrottsmyndigheten	47
Kronofogdemyndigheten	49
8. Mötet med medier	50
9. Organisera arbetet på beställarföretaget	52
Facklig organisation för vita jobb	52
MBL, 38-40 §§ MBL olika modeller	54
Bakgrund	55
Förhandling och veto 38-40 §§ MBL	56
Underentreprenörer och MBL 38-förhandling	60
Arbetstagarbegreppet	61
F-skattsedel och arbetstagarbegreppet	63
Vetoförklaring	64
När kan vetorätten utövas?	65
Innehållet i vetoförklaringen	66

Allmänt godtaget inom parternas avtalsområde	66
Vetots utformning	67
Vetots rättsverkan	67
Skadeståndskyldighet mot facket	68
Modellen godkända företag (Byggnads modell)	69
Modellen förenklat förfarande	70
Leverantörsföretag	70
Vad är entreprenörsföretag?	72
Utländsk entreprenör	74
Kontroll av underentreprenör	75
Uthyrning av arbetskraft	75
Lokala fackliga strategier vid inhyrning	78
Ensamföretagare, F-skattare	79
Gränsdragningsprinciper	80
Att skapa ordning och reda mellan LO-förbunden	82
10. Checklista vid förhandling enligt 38 § MBL	83
Vilka uppgifter ska facket kräva i entreprenadförhandlingar?	83
Entreprenadföretagets firmanamn och organisationsnummer	83
Kontaktman på entreprenadföretaget, entreprenadföretagets adress och telefonnummer	84
Entreprenadföretagets kollektivavtal	84
Uppgift om entreprenören avser att anlita underentreprenörer för arbetet	84
Namn och personnummer på de anställda vid entreprenadföretaget	85
Omfattning av tilltänkt entreprenad i arbetstimmar	85
Uppdragets art och geografiska placering	85

Uppgift om hur företaget avser att tillhandahålla personalutrymmen enligt 1 kap 2 § arbetsmiljölagen resp. 2 kap 8 § arbetsmiljölagen	86
Uppgift om samordningsansvar enligt 3 kap 7 § arbets- miljölagen	87
11. Verktyg för kontroll av upphandling	88
Samarbete arbetsgivare och fack	88
Entreprenörsavtal med underleverantörer för att undvika svartarbete	89
Förslag till bestämmelser i upphandlingsavtalet	90
Kollektivavtal självklart krav på leverantören	92
Kontroll av föreskrifter i upphandlingsavtal	93
12. Verktyg kollektivavtalet, Blockadvapnet, Sympatiåtgärder	94
Kollektivavtalet medel mot social dumpning	94
Vad är ett kollektivavtal?	94
Olika typer av kollektivavtal	95
Kollektivavtal med arbetsgivarorganisation	96
Företagsavtal	96
Hängavtal	97
Uthyrning av arbetskraft; bakgrund	97
Bemanningsavtalets uppbyggnad	98
Lokala fackliga strategier vid inhyrning	99
Oorganiserad arbetskraft	100
Att teckna kollektivavtal	102
Gränsdragningsprinciper	102
När ska man teckna hängavtal	103
Förhandlingsframställan	105
Till förhandlingsframställan fogas	106
Förhandling om hängavtal	106

Förhandlingsvägran	107
Protokoll och förhandlingar	108
Stridsåtgärder	109
Avtal tecknas	115
Riktlinjer för avtalstecknande	115
13. Att organisera det lokala fackliga arbetet hos leverantören	119
Förhandling hos anbudsgivaren	119
Sekretess hos anbudsgivaren	119
Underentreprenörer	122
14. Etiska regler för privat upphandling. Förslag	124
15. Hur hitta information?	127
Databaserade Informationssystem	127
Sema Group	128
Basun	128
Aktiebolagsregistret	129
Handels- och föreningsregistret	129
Spar	130
UC AB Affärs- och kreditupplysningsföretaget	130
16. Avtal vid Iggesund bruk AB	133
Avtal om rutiner vid anlitan- de av entreprenör alt konsult	133
17. Förslag till avtal mellan Korsnäs AB och Pappersavdelningen vid Korsnäs (överenskommelse träffades ej)	136
Lokalt avtal om regler för entreprenader och inhyrning av arbetskraft	136

1. Svart eller vitt?

Svartarbete facklig fråga?

Svartarbete är inte någon exakt term. Det kan betyda olika saker beroende på vem det är som använder den och i vilket sammanhang. I denna skrift använder vi beteckningen om arbete där arbetsgivare som utnyttjar arbetskraft utan att betala skatt och sociala avgifter. Men vi räknar också in sådana arbetsgivare som betalar långt under avtalsenliga löner. I regel är det samma kategori av arbetsgivare. De som inte betalar samhällseliga avgifter, betalar i regel också dåliga löner.

Svartarbete bygger ofta på en beroendeställning, och den skapar också en dålig förhandlingsposition för arbetstagaren, när det gäller löneinrivning vid utebliven eller fel ersättning, semesterlön etc.

Men inte bara det, arbetstagaren försätter sig själv i en situation som ger utrymme för utpressning. Att jobba svart är straffbart och arbetsgivaren drar med det in arbetstagaren i sin brottsliga verksamhet. Det skattebrott arbetstagaren begår, är en utpressningsgrund vid förhandlingar om löner och andra villkor. Men det är arbetsgivaren som har största fördelen, eftersom han alltid är den starkare parten, medan arbetstagaren i praktiken ofta ställs vid sidan av de skyddslag, till exempel anställnings- skyddslagen som tillkommit för att skydda arbetstagaren. Mycket ofta är arbetstagaren som svartarbetare tvingade till detta på grund av sin utsatta ställning, Det kan vara att arbetstagaren är utlänning och saknar arbetstillstånd eller är arbetslös och har svårt att få vita jobb. Inom till exempel hotell- och restaurangbranschen är detta ofta huvudanledningen till svartarbete.

Varje år förlorar staten stora inkomster på grund av skattefusk. Skattebortfallet uppgår enligt Skatteverkets beräkningar till cirka 90 miljarder kronor vilket motsvarar 5 procent av BNP eller 9 procent av den totala skatteuppbörden. Ungefär hälften av detta belopp, cirka 40 miljarder, beror enligt Riksrevisionsverkets beräkningar på svart arbete¹. Sannolikt ökar andelen svartarbete successivt. I byggbranschen som Skatteverket har specialstuderat omsätter svart arbetskraft 1 miljard kronor om året i upptäckt verksamhet. Men Skatteverkets utredare tror att 10 miljarder kronor är en rimlig skattning om man inkluderar den oupptäckta verksamheten. Och man talar då bara en bransch: bygg och anläggning.²

Svartarbete är ett brott. Men det är för den skull inte bara en uppgift för polis, skattemyndigheter och arbetsmiljöverket att bekämpa. Kampen mot svartarbete är en av fackets viktigaste uppgifter. Ur facklig synpunkt är svartarbete alltid negativt och ska bekämpas.

Kollektivavtalet Sveriges "minimilönelag"

Sverige har ingen minimilönelagstiftning. Det är istället kollektivavtalet som täcker 80–90 procent av de svenska arbetstagarna, som är Sveriges reella minimilönespär. Fackets viktigaste uppgift är att teckna kollektivavtal. Facket säger till arbetsgivaren: "Här får du fredsplikt under tre år men då får du garantera att arbetstagarna får minst den lön och de villkor som finns i kollektivavtalet." Facket är en utbudskartell som håller upp priset på varan, det vill säga arbetet. Om då ett eller några av de företag som konkurrerar på den svens-

1 Källa Skatteverket Riksprojektet "Svart arbetskraft" ska störa och få bort svartjobben i byggbranschen Hemsidan uppdaterades: 2005-10-11.

2 Realtid.se (nättidning) 20050303, som återger intervju med Skatteverkets utredare, Lars Orsin, som utrett svartarbete i byggbranschen 2005.

ka marknaden kan betala sina arbetstagare lägre löner och få lägre kostnader genom att inte betala skatt och sociala avgifter, försäkringar och semesterersättning etc., blir det en konkurrens på ojämlika villkor. De justa företagen slås ut i denna konkurrens. Det är något som har hänt inom restaurangnäringen där det i många fall är svårt för restauranganställda att erhålla arbete utan att ta emot svarta löner. Blir de svarta lönerna tillräckligt omfattande slår denna brottsliga verksamhet successivt ut även den vita verksamheten genom illojal konkurrens. Det är därför bekämpning av svartarbete är en viktig facklig arbetsuppgift.

Genom EG-rätten har vi fått ett omfattande regelverk för offentlig upphandling. Det regelverket går att använda för att bekämpa svartarbete. Något motsvarande regelverk som skulle gå att använda när privata företag upphandlar tjänster finns inte. Den fackliga verksamheten för att bekämpa svartarbete vid privat upphandling blir på det sättet mindre regelstyrd men ur facklig synpunkt egentligen enklare.

Facklig samverkan trög

Tyvärr har de fackliga organisationerna ännu inte börjat samverka på ett sådant sätt att svartarbete vid privat upphandling bekämpas på ett effektivt sätt. Om ett pappersbruk upphandlar frakten av pappersbalar så ser kanske inte Pappers det som sin uppgift att granska att befraktaren är en seriös företagare. Det överlåter man åt Transport. Och då blir kontrollen mindre effektiv, eftersom det är Pappers lokala fackliga företrädare som sitter på de viktigaste kontrollverktygen.

Syftet med den här skriften är att vara en handbok så att man förenar den fackliga kraften i fack som verkar på det beställande företaget Pappers i vårt exempel och den utförande branschen Transport i vårt exempel.

Det är ett misstag att tro att Pappers i vårt exempel då ger Transport en favör. För om facken i Sverige inte förmår att upprätthålla kollektivavtalet som en alltomfattande norm för arbetslivet då faller hela den svenska modellen. Den ökande internationaliseringen i arbetslivet, utökningen av EU och kapitalets internationalisering innebär att hoten är akuta. Transport är det förbund som först och i störst omfattning utsatts för denna sociala dumping genom lågprisimport av arbetskraft. Nu är det entreprenadförbundens tur, Byggnads och Kommunal som med sin anläggningssektor och jordbrukssektor framförallt i södra Sverige utsätts för stort tryck. Men det är också de traditionella industriförbunden till exempel IF Metall som börjar känna av låglönedumping. Vi måste därför själva få till stånd en effektiv verksamhet genom:

1. effektiva arbetsmetoder,
2. att bygga lokala nätverk mellan de fackliga organisationerna,
3. att bygga upp ett fungerande kontaktverk mellan fack och polis, skattemyndigheter, kronofogdemyndigheter och arbetsmiljömyndigheter lokalt.

2. Svartarbete och upphandling i offentlig sektor

Lagen om offentlig upphandling (LOU)

Konkurrensrätten är ett av de mäktigaste verktygen i EUs arsenal för att främja fri rörlighet av varor, tjänster och kapital över gränserna. Den EG-lagstiftning som reglerar offentlig upphandling har i Sverige direkt översatts till en lag, Lagen om offentlig upphandling (LOU). Domstolarna i Sverige har tolkat LOU så att kommuner och andra offentliga upphandlare inte får kräva kollektivavtal som en förutsättning för att en entreprenör ska tilldelas ett uppdrag. Det har medfört att upphandlingslagen blivit ett mäktigt verktyg för social dumpning. Den tillämpningen av LOU som skett i Sverige har medfört att villkoren försämrats kraftigt för många som arbetar i konkurrensutsatt offentlig verksamhet.

Den grupp som blivit mest hårdhänt behandlad är säkerligen transportarbetarna. Ett känt exempel är Kommunals strid för kisspauser i 1999 års konflikt för bussförarnas avtal. Den sociala dumpningen hade då gått så långt att arbetsgivarna drog in kisspausen i syfte att kunna lägga så låga anbud som möjligt och därigenom få upphandlingen.

De möjligheter som lagstiftaren givit facken för att kontrollera oseriösa entreprenader är förhandlings- och vetorätsreglerna i 38–40 § medbestämmandelagen (MBL). De borgerliga partierna avskaffade vetorätten under sin regeringsperiod 1990–93. När socialdemokraterna återställde dessa församlingar 2003 avskaffades emellertid möjligheten till facklig kontroll av statliga och kommunala upphandlingar i riksdagsbehandlingen. Lagrådet påstod att vetorätsreglerna i MBL mot

oseriösa entreprenader vid offentlig upphandling stred mot EG-rätten. Enligt min uppfattning var detta en ren politisk tolkning av EG-rätten som det saknas tillräckligt stöd för. Effekten är dock att kontrollen av offentlig upphandling måste ske utan det viktigaste påtryckningsmedlet, vetorätten, som i praktiken är avskaffad vid offentlig upphandling.

I den privata sektorn finns det kraftfulla verktyget veto kvar, men det utnyttjas tyvärr i väldigt liten omfattning.

ILO-konvention nr 94

Erfarenheten att offentlig upphandling medför social dumpning är inte något som bara de kommunala busschaufförerna erfarit. Det är en sedan länge känd effekt av offentlig upphandling. Redan 1948 antog därför ILO³ ILO-konvention nr 94 om arbetsvillkor vid offentlig upphandling. Konventionen förbjuder myndigheter att pressa anbudspriser genom att låta entreprenören konkurrera inbördes med sociala villkor för anställda. Enligt konventionen får endast entreprenörer som tillämpar sådana villkor som gäller i landet och som är fastställda i kollektivavtal eller motsvarande delta i offentlig upphandling.

För att en sådan konvention ska gälla i ett land krävs att riksdagen godkänner den och stiftar en lag med föreskrifter. När konventionen skulle behandlas i den svenska riksdagen sade både SAF och LO nej till att Sverige skulle ratificera konventionen. De ansåg det som så självklart att arbetstagare och arbetsgivare skulle vara bundna av kollektivavtal att det inte behövdes några särskilda regler för offentlig upphandling⁴. Tyvärr har denna samsyn mellan SAF och LO om kollektivav-

³ International Labour Organisation, som är ett FN-organ som bland annat ger regler för att övervaka arbetsförhållandena för arbetstagare.

⁴ Kungl. Maj:ts proposition 1950 nr 188.

talets värde inte hållit sig till våra dagar. Idag med den ökade betydelsen av offentlig upphandling har LO länge försökt få till stånd en ratificering av ILO-konventionen. Svenskt Näringsliv motsätter sig ratificeringen och säger bland annat att den strider mot EG-rätten.

Men LOs linje är alltså oförändrad. Offentlig upphandling ska bedrivas så att social dumpning aldrig är ett konkurrensmedel.⁵

Social dumpning vid upphandling av tjänster får samma negativa konsekvenser vare sig upphandlingen är privat eller offentlig. Den norm mot social dumpning som ILO lagt fast för offentlig verksamhet bör därför också tillämpas vid privat upphandling.

Om upphandlingen gäller sådan verksamhet för vilken arbetsgivaren är förhandlingsskyldig enligt medbestämmandelagens regler om entreprenad ska facket därför ställa motsvarande krav på upphandlingen. Det gäller om den av arbetsgivaren tilltänkta upphandlingen kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget genom parternas avtalsområde, som det uttrycks i lagtexten. Det är inte prövat av Arbetsdomstolen men det verkar vara rimligt att samma norm ska gälla för privat som för offentlig upphandling.

5 Beslut i LO-styrelsen 2001-12-13, finns återgivet i boken Offentlig upphandling effektivisering eller social dumpning, Kurt Junesjö, LOs förlag 2001 sid. 12.

3. Svartarbete vid privat upphandling av tjänster

Fackliga redskap hos beställarföretaget

När ett privat företag ska anlita icke anställd arbetskraft för att låta utföra arbete kan beställarfacket använda fyra olika regelsystem för att styra bort från svart verksamhet.

1. ARBETS RÄTTEN

Företaget som handlar upp tjänsten är inte arbetsgivare till de arbetstagare som utför tjänsten. Men beställarföretaget är i alla fall skyldigt att iaktta många arbetsrättsliga regler mot de fackliga organisationerna på den egna arbetsplatsen. Det gäller framförallt informations- och förhandlings-skyldighet enligt medbestämmandelagen. Beställaren av tjänsten kan också vara skyldig att iaktta andra regler, till exempel arbetsmiljöbestämmelser för arbetskraft som ska arbeta på beställarens arbetsplats. Dessutom finns den viktiga aspekten om leverantörens arbetstagare har rimliga arbetsvillkor. Har de inte det kan facket alltid blockera arbetet genom krav på kollektivavtal understött av hot om stridåtgärder. Detta är det effektivaste verktyget för att undvika svartarbete, men det är förvånande sällan använt. Man frågar sig oroligt om facket har glömt sina grundläggande redskap.

2. SKATTELAGSTIFTNINGEN

Det beställande företaget är skyldigt att betala mervärdesskatt på tjänsten. Om den som tillhandahåller tjänsten har F-skattsedel men i själva verket jobbar som arbetstagare kan

även beställaren bli skyldig att betala den falske F-skattarens skatt.⁶ Genom att kontrollera, inte godkänna, lägga veto eller anmäla svarta företag, går det rensa i denna djungel.

3. UPPHANDLINGSAVTALET

Den här boken behandlar ofta konflikter med arbetsgivaren. Men det är självfallet inget normaltillstånd mellan arbetsgivare och fack. De flesta fack har en bra relation med sin arbetsgivare och genom att utnyttja den kan facket få in bestämmelser om skyldighet att ha kollektivavtal och andra regler som förhindrar social dumpning och svartarbete direkt i det avtal som beställaren upprättar med leverantören.⁷

4. SKADESTÅNDRÄTTEN

Om uppdragsgivaren genom försumlighet skadar den personal som anlitas genom uppdragsavtalet, kan en direkt skadeståndsskyldighet uppkomma för uppdragsgivaren mot den skadade arbetstagen. I den här boken behandlar vi inte detta redskap.

De fackliga organisationerna på det beställande företaget har stor möjlighet att använda sig av och påverka samtliga dessa fyra regelsystem. Leverantörsfacket är i en avsevärt svagare position.

De särskilda förhandlingsreglerna vid entreprenad med vetorätt för den fackliga organisationen gäller endast hos det företag som köper upp tjänst med icke av beställarföretaget anställd arbetskraft. De kontrollmöjligheter som finns enligt

⁶ Se avsnittet Ekonomisk brottslighet; ekobrotten, sid 35.

⁷ Se avsnittet Entreprenörsavtal med underleverantörer för att undvika svartarbete, sid 89.

detta regelsystem finns alltså endast hos beställarföretagets fackliga organisation.

På större företag anlitas i regel inte oseriösa företag i direkt kontrakt mellan beställaren och det oseriösa företaget. Men inte sällan byggs det upp en kedja med underentreprenader i många led. Vi kan visa det med ett exempel som togs upp i ett radioprogram.

Vadin och hans 11 arbetskamrater från Vitryssland jobbade flera månader under 2004 med Stockholms Lokaltrafiks bygge av en vagnhall i Upplandsbro. De fick inget betalt. Bygget kostade 800 miljoner i skattepengar. PEAB som huvudentreprenör svär sig fria från ansvar. Vadin och hans kamrater jobbade för en underentreprenörs underentreprenör. Den lönen var inte PEAB:s ansvar. Vadin och hans 11 kamrater saknade arbetstillstånd och hotades till livet när de försökte få betalt. Här finns nu tre stora förlorare. Vadin och hans kamrater, de arbetslösa byggnadsarbetarna i Stockholmsområdet, eftersom många småföretag inte kan konkurrera med svartlönerna där och sist men inte minst skattebetalarna.

För när SL som är ett stort kommunalägt trafikföretag genom byggföretaget PEAB handlar upp billig svart slavarbetskraft sparar samhället inga pengar. De tappar skatteinkomster, människor kostar sjuklön eller pension på grund av dålig arbetsmiljö och vi får en grogrund för organiserad brottslighet. Representanten för PEAB förnekade att det fanns svart arbetskraft på entreprenaden, men det framgick klart i programmet att några av Vadins arbetskamrater hade jobbat så länge som 11 månader på denna arbetsplats.

Hur komma åt oseriösa utländska företag?

I många av de uppmärksammade fall då arbetstagare vid entreprenadarbete utnyttjats oskäligt har det rört sig om yrkes-

grupper som normalt inte organiseras av fackförbundet på industriarbetsplatsen till exempel byggnadsarbete på en verkstadsindustri. Vi ska här redovisa två fall, båda från IF Metalls område, sannolikt eftersom dessa industrier oftast är utsatta för entreprenadarbete av icke seriösa entreprenörer.

Det första gällde en slovakisk inhyrd ugnsmurare som den 1 juli 2003 dödsstörtade i en 600 grader varm koksugn på SSAB:s stålverk. Den omkomne var en av cirka hundra slovakiska entreprenadanställda som arbetade på koksverket. Den omkomne föll ned genom ett påfyllningshål för kol i en av ugnarna. Ugnen var avställd men 26-åringen hamnade på kolbädden och dog troligen omedelbart, av fallet eller av hettan. Det tog två timmar innan man kunde kyla ned ugnen så pass att det gick att få ut kvarlevorna. Dödsolyckan orsakades enligt Arbetsmiljöverkets haverikommission bland annat av uppenbara brister i arbetsmiljön. Bland annat dessa:

- Arbetsgivaren hade inte kunskap om gällande arbetsmiljöregler.
- När arbetaren föll ned i fyllhålet var det produktionsstopp, och hålet skulle då ha varit täckt med galler.
- Tidigare tillbud, då en arbetare trampat ned med ena benet i ett fyllhål, hade inte lett till förändringar i säkerhetsarbetet.
- Upprepade påpekanden från den som samordnade arbetsmiljöarbetet hade inte lett till tillräckliga åtgärder.
- Fallsele användes inte. Dessutom var den fallsele som fanns dåligt konstruerad. En arbetare som föll riskerade att bli hängande i selen i 700 graders värme i ugnen.⁸

⁸ Källa Dagens Arbetes nätupplaga bl a artiklarna, Fel lägga ned förundersökning, Inget åtal för dödsolycka, Arbetet igång efter olyckan på SSAB.

Många av dessa brister i arbetsmiljöarbetet berodde på okunskap om svenska arbetsmiljöregler och övriga var sådana att det skulle ha varit otänkbart att en fast anställd metallare på SSAB hade råkat ut för dem alla. Att åklagaren trots bristerna i arbetsmiljön, valde att lägga ned åtalet, är inte ägnat att förvåna. Okunskapen om arbetsmiljöbrott är tyvärr ofta stor hos polis och åklagare.

Exemplet visar vikten av att entreprenadarbetare oavsett vilket företag de kommer från integreras i det ordinarie skyddsarbetet. Förutom att det skyddar de inhyrda arbetarna ger det möjlighet att skaffa information om företaget som kan vara värdefull för arbetet med vita jobb. Låt alltså inte "vi och dom-tänkandet" styra inställningen till arbetsmiljöbevakningen, utan se till det fackliga solidaritetsarbetet.

Ett annat exempel är händelsen med 25 slovakier som arbetade tio timmar om dagen sju dagar i veckan för under tio kr i timmen på Volvo.

Sedan skandalen blivit känd träffade Volvoklubben en uppgårelse med Volvo att villkoren ska garanteras i affärskontrakten med utländska leverantörer. Det är kanske inte den allra effektivaste uppgårelsen ur facklig synpunkt men kan vara ett komplement till övrig facklig verksamhet. Det viktigaste är självfallet att facket ser till att avtal träffas direkt med de företag som är entreprenörer eller inhyrare. I dessa situationer finns bra fackliga verktyg:

MBL ger facket full möjlighet att i förväg, alltså innan leverantören anlitas kontrollera arbetsvillkor och t.o.m. genom veto förbjuda oseriösa entreprenader.

Facket ska alltid, om entreprenör inom avtalsområdet saknar svenskt kollektivavtal, kräva det. Vägrar företaget så kan det blockeras ut genom sympatiåtgärder i form av strejk mot den egna arbetsgivaren, i det här fallet mot Volvo.

Kollektivavtalet och samordningsansvaret enligt arbetsmiljölagen ger facket möjlighet att löpande kontrollera att avtalet uppfylls och efterlevnad av arbetstids- och arbetsmiljöbestämmelser.

Vi ser här början till en mycket farlig utveckling, där arbetsgivaren vädrar möjligheter till stora lönesänkningar. Det gäller därför för alla fack att agera hårt och gemensamt.

Byggnads ska enligt LOs organisationsplan, alltså den plan som bestämmer vilket fackförbund som ska organisera de anställda på en viss typ av arbetsplats, kontrollera att det utländska företaget har kollektivavtal. Men om arbetet sker inne på en industri saknar Byggnads normalt möjlighet att kontrollera att entreprenören verkligen har kollektivavtal.

Dessutom är arbetsrättslagstiftningen i Sverige huvudsakligen uppbyggd så att det är fackförbundet hos den arbetsgivare som anlitar arbetskraft, anbudsgivaren, som inte är anställd av honom själv som har de fackliga kontrollmöjligheterna.

Men det är inte så enkelt att Transport har avtalsrätten till ett transportarbete som sker innanför ett industriområde. I Sverige bygger nämligen avtalsrätten i huvudsak på den så kallade industriförbundsprincipen, det vill säga att det fackförbund som har huvuddelen av yrkesverksamheten till exempel visst träarbete, också organiserar de flesta andra yrkesgrupper inne på industrin. Men det ska vi utveckla senare i denna skrift.

Den svenska modellen där kollektivavtalet utgör det enda minimilöneskyddet kräver nästan att alla företag har kollektivavtal. Annars fungerar inte systemet. Om arbetsgivaren kan börja anlita entreprenörer som saknar kollektivavtal även för områden som ligger utanför industriförbundsprincipsområdet, kan man räkna med att denna lägre lön som den kollektivavtalslöse arbetsgivaren kan betala, så småningom också

smittar av sig på de vanliga industriarbetarna. Att upprätthålla kollektivavtal för alla företag som jobbar i Sverige är därför ett gemensamt intresse för både de fackförbund som har organisationsrätten för arbetstagaren hos beställarföretaget, som de fackförbund som har organisationsrätten för utförarverksamheten.

Tyvärr fungerar det inte så idag. Det förekommer till och med fall där det beställande företags fack, vi kommer att kalla dem beställarfack i fortsättningen, ser fördelar med att anlita billig kollektivavtalslös arbetskraft. Därigenom får man till exempel billiga transporter och kan då effektivare konkurrera med andra företag och därigenom behålla de egna jobben.

Det är en tanke som strider mot hela den solidariska fackföreningsrörelsens princip och som om den tillämpas mer generellt ganska snabbt kommer att slå ut den svenska kollektivavtalsmodellen. Det är därför viktigt att beställarförbundet och utförarförbundet får upp ett fungerande samarbete. Centralt inom fackförbunden inser man nog att detta är nödvändigt, men lokalt har samarbetet ännu inte börjat fungera särskilt bra.

LO har som en fortsättning på det så kallade Ordning och redaprojektet⁹, påbörjat en försöksverksamhet för att få till stånd ett lokalt samarbete mot svartarbete och social dumpning vid privat upphandling. Detta lokala samarbete kräver att avdelningar och i förekommande fall sektioner samarbetar lokalt, men framförallt att samarbete sker på klubbnivå. Det är klubbarna i beställarföretagen som sitter på informationen och kan förmedla den till den fackliga lokala utförarförbundet, till exempel Transports lokala företrädare.

9 Handbok för ordning och reda på arbetsmarknaden, LO november 2004, finns på LOs hemsida www.lo.se.

För att det ska fungera krävs att vi slipar och använder de fackliga verktygen framförallt medbestämmandelagen, styrelserepresentationslagen och lagen om facklig förtroendeman. Men det krävs också att vi bygger upp ett fackligt kontaktnätverk som inte bara finns på papperet.

4. Samordna det fackliga arbetet

Samarbete fack och arbetsgivare mot svartarbete

Facket och arbetsgivaren har ofta gemensamma intressen. Båda vill att företaget ska gå bra och ge vinst så att det ger fortsatt jobb och vinst. Men det innebär inte att facket, arbetstagarna och arbetsgivaren har sammanfallande intressen. Fackets naturliga roll är att vara motpart till arbetsgivaren. Rent ekonomiskt är det enkelt.

Ett företag i en kapitalistisk omgivning har ett huvudmål, att tjäna så mycket pengar som möjligt åt sina ägare. Företag som släpper det målet överlever inte på lång sikt.

Men de pengar som kommer in till företaget på grund av försäljning av varor eller tjänster ska fördelas mellan kostnader, investeringar, vinst, löner och andra ersättningar. Fackets självklara uppgift är att se till att arbetstagarnas andel av denna kaka blir så stor som möjligt. De ska också se till att vinsten inte produceras på bekostnad av arbetstagarnas hälsa eller välbefinnande. Här finns det därför en självklar konflikt som inte är ful eller skamlig. Den ska finnas. Släpper facket denna målsättning, jobbar det inte längre i medlemmarnas intresse.

När företagsledningen därför handlar upp en entreprenad eller en annan tjänst är det självklart att företaget vid lika kvalitet på utfört arbete, väljer det anbud som är lägst. Det är också den ur facklig utgångspunkt naturliga avvägningen, men bara så länge de som ska utföra arbetet har avlöningsförmåner, andra ersättningar, arbetsmiljö, arbetstider och andra förhållanden som uppfyller skäligen krav. Ett av de skäligen kraven är kollektivavtalsenlig nivå på löne- och anställningsförmåner.

Att facken på de företag som handlar upp tjänster stöttar facken och arbetstagarna på det beställarföretaget och ser till att det är just är inte någon "ädel" verksamhet som bara gynnar byggnadsarbetarna, elektrikerna, städarna, lastbilschaufförerna, anläggningsarbetarna etc. vars tjänster köps upp av givarföretagen. Det är en nödvändig verksamhet för alla som jobbar fackligt, om vi ska kunna försvara löner och förmåner på en rimlig nivå.

När du därför tar på dig din fackliga roll och ställer dig i motsatsställning mot arbetsgivaren som vill ha det billigaste anbudet, trots att det företag som gett anbudet kanske jobbar svart eller inte betalar avtalsenliga löner, utför du ett fackligt solidaritetsarbete som i längden inte bara gynnar arbetskamraterna på entreprenadföretaget utan dig själv och dina egna arbetskamrater.

Men företagare ser inte alltid till den kortsiktiga vinsten utan till företagets långsiktiga överlevnad. Och de företag som måste konkurrera med svart verksamhet konkurrerar på ojämlika villkor. Många företagare inser att detta inte är långsiktigt hållbart, och här finns en brygga till gemensamma intressen med arbetsgivaren.

Om företaget anlitar företag som inte betalar kollektivavtalsenliga löner, så kan facket blockera både det företaget, och det egna företaget för att tvinga leverantören att betala löner som inte dumpar marknaden genom att vara lägre än de kollektivavtalsenliga. En annan aspekt är att om leverantören inte betalar kollektivavtalsenliga löner, så finns det egentligen ingen norm, eller prislista mot vilken beställarföretaget kan väga om företaget är seriöst eller ej. Är det billigt för att det inte betalar kollektivavtalsenliga löner, eller för att det inte betalar skatter och sociala avgifter? Det finns helt enkelt ingen mätare. Dessutom slås seriösa företag som betalar ut avtalsenliga löner ut från marknaden.

Allt detta är tunga skäl varför man kan få ett förnuftigt företag som beställer tjänster att ställa upp på gemensamma justa principer för upphandling.

Men även om så inte är fallet måste du ta på dig bördan av att vara motpart för att verkligen stå för ett solidariskt fackligt arbete.

Att bygga lokala nätverk

En upphandling i privat verksamhet berör nästan alltid två eller flera olika fackförbunds områden. Ett organiserat samarbete mellan facken är nödvändigt om vi ska lyckas förhindra löne- och villkorsdumpning.

Arbetsgivaren bygger kontinuerligt och affärsmässigt upp och dokumenterar sina kontakter med upphandlade företags tjänster. Facket däremot är alltid beroende av frivilliga arbetsinsatser där det är svårare att ha kontinuitet. Det kan bero på skiftande fackliga uppdrag, att förtroendemannen byter jobb, eller till exempel är barnledig, eller byter jobb. Men ska facket klara av att i förhandlingar hävda obekväma ståndpunkter så kräver det att den fackliga förtroendemannen har bättre information än arbetsgivaren. Det är i regel inget stort problem eftersom arbetstagaren alltid är närmare verksamheten än arbetsgivaren. Men det kräver att facket tar till vara denna information och bygger upp en organisation så att man kan utnyttja den samlade kunskapen i alla berörda fackliga lokala organisationers kunskapsbank.

Det är knappast möjligt att inom ramen för en skrift som denna ge anvisningar för hur en sådan lokal facklig organisation ska se ut. Det beror också mycket på lokala fackliga förutsättningar, personkemi och andra förhållanden. Det här kan vara några bra hållpunkter:

- I början är det viktigt att koncentrera sig på de stora och

tunga företagen på orten. Där är facket ofta väl organiserat. Det är också sådana företag som gör de största uppköpen av tjänster. Första steget är därför att peka ut företag på orten som ska ingå i det lokala nätverket. Men det finns inget som hindrar att även mindre företag kommer med.

- I det andra steget gäller det att definiera de lokala entreprenörförbunden. Det är lätt, det är nästan alltid Fastighets, Transport, Elektrikerna, Byggnads, Seko, Målarna och Hotell- och restaurangfacket, det vill säga fackförbund som i sin verksamhet ofta arbetar som entreprenörer på andra företag. Det viktiga är att få överblick över en lokal bransch. Här är det därför lämpligt att lokala fackliga företrädare på avdelningsnivå eller motsvarande representerar branschen.
- Vem som är initiativtagare till att bygga upp ett nätverk för vita jobb privat beror på de lokala omständigheterna. LO-distriktet kan vara lämpligt om man har närbelägen verksamhet. En sannolikare initiativtagare är representanter för de fackförbund som är utsatta för löne- och villkorsdumpning, till exempel någon lokal representant för Transport, Byggnads eller Målarna. Det är viktigt att det inte blir konkurrens om vem som ska driva projektet. Det är resultatet som räknas.
- Starten av verksamheten sker lämpligen genom någon kontaktdag eller utbildningsdag dit intresserade fackliga företrädare bjuds in. Här bestämmer man om de närmare samarbetsformerna, upprättar lista med kontaktmän och adresser så att man lätt kan nå varandra för att få information eller om det behövs andra praktiska angelägenheter.
- En del av arbetet sker i samarbete med lokala representanter för Polismyndigheten, Skatteverket, Arbetsmiljöverket och Arbetsmarknadsverket. Här utser man någon person

som ska ha det huvudsakliga ansvaret för kontakter och att fixa att det blir en motsvarande kontaktperson på dessa myndigheter.

- Det viktiga är inte organisationen i sig utan att man bygger upp ett lokalt nätverk, där Byggnads kan lämna sina listor över godkända entreprenörsföretag till de stora industriförbunden på orten, där Fastighets eller Hotell- och restaurangfacket kan informera om vilka svarta företag man känner till etc.
- Om man bygger upp register över svarta företag är det viktigt att man gör dessa företags- och inte personanknutna, eftersom de då kan komma i konflikt med personuppgiftslagen.

5. Arbetsrätten bästa verktyget

ARBETSRÄTTEN ÄR I SVERIGE ett kraftfullt verktyg för insyn och kontroll av arbetsgivarens och då också utförarföretagets eller inhyrningsföretagets verksamhet. Kollektivavtalet har Sverige i stället för minimilönelagstiftning, och också möjligheterna att genom blockad och stridsåtgärder tvinga fram ett kollektivavtal är ett alltför sällan brukat verktyg i kampen mot svart verksamhet. De ökade insynsmöjligheter som lagstiftningen ger den organisation som tecknar kollektivavtal förstärker denna effekt.

Arbetstagarbegreppet

Arbetstagaren är alltid den underlägsna parten i ett anställningsförhållande. Lagstiftning och kollektivavtalet bygger därför upp ett skyddsstaket runt arbetstagaren. Om arbetsgivaren därför kan lyfta ut arbetstagaren ur denna hage, och i stället göra honom eller henne till uppdragstagare, eller enklare fri företagare, blir livet mycket enklare för arbetsgivaren. Men eftersom reglerna kring arbetstagaren är skyddslagstiftning är det svårt att bluffa systemet. Att få falska uppdragstagare att åter bli arbetstagare är därför ett av de effektivaste vapnen mot svartarbete¹⁰.

Kollektivavtalet

Många ser bara kollektivavtalet som ett tryckt häfte som innehåller ganska svårbegripliga regler för lön, arbetstid, övertid, skiftarbete etc. Men kollektivavtalet är mycket mer än så.

¹⁰ Vi utvecklar hur det går till i avsnittet Ensamföretagare, F-skattare, sid 79.

Kollektivavtalet är ett skriftligt avtal mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och facket som innebär att alla fackföreningsmedlemmar på arbetsplatser där det finns kollektivavtal har avtalsenlig rätt till de förmåner som finns i avtalet. Om arbetsgivaren ger sämre förmåner än enligt avtalet är han skyldig att för det första fylla upp till rätt nivå och för det andra att betala skadestånd både till facket och till medlemmen som har fått fel förmåner. I kollektivavtalet är det facket som har kontrollmakten. Arbetsgivaren får inte träffa sämre förmåner med den anställde. Därigenom skyddas den anställde, till exempel en arbetssökande och arbetslös som är så angelägen att få jobb att han är beredd att pruta på de avtalsenliga förmånerna. Kollektivavtalet är alltså en effektiv spärr mot lönedumpning. Vi utvecklar hur det kan användas i kapitel 12: Verktyg Kollektivavtalet, Blockadväpnet, Sympatiåtgärder.

Men genom att arbetsgivaren och facket sluter kollektivavtal kommer flera nya verktyg i fackförbundets händer. Facket får en förstärkt förhandlingsrätt, rätt att utse fackliga förtroendemän som betalas av arbetsgivaren, rätt till styrelse-representation, för att bara nämna några regler. Även medlemmen gynnas av kollektivavtal, till exempel när det gäller förläggning av studieledighet och föräldraledighet. När det gäller bedömning av anbud för en entreprenad ger kollektivavtalet också stora fördelar.

Kollektivavtalets normer för lägsta utgående förmåner innebär att det finns en jämförelsenorm mot vilken man kan bedöma anbudet. Genom en enkel överslagsberäkning där man inkluderar mätningssavgifter, semesterkostnader, sociala förmåner och skatter samt en skälig vinst, kan man få fram en norm under vilken en anbudsgivare inte kan gå utan att antingen fuska med skatten eller betala icke avtalsenliga löner.

Fastighets har med sin arbetsgivarmotpart gjort beräkningar vad som enligt branschens villkor är en rimlig timpris på lönen. Fastighets modell kan lätt anpassas till andra förbunds förhållanden.

Vetorätten

Det kraftfullaste verktyget mot svartarbete för facket är de särskilda förhandlings- och vetorätsreglerna i MBL 38–40 §§. Men dessa verktyg är huvudsakligen endast användbara för facket på det upphandlande företaget, beställarföretaget. Vi går igenom hur dessa regler kan användas i kapitlet.

MBL, styrelserepresentation, arbetsmiljölagstiftningen

Facket har genom MBL och styrelserepresentationslagen, men även genom arbetsmiljölagen insyn och förhandlingsrätt i arbetsgivarens verksamhet. Dessa regler kan användas för att i god tid få insyn i arbetsgivarens planering så att man kan förbereda arbetet för att undvika svartarbete. Styrelserepresentationslagen och arbetsmiljölagen är emellertid så pass speciella att vi valt att inte behandla dem i denna skrift.¹¹

11 I avsnittet Checklista vid förhandling enligt 38 § MBL finns ett antal punkter enligt vilka man kan kontrollera att leverantören och den egna arbetsgivaren uppfyller arbetsmiljölagens krav.

6. Ekonomisk brottslighet; ekobrotten

Ekonomisk brottslighet hur ser den ut?

Ekonomisk brottslighet är brott som sker inom ramen för en näringsverksamhet, eller brott som begås utanför näringsverksamheten och som är riktade mot centrala ekonomiska system som skatte- eller socialförsäkringssystemen.

Ekonomiska brott kostar samhället stora pengar varje år.

Uppskattningsvis kostar den ekonomiska brottsligheten i Sverige samhället cirka 100 miljarder per år¹². Ungefär hälften av detta belopp, cirka 40 miljarder, beror enligt Riksrevisionsverkets beräkningar på svartarbete, vilket motsvarar 5 procent av BNP. Av det skälet är det angeläget att på olika sätt bekämpa dessa brott.¹³

De ekonomiska brotten

Ekonomiska brott är framförallt skattebrott. Samhället förlorar till exempel stora pengar varje år på obetald mervärdeskatt och inkomstskatt, bokföringsbrott, brott mot borgenärer, framförallt att man i konkurser fiffplar så att de som konkursföretaget är skyldiga pengar inte får sina skulder betalda, brott mot aktiebolagslagen, överträdelse av näringsförbud, penningtvätt med mera.

När man ser på denna uppräkningslista är det sådana brott som folk i allmänhet inte ser så allvarligt på. Men det är en felsyn.

¹² Skatteverkets beräkningar något lägre, cirka 90 miljarder kronor vilket motsvarar 5 procent av BNP eller 9 procent av den totala skatteuppbörden.

¹³ Uppgifter från Rikspolisstyrelsens hemsida www.polisen.se.

Den ekonomiska brottsligheten är i dag ett av de allvarligare hoten mot Sverige som välfärdsstat.

De som begår ekobrott kan delas in i tre grupper:

1. Enmansföretagare eller fåmansföretagare som driver företag med låg omsättning och som begår brott som relativt sett rör mindre värden. Typiskt sett står denna grupp för det största antalet anmälda ekobrott.
2. Näringsidkare med en legal och en illegal verksamhet. Ett exempel på en sådan verksamhet var Städföretaget Swede Service som under 2002–03 genom svarta löner obetalda skatter med mera undandrog uppskattningsvis 50 miljoner. Det var tack vare Fastighetsanställdas Förbund i Stockholm som företagaren 2004 kunde fällas i tingsrätten i Stockholm. Normalt upptäcks inte sådan verksamhet. Det anmärkningsvärda var att det huvudsakligen var kommuner och landstinget som anlidade företaget.
3. Medlemmar i kriminella grupper eller nätverk. Här finns personer som driver företag huvudsakligen för att begå ekobrott. Denna brottslighet har ofta koppling till annan grov kriminalitet.¹⁴ Detta är ett av de stora hoten med svart verksamhet. Trots att skattefusk och bokföringsbrott kanske i sig inte verkar så allvarligt så skapas så stora penningssummor genom svart verksamhet att de måste tvättas vita för att kunna användas. Det gör att den svarta verksamheten om den får pågå ostörd också kommer att infektera den vita genom nya ägarförhållanden, och det faktum att "vita" företag till exempel restauranger används för att tvätta svarta pengar vita.

14 Ekobrottsligheten och ekobrottslingarna i ett framtidsperspektiv Skrift av Ekobrottsmyndigheten; Sekretariatet för omvärlds- och hotbildsanalys och kriminalunderrättelsetjänsten, 2005 sid. 3.

Utsatta branscher

Ekobrottsmyndigheten har gjort en uppskattning av vilka branscher som svarar för den största andelen svart verksamhet. Så här ser fördelningen ut för vissa av dessa branscher: Uthyrnings- och företagservicefirmor har 23 procent av det totala skattefusket, vanlig parti- och detaljhandel 13,5 procent, byggindustri 10 procent, jordbruk 8 procent tillverkningsindustri 8 procent och Restauranger och barer 7 procent.¹⁵

Ekobrotten

Skattebrott¹⁶ och bokföringsbrott¹⁷, är de vanligaste ekobrotten. Även vårdslös skatteuppgift¹⁸ och försvårande av skattekontroll¹⁹ är ofta en del av svart verksamhet. Penningtvätt, alltså när man slussar pengar från svart verksamhet till vit är inget eget brott. Rättsligt hamnar penningtvätt i Sverige under brottsrubriceringen penninghäleri (BrB 9:6a). I många fall kan det även bli fråga om skattebrott eller försvårande av skattekontroll.

Brotten berör ofta momsfuskar, fiktiva företag och svart arbetskraft. Förmedling av svart arbetskraft är det område där skatte- och bokföringsbrott kopplade till organiserad brottslighet, är mest förekommande.

Bolag som tillhandahåller falska fakturor, factoringbolag och kontoupplåtare är en förutsättning för att skatte- och bokföringsbrotten ska kunna genomföras. Ett vanligt tillvägagångssätt är att falska fakturor beställs och levereras genom

15 Ekobrottsligheten och ekobrottslingarna i ett framtidsperspektiv Skrift av Ekobrottsmyndigheten; Sekretariatet för omvärlds- och hotbildsanalys och kriminalunderrättelsestjänsten, 2005 svid 17, Jag har rundat av siffrorna till jämna decimaler.

16 11 kap. 5 § Brottsbalken.

17 – 2–4 §§ Skattebrottslagen (1971:69).

18 5 § Skattebrottslagen (1971:69).

19 10 § Skattebrottslagen (1971:69).

en rad mellanhänder till ett företag. Fakturorna bokförs i företaget och betalning sker till fiktiva företag, det vill säga företag som inte har någon egen verksamhet. Företagens enda syfte är att skaffa sig företagsskattsedel för att sedan kunna upprätta fakturor som ger sken av att en äkta affärsuppköpelse har ägt rum.

De fiktiva företagen karakteriseras av många och snabba styrelsebyten och existerar ofta endast under en kortare tid innan de går i konkurs. Det innebär att de inte hinner lämna in någon deklARATION.

Betalning sker sällan direkt till bolagen utan via ett factoringbolag. Betalningarna tas ut kontant och återförs till arbetsledaren för att betalas ut till den svarta arbetskraften. För staten innebär detta förlorade arbetsgivaravgifter, förlorad inkomstskatt och mervärdesskatt.²⁰

Mervärdesskatt

Vi ska nu göra en kort genomgång av den lagstiftning som blir aktuell vid ekobrott. Vi går först igenom skattelagstiftningen.

Mervärdesskatten, eller moms, ger samhället nästan 1/5 av den totala skatteintäkten på knappt 1 400 miljarder kronor enligt finansdepartementets prognos för 2006 och cirka en tredjedel av statsinkomsterna. Det är dessutom en skatt där kontrollnivån är låg. Det är därför lätt att fuska. Den är därför mycket intressant för den svarta marknaden.

Mervärdesskatt är en indirekt skatt på konsumtion av varor och tjänster som tas ut i varje led i produktions- och distributionskedjan. Moms tas ut på praktiskt taget alla varor och tjänster. Momsen är inräknad i priset. Det finns tre skattesatser för moms:

²⁰ Källa Skattebrott och bokföringsbrott www.polisen.se.

25 procent, 12 procent och 6 procent. Moms tas ut med 25 procent på försäljning av varor och tjänster förutom på livsmedel, hotell och camping 12 procent och persontransporter, böcker, allmänna nyhetstidningar och vissa varor och tjänster inom kulturområdet 6 procent.

Vissa tjänster är momsfria, bland annat sjukvård, tandvård och social omsorg, viss utbildning, till exempel grundskola, gymnasium och högskola, bank- och finansieringstjänster och försäkringstjänster.

Sociala avgifter och arbetsgivaravgifter

Personer som förvärvsarbetar i Sverige är försäkrade för socialförsäkringsförmåner. Inget krav finns på svenskt medborgarskap eller bosättning i landet – utan förmånerna gäller i princip alla. Den som betalar ut ersättningen för arbetet ska betala arbetsgivaravgifter på ersättningen.

En företagare betalar själv sina sociala avgifter i form av egenavgifter (cirka 31 procent). För dem som är anställda betalar arbetsgivaren arbetsgivaravgifter (cirka 33 procent).

Preliminärskatteavdrag

Preliminärt skatteavdrag ska göras på ersättning för arbete till person som har A-skatt. Det preliminära skatteavdraget görs där den sammanlagda ersättningen inklusive förmåner överstiger 1 000 kr per person och kalenderår.

Det preliminära A-skatteavdraget ska göras enligt skatteta-bell, med avdrag för eventuell skattejämkning som beslutats av Skatteverket.

Då ersättning betalas ut till person/företag som innehar F-skattsedel ska inte något preliminärt skatteavdrag göras. Se nedan under F-skatt.

Kontrolluppgifter

Företag som haft anställda och betalat arbetsgivaravgifter under året (eller del därav) är skyldiga att lämna kontrolluppgifter till den anställde samt till Skatteverket. Kontrolluppgiften ska vara hos Skatteverket senast den 31 januari året efter det att ersättning har betalats ut.

På kontrolluppgiften ska följande uppgifter finnas med:

den anställdes namn och adress, den anställdes personnummer, den anställdes bruttolön, den anställdes ersättningar och övriga förmåner, den anställdes preliminärskatteavdrag.

F-skatt

Företagarskatt, F-skatt, är en preliminär skatt som betalas av skattskyldig som innehar F-skattsedel.

När företaget som också kan var en enskild person, enskild firma, fått sin F-skattsedel ska det betala sin preliminärskatt och socialavgifter självt. För att kunna få F-skattsedel krävs att man bedriver eller avser att bedriva näringsverksamhet. Efter 1998 gör Skatteverket ingen självständig prövning av om den som söker F-skattsedel är egen företagare eller ej. Inte heller det förhållandet att personen har inregistrerad firma är någon sådan självständig sak som säkert pekar på att det är fråga om företagare.

F-skattsedel utges efter ett schabloniserat förfarande. Den sökandes uppgifter är avgörande för om F-skattsedel utfärdas. F-skattsedel ska utfärdas till den som uppger sig bedriva eller har för avsikt att bedriva näringsverksamhet här i landet såvida det inte finns skälig anledning att anta att näringsverksamhet varken bedrivs eller kommer att bedrivas.²¹ I nor-

²¹ Enligt 4 kap 7 § skattebetalningslagen.

malfallet ska det alltså enligt lagen inte ske någon prövning av ansökan annat än om det finns uppenbara förhållanden som talar emot de uppgifter som sökande lämnar. F-skattsedel har därför mycket begränsat bevisvärde om en person är egen företagare eller ej.

Om den som utför arbete uppvisar F-skattebeviset ska den som anlitar företaget inte dra skatt eller betala sociala avgifter.

Om den som utför betalt arbete innehar F-skattsedel behöver uppdragsgivaren inte innehålla någon preliminär A-skatt och är inte heller skyldig att betala arbetsgivaravgifter på ersättningen.

Om den som tar emot ersättning för ett utfört arbete har eller åberopar en F-skattsedel trots att det är uppenbart att arbetet har utförts under sådana förhållanden att den som utfört arbetet är att anse som anställd hos den som betalar ut ersättningen för arbetet, ska uppdragsgivaren skriftligen anmäla detta till Skatteverket. Om han inte gör sådan anmälan och F-skattaren inte betalar sin skatt för näringsverksamheten är företaget solidariskt ansvarigt för skatten det vill säga uppdragsgivaren kan åka på att i efterhand betala ”den falske F-skattarens” skatt. Men det krävs att det är uppenbart att de aktuella arbetena utförts under sådana omständigheter att de som utfört arbetena varit att anse som anställda hos uppdragsgivaren.²² Om arbetstagaren arbetar för ett uthyrningsföretag är denna regel inte tillämplig, men då är de ju anställda i uthyrningsföretaget och har inte F-skattsedlar²³. I § 38 förhandlingar enligt MBL kan det dock vara ett bra argument att använda att F-skattare som i själva verket är arbetstagare kan

22 Anmälningsskyldighet enligt 5 kap. 7 § och betalningsskyldighet enligt 12 kap. 3 § och 4 § skattebetalningsslagen se också Regeringsrättens dom 2003-12-19, mål nr 8141-2000.

23 Jmf dock Arbetsdomstolens dom 2006 nr 24.

medföra att arbetsgivaren även blir skattskyldig för F-skattarens skatteinbetalning.

En F-skattsedel kan i princip återkallas vid missbruk men det är mycket ovanligt att så sker.

Bokföringsbrott

Bokföringsbrott är när någon avsiktligt eller av slarv inte sköter sin bokföring enligt bokföringslagen och inte bokför affärshändelser eller bevarar räkenskaper eller lämnar oriktiga uppgifter i bokföringen eller på annat sätt, om rörelsens förlopp, ekonomiska resultat eller ställning och det resulterar i att den ekonomiska ställningen inte kan i huvudsak bedömas med ledning av bokföringen.

Problemet med svart verksamhet som ska generera pengar är att de svarta pengarna inte får redovisas i bokföringen, då upptäcks ju fusket lätt vid en skattekontroll. Vanliga bokföringsbrott är därför att man inte ger kvitto på utbetalda löner, att svartföretaget i vart fall vid mer omfattande verksamhet har ett sidoföretag som utfärdar falska fakturor så att de pengar företaget erhåller för utförda tjänster kan förklaras, samtidigt som en del av dem försvinner ut som svarta löner och vinster, etc.

För brott av normalgraden döms till fängelse i högst två år. För ringa brott döms till böter.

Är brottet grovt döms till fängelse i lägst sex månader och högst fyra år.²⁴

²⁴ Uppgifter från ekobrottsmyndighetens hemsida www.ekobrottsmyndigheten.se.

Skattebrottslagen

Skattebrottslagen²⁵ syftar till att förhindra skattefusk. Det är oftast Skatteverket som gör en brottsanmälan så att det blir en skattebrottsutredning. Om facket därför misstänker att en entreprenör, F-skattare eller uthyrningsföretag begått ett skattebrott är det lämpligast att ta kontakt med Skatteverket. (Du hittar lätt skatteverkets lokalkontor på närmaste ort i telefonkatalogen.)

Åklagaren prövar om det håller i domstol där den första instansen är tingsrätten. För skattebrott är påföljden fängelse i upp till två år. Om brottet anses "ringa" klassas det som skatteförseelse och om brottet anses "grovt" klassas det som grovt skattebrott.

Vårdslös skatteuppgift

Den som på annat sätt än muntligen av grov oaktsamhet lämnar oriktig uppgift till myndighet och därigenom ger upphov till fara för att skatt undandras det allmänna eller felaktigt tillgodoräknas eller återbetalas till honom själv eller annan döms för vårdslös skatteuppgift.

Straffet för detta brott är böter eller fängelse i högst ett år.

Försvårande av skattekontroll

Försvårande av skattekontroll är när någon avsiktligt eller av slarv inte sköter sin bokföring eller skyldigheten att föra och bevara räkenskaper, som bokföringsskyldiga är skyldiga att göra och detta medför fara för att skattemyndighetens kontrollverksamhet vid beräkning eller uppbörd av skatt eller avgift allvarligt försvåras.

²⁵ Skattebrottslagen (1971:69).

Straff är böter eller fängelse i högst två år. Är brottet grovt är straffet fängelse lägst sex månader högst fyra år.

Näringsförbud

Näringsförbud innebär bland annat att man inte får driva näringsverksamhet, vara firmatecknare eller i annan egenskap ställföreträdare för en juridisk person som driver näringsverksamhet. Det regleras i lagen (1986:436) om näringsförbud.

En person som fått näringsförbud får inte sitta i ledningen för en näringsverksamhet eller inneha röstmajoriteten i ett aktiebolag. Man får inte vara anställd eller ta emot återkommande uppdrag i den verksamhet där man åsidosatt sina skyldigheter eller, om verksamheten bedrivs av en närstående, i den verksamheten.

Näringsförbud kan den företagare få som i sin näring grovt åsidosätter sina skyldigheter och därvid gör sig skyldig till interinga brottslighet. Näringsförbud kan också meddelas näringsidkare som grovt slarvar med skyldigheterna i näringsverksamheten och därvid inte betalar skatter, tullar eller avgifter. Den företagare som går i konkurs kan också få näringsförbud om han varit grovt otillbörlig mot sina borgenärer eller på annat sätt grovt har åsidosatt det som han är skyldig att göra i sin näringsverksamhet.

När man ska bedöma om en företagare ska få näringsförbud tittar man särskilt på sådana faktorer som om fusket varit systematiskt, och haft till syfte att skapa stora vinster, eller om det givit eller kunnat ge stor skada eller om företagaren tidigare dömts för brott i näringsverksamhet.

Om brottet innebär att det lägsta i lagen bestämda straffet är fängelse i sex månader – såsom vid exempelvis grovt skattebrott – brukar domstolarna meddela näringsförbud. Näringsförbud får meddelas för en tid mellan tre och tio år.

Det är allmän domstol som prövar frågan om näringsförbud. Åklagare eller i vissa fall kronofogdemyndigheten ansöker. Domstolen har möjlighet att i de fall det är uppenbart att en person bör få näringsförbud förordna om tillfälligt förbud i avvaktan på att saken slutligen blivit prövad.

Penningtvätt

Det finns många olika metoder för att tvätta pengar. En vanlig form är att löner betalas ut svart vilket innebär att arbetsgivaren inte betalar avgifter och skatt för sina anställda.

En särskild myndighet inom polisen, finanspolisen, sysslar med att utreda penningtvätt. Den största delen av penningtvättsanmälningarna som kommer in till finanspolisen kan relateras till svart arbetskraft. Lönerna betalas ut svart vilket döljs i företagets bokföring av falska fakturor.

Det förekommer även att lönerna betalas ut i form av smugelgods eller med pengar från brottslig verksamhet. En annan variant av penningtvätt är att låta pengar från brottslig verksamhet passera genom till synes helt vanliga företag, exempelvis inom restaurangbranschen.

Misstänkta transaktioner ska enligt lag anmälas av banker, betalningsförmedlare och växlingskontor.²⁶

Pengar tvättas bland annat genom kontantköp av konst, smycken, antikviteter och bilar. Bilhandlare, fastighetsmäklare och personer som handlar med varor över 15 000 euro är skyldiga att rapportera misstänkt penningtvätt.

26 Källa Penningtvätt www.polisen.se.

7. Kontakt med myndigheter

Skatteverket

Skatteverket är den myndighet som man första hand ska ta kontakt med om man tror sig ha upptäckt svart verksamhet. Skatteverkets uppgift är bland annat att svara för beskattning. Även Kronofogdemyndigheten är numera en del av skatteverket.

Skatteverket, har 10 regioner med varsin kronofogdemyndighet. Skatteverkets verksamhet bedrivs i allt väsentligt inom de cirka 200 lokalkontoren.

Skatteverket arbetar med både service och kontroll. Syftet med kontrollen är att så få som möjligt ska vilja fuska. Genom att personer och företag får bevis för att kontrollen fungerar är också fler villiga att betala sina skatter. Du hittar enkelt närmaste lokalkontor av skatteverket i telefonkatalogen.

Polisen

Polisen är den myndighet som arbetar med att utreda brott. När det gäller ekonomisk brottslighet utreder dock ofta skatteverket skattebrott åt polisen och lämnar sedan över det dit.

Om man misstänker ekobrott kan man ta kontakt med sin lokala polis och göra en anmälan med den dokumentation som finns tillgänglig. Det är sedan åklagaren som beslutar om polisen ska inleda en förundersökning om brott.

I varje län finns dessutom ett samverkansorgan mot ekonomisk brottslighet (Sameb). När man lyckats få i gång en lokal facklig verksamhet, kan det därför vara lämpligt att ta kontakt med den person på polisen som är handläggare för Sameb.

I Sameb ingår landshövdingen (ordförande) cheferna för åklagarmyndigheten, skattemyndigheten, kronofogdemyndigheten, polismyndigheten samt företrädare för tullverket och länsstyrelsen.

Syftet med samverkan är att effektivisera kampen mot den ekonomiska brottsligheten genom informationsutbyte, överläggning och samordning mellan berörda statliga myndigheter och genom samverkan mellan dessa och kommuner, näringsliv och organisationer. Syftet är också att ge regering och riksdag underlag för åtgärder mot den ekonomiska brottsligheten.

Utöver ovannämnda uppgifter ska Sameb ta initiativ till myndighetsgemensamma aktioner för att förebygga och bekämpa de aktuella brotten samt analysera och utvärdera insatserna.²⁷

Ekobrottsmyndigheten

Ekobrottsmyndigheten är en åklagarmyndighet som bekämpar ekonomisk brottslighet.

Ekobrottsmyndigheten utreder sådana ekonomiska brott som ställer krav på särskilda kunskaper om finansiella förhållanden och näringslivsförhållanden.

Ekobrottsmyndigheten informerar också om ekobrottslighet till medier, organisationer, andra myndigheter och allmänheten.

Inom Ekobrottsmyndigheten arbetar cirka 400 personer – åklagare (cirka 75), poliser (cirka 200), ekonomer och administratörer som i samverkan och under en gemensam ledning svarar för att upptäcka och förhindra brott, att utreda begångna brott och att lagföra brottslingar.

²⁷ Källa Samverkansorgan mot ekonomisk brottslighet www.polisen.se.

Adress och telefon till Ekobrottsmyndigheten

Ledning med stab

Postadress: Box 820, 101 36 Stockholm

Besöksadress: Hantverkargatan 15

Telefon: 08-762 00 00

E-post: registrator.staben.ebm@ekobrottsmyndigheten.se

Östra avdelningen

Postadress: Box 821, 101 36 Stockholm

Besöksadress: Hantverkargatan 15

Telefon: 08 762 00 00

E-post: registrator.ostra@ekobrottsmyndigheten.se

Västra avdelningen

Postadress: Box 2333, 403 15 Göteborg

Besöksadress: Rosenlundsgatan 4

Telefon: 031-743 18 00

E-post: registrator.vastra@ekobrottsmyndigheten.se

Södra avdelningen

Postadress: Box 27, 201 20 Malmö

Besöksadress: Skeppsbron 1 A

Telefon: 040-662 28 00

E-post: registrator.sodra@ekobrottsmyndigheten.se

Kronofogdemyndigheten

Kronofogdemyndigheten är en statlig myndighet med Skatteverket som chefsmyndighet, som bland annat arbetar med att driva in obetalda skulder. Privata skulder kallas för enskilda mål, där till exempel bankskulder, hyror, lån och andra skulder hamnar. Statliga skulder kallas för allmänna mål, bland annat obetalda skatter. Organisationen har tio regionala kronofogdemyndigheter med totalt över 2 000 anställda, i totalt 84 kontor. Du hittar lätt det närmaste kontoret i telefonkatalogen.

Normalt så gäller sekretess för uppgifter om obetalda skulder hos kronofogdemyndigheten. Från detta finns emellertid mycket nyttiga undantag nämligen – i pågående mål, eller – i ett avslutat mål, om det inom en tvåårsperiod från det första har kommit in en ny begäran om indrivning. Sekretess gäller inte heller själva beslutet i ett mål eller ärende.

En mycket enkel kontroll om man misstänker att det är fråga om en oseriös entreprenör, är därför att ringa till den lokala avdelningen av kronofogdemyndigheten och fråga om det finns några offentliga uppgifter om leverantören. Mot en mindre avgift kan man också få ett utdrag av de aktuella uppgifterna hos kronofogden.

8. Mötet med medier

LÄGEN DÅ FACKET GÅR IN och kräver kollektivavtal uppstår ibland konflikter. De fackliga verktyg som man då måste ta till ibland är dramatiska och inte så vanliga på vår lugna svenska arbetsmarknad. Därför är sådana konflikter alltid intressanta för medierna att skildra. De flesta journalister är ganska okunniga om spelregler på arbetsmarknaden och tar gärna parti för den som drabbas av konflikten. En konflikt som man förlorat i media är en förlorad konflikt. Som facklig företrädare måste man därför nog hålla reda på fakta och vad konflikten i grunden rör sig om och inte blanda in känslorna. Hur ofta har inte en viktig facklig kamp för att skydda kollektivavtalet med löner, övertidsersättningar och andra förmåner i stället skildrats som facklig småsinthet mot kämpande entreprenörer? För den fackliga företrädaren som möter en journalist finns nästan alltid ett behov av att ge en snabbkurs i arbetsmarknadens villkor och regler och att själv visa på vari den betydelsefulla motsättningen ligger. Genast uppstår en risk att bli mästrande och väcka antipati.

Nyckeln till att ha framgång i sina kontakter med medierna och i opinionsbildningen ligger i att själv vara väl förberedd och att känna alla fakta. Det är också viktigt att känna det lokala mediefolket, som journalister på tidningar, radio och TV. Tänk på att det finns opinionsbildare även i andra organisationer som ibland kan ha gemensamma intressen med oss. Lär därför känna dessa människor, deras politiska hemvist och vad de står för. Skaffa dig i god tid en bild av i vilka frågor du kan samverka och i vilka frågor du bör ta strid. Försök att aldrig ge

en intervju oförberedd och samla i förväg in nyckelfakta och ha viktiga uttalanden färdigformulerade. Om du inte själv har klart för dig vilken bild du vill ge läsaren, lyssnaren, tittaren blir du offer för journalistens idéer.

Avvisa inte i onödan mediekontakter, även om det kan vara jobbigt i början innan man fått mikrofon- och kameravana. De budskap man får ut via medierna är oändligt värdefulla och skulle ta år av idogt fackligt opinionsarbete att få ut. Det bästa är i stället att uppjobba goda personliga kontakter med den lokala journalistkåren. Det underlättar också när man vill ha ut annan facklig information i media.

Några viktiga punkter att tänka på:

- Vem är det som intervjuar? Är det någon som du känner sedan tidigare? Partifärg? Organ? Vilka kommer att läsa, höra, se? Notera först journalistens namn och telefon och fråga om vad som är syftet med intervjun.
- Var förberedd! Känner du dig oförberedd, be att få ringa upp om en stund. Gäller det en akut situation bör man ha tänkt igenom vad man vill få ut för bild till allmänheten. Vilket stöd behöver man? Ta fram förberedda uttalanden och nyckelfraser. Du kommer att bli citerad! Avvisa sådant som intervjuaren försöker lägga i din mun! Kräv att få godkända citat som ska publiceras!
- Bli inte uppretad! Även som lokalombud får du finna dig i att bli betraktad som fackpamp i tillspetsade lägen och det är ett journalistiskt knep att bringa ett intervjuoffer ur balans.

9. Organisera arbetet på beställarföretaget

Facklig organisation för vita jobb

Att effektivt bekämpa svarta jobb kräver samarbete mellan beställarfack och leverantörsfack. Det är beställarfackets arbetsgivare som handlar upp verksamheten och de inflytande- och vetorätsregler som finns i MBL gäller till förmån för beställarfacket, inte leverantörsfacket. Beställarfacket har därför en viktig och kan man tycka otacksam roll. Det är beställarfacket som ska vara den främsta vakthunden mot svartarbete. Det samarbetet har gått ganska knackigt, men tanken med LOs projekt mot ekonomisk brottslighet är att det ska komma i gång.

På stora företag som Iggesunds bruk som varje år handlar upp för många miljoner har facket tillsammans arbetsgivaren utarbetat en modell för hur denna bevakning ska gå till. Det är bra²⁸, men det räcker inte. Det finns ingen självklar ordning för hur man ska organisera fackligt arbete för upphandling av vita jobb. Men bevakning mot svartarbete kräver en lokalt fackligt uppbyggd verksamhet med fasta ansvarsfunktioner för att det inte bara ska bli pappersprodukter. Organisationen beror på faktorer som är olika från fall till fall, som företagets storlek och struktur, den lokala fackliga organisationens styrka etc.

28 Avtal om rutiner vid anlitande av entreprenör alt konsult vid Iggesunds bruk och Förslag till Lokalt avtal om regler för entreprenader inhyrning av Arbetskraft i Korsnäs AB, som dock aldrig blev avtal. Avtalet och avtalsförslaget finns som bilagor längst bak i boken. Om du vill se fler exempel på uppgifter man kan lyfta in ett sådant här avtal finns det i kapitel 10 Checklista vid förhandling enligt 38 § MBL.

Om det finns klubb och klubbstyrelse på företaget kan det emellertid vara lämpligt att utse en person som inom sitt ansvarsområde ska ha bevakning av upphandling för vita jobb. Denne ska då vara en av de två eller flera som:

- alltid deltar i förhandlingar med arbetsgivaren om entreprenad eller inhyrning av arbetstagare,
- är den som medlemmar på företaget vänder sig till när de har frågor om en upphandling,
- är kontaktman i det lokala nätverket med andra fackliga organisationer,
- bevakar framtida större upphandlingar som aviseras av arbetsgivaren i budgetförhandlingar eller andra MBL § 11-förhandlingar,
- svarar för medlemsinformationen om jobbet mot svartarbete på företaget,
- är det lokala facketts kontaktman i myndighetskontakter som krävs för vita jobb, till exempel kontaktar kronofogdemyndigheten, Skatteverket för att utreda om ett företag har skatteskulder eller är på obestånd,
- är den som kontaktar förbundet för att få utrett vad som står i Bolagsregistret hos Bolagsverket eller i andra register som förbundet har tillgång till när det gäller tilltänkta entreprenader.

I den anmälan som klubben gör till arbetsgivaren då det gäller fackliga förtroendemän ska det särskilt anges att denna fackliga förtroendeman har ett övergripande ansvar för att bevaka fackliga frågor vid upphandling för tjänster som företaget gör.

Styrelsebeslutet att utse denna fackliga förtroendeman kan innehålla punkterna i uppräkningslistan ovan. Men självfallet måste denna instruktion anpassas till de lokala förhållandena.

MBL, 38–40 §§ MBL olika modeller

MBL 38–40 har lagstiftaren konstruerat för att ge facket ett kraftfullt redskap för att rensa bort skumma entreprenörer. Bestämmelserna bygger på att facket får kunskap genom förhandlingar och att arbetsgivaren och facket ska använda denna kunskap för utrensningen. Men om det enbart vore en förhandlingsregel i likhet med 11 § MBL (tutan som bestämmelsen lite elakt kallas, arbetsgivaren är skyldig att tuta innan han kör över facket), skulle det inte vara något användbart redskap. Därför har lagstiftaren försett redskapet med ett spjut, veto-rätten, som normalt inte ska användas, men som ger facket en stark förhandlingsposition. Men denna starka förhandlingsposition finns endast fram till dess arbetsgivaren träffar överenskommelsen med leverantören, därefter är facket återigen maktlöst mot arbetsgivarens företagsledningsrätt.

Reglerna i MBL har använts sedan 1977. Reglerna är vad man kallar dispositiva vilket innebär att facket och arbetsgivaren kan överenskomma i kollektivavtalets form om andra regler än lagens.

Förenklat finns två branschanpassningar av dessa bestämmelser för att granska upphandling av arbete som inte ska ske med företagets egna anställda. Men över dessa regler bestämmer normalt inte den lokala fackliga organisationen utan de brukar vara fixerade i lagen och det centrala avtalet. Med lagmodellen blir det då tre modeller för kontroll av entreprenader:

1. *MBL-modellen*, det vill säga en direkt tillämpning av förhandlings- och veto-rättsreglerna i lagtexten 38–40 §§ MBL.
2. *Modellen godkända företag*, till exempel Byggnadsavtalets modell där förhandlingsreglerna i MBL har ersatts av ett förfarande med en lista med godkända entreprenörer, som kan handlas upp utan att företaget behöver förhandla en-

- ligt 38 § MBL. Modellen har varit effektiv och företag som hamnar utanför listan har svårt att få jobb som underentreprenörer på större arbeten.
3. *Modellen förenklat förfarande* som till exempel i skogsarbetaravtalet, där arbetsgivaren i stället för lagens regler om att begära förhandling endast anmäler entreprenören till det lokala facket. Det är då facket ska påkalla förhandling om man inte godkänner företaget. Modellen kan fungera men kräver mer fackligt arbete än både lagmodellen och modellen godkända företag. För att den ska fungera krävs att facket lokalt är uppmärksam och bevakande. Generellt kan man säga att det är en försämring av lagens regler, eftersom facket inte fått något i utbyte mot förenklingen som Byggnads fått med sin lista över godkända företag.

Bakgrund

När Olof Palme presenterade medbestämmandelagen i riksdagen 1976 sade han att den innebar den största reformen på demokratins område sedan rösträttens genomförande. Det var nog inte alldeles korrekt. Arbetsgivarens § 32-befogenheter det vill säga hans "rätt att leda och fördela arbetet, fritt antaga och avskeda arbetare" lämnades i stort orörd av medbestämmandelagen. Men i ett viktigt hänseende rubbades arbetsgivarens oinskränkta arbets- och företagsledningsrätt. Det gäller veto-rätten över entreprenader. Facket har där fått en rätt att gå in direkt i företagsledningsrätten och förbjuda arbetsgivaren att anlita vissa "skumma" entreprenörer. Bestämmelsen har inte satt så många spår i praxis, men på anläggningsområdet har den betytt en ganska kraftig sanering av företagsfloran, som anlitas för entreprenader.

Självfallet har en sådan maktförskjutning till fackets fördel inte gått obemärkt förbi. Högst upp på Svenskt Näringslivs

önskelista över förändringar i arbetsrätten står att avskaffa vetorätten. Den första arbetsrättsliga nedrustning som den borgerliga regeringen gjorde 1993 avskaffade därför bland annat denna. Och det första den socialdemokratiska regeringen gjorde när den åter kom till regeringsmakten 1994 var att återinföra den. Tyvärr återinfördes den i stympad form. På det offentliga området har vetorätsreglerna därför numera nästan helt förlorat sin kraft.

Det maktmedel som reglerna för förhandling vid anlitan-
de av inhyrd arbetskraft ger lokalt används inte i särskilt stor
omfattning. På många arbetsplatser underlåter arbetsgivaren
till och med att förhandla när han ska anlita icke anställda ar-
betstagare för att utföra arbetsuppgifter inom företaget. Om
en sådan praxis drivs alltför långt kan det medföra att det lo-
kala facket till och med tappar rätten till förhandling på den
arbetsplatsen. Man har godtagit att arbetsgivaren anlitar en-
treprenörer utan att först förhandla. Men eftersom lagtexten
är klar kan bestämmelsen restaureras genom att facket kräver
att man vill ha förhandlingar enligt lagen.

På många avtalsområden har man anpassat förhandlingsbe-
stämmelserna efter verksamhetens art. Så har skett i till ex-
empel skogsarbetaravtalet. Som den bestämmelsen kommit
att utnyttjas av arbetsgivarna har den nog medfört en ganska
stark försvagning jämfört med lagens bestämmelser.

Förhandling och veto 38–40 §§ MBL

Syftet med den fackliga vetorätten är att förhindra att ar-
betsgivare kringgår arbetstagarbegreppet och utnyttjar grå ar-
betskraft. Bestämmelserna är uppbyggda i två steg, dels för-
handlingsskyldighet som ska ge den fackliga organisationen
möjlighet att ta ställning i frågan, dels vetorätt, det vill säga
rätt att förbjuda skumma entreprenader.

Förhandlingsskyldigheten inträder när en arbetsgivare planerar att besluta att låta någon annan utföra arbete för hans räkning eller i hans verksamhet inom kollektivavtalets tillämpningsområde utan att denne därvid ska vara arbetstagarare hos honom.

Att arbetet ska falla inom det egna kollektivavtalets tillämpningsområde kan tyckas som ett stort undantag från förhandlingsskyldigheten, men det är en synvilla. Det beror på den så kallade industriförbundsprincipen, som innebär att det egna kollektivavtalet gäller för varje arbetsuppgift som ingår som ett naturligt led i arbetsgivarens verksamhet. Även om det alltså finns gränsdragningsregler mellan till exempel Byggnads och Transportarbetareförbundet om att Transport ska organisera alla åkeriföretag även om transporterna till viss del sker inom Byggnads område, innebär det samtidigt att Byggnads avtal också gäller för sådant arbete. Så snart byggnadsarbetaren har arbetsskyldighet för ett visst arbete, på grund av att det är en naturligt led i arbetsgivarens verksamhet, föreligger förhandlingsskyldighet enligt MBL 38 § och vetorätt enligt 39 och 40 §§. En bra tumregel är därför att förhandlingsskyldighet föreligger för allt arbete som är arbetararbete mot LO-förbundet, och för allt arbete som är tjänstemannarbete mot tjänstemannaförbundet vid företaget. Inget hindrar att arbetsgivaren för vissa arbeten är förhandlingsskyldig både mot tjänstemanna- och mot arbetararfacket.

Arbetsgivaren är i den här förhandlingen skyldig att lämna all den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Från förhandlingsskyldigheten finns tre undantag.

1. Om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur. Det räcker alltså inte att arbetet är kortvarigt. Det måste också vara tillfälligt, alltså inte återkommande.

2. Om arbetet kräver särskild sakkunskap. Undantaget måste vara riktigt, till exempel teknisk, ekonomisk eller juridisk kompetens som arbetsgivaren saknar. Det är därför mycket sällan facket ska godta det här undantaget.
3. Om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Denna bestämmelse är lömsk. Den innebär att om en lokal facklig organisation är passiv och släpper igenom entreprenader försvinner förhandlingsskyldigheten. Organisationen kan emellertid i sådana fall begära att få förhandling och då är arbetsgivaren skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer beslut.

Undantagen 1 och 2 gäller inte om det är fråga om inhyrning av arbetskraft. Arbetsgivaren är alltså vid inhyrning av arbetstagarare förhandlingsskyldig också vid kortvariga och tillfälliga arbeten och även om arbetet kräver särskild sakkunskap. Med inhyrning förstås då att det inte är fråga om entreprenad utan om företag som hyr ut arbetstagarare för att under det inhyrande företagets arbetsledning utföra löpande arbete och inte en avgränsad arbetsuppgift.

I förhandlingen är arbetsgivaren skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som den fackliga organisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Detta är ett mycket viktigt moment i förhandlingen. Sedan entreprenaden en gång har godkänts har den fackliga organisationen inte samma möjlighet att tvinga fram information.

Entreprenadförhandlingen innebär en rätt till insyn i och information om:

- entreprenören eller uthyraren,
- förhållanden under vilka de anställda arbetar. Det gäller

- uppgifter om entreprenörens anställda, deras utbildning i arbetskyddsfrågor och liknande som har betydelse för säkerheten på arbetet,
- kollektivavtalsenliga löner och om leverantören fullgör sina betalningsåligganden, drar fackavgifter och betalar löner till de anställda.

Utgångspunkten här är vad den fackliga organisationen anser vara viktigt. Arbetsgivaren är enligt lagtexten även skyldig att lämna kompletterande information som begärs av facket. Hur omfattande denna skyldighet är, är oklart. Det är därför lämpligt att man kommer överens med arbetsgivaren om vilken information som normalt ska lämnas vid en entreprenad eller inhyrning av arbetskraft²⁹.

Om arbetsgivaren inte lämnar uppgifterna ska förhandlingarna inte slutföras. Om arbetsgivaren frånträder förhandlingarna kan facket överväga att yrka skadeståndsförhandling för icke fullgjord förhandlingsskyldighet. Det är emellertid ofta inte någon särskilt framgångsrik strategi.

Därför ska man alltid i ett sådant läge begära central förhandling. Så länge den centrala förhandlingsskyldigheten inte är fullgjord får arbetsgivaren inte fatta beslut om entreprenaden. Det ger också en paus i förhandlingsarbetet under vilken facket kan utreda leverantören för att se om det finns grund att lägga veto. Facket ska här själv kontrollera om företaget kan anses vara seriöst eller inte och under tiden förbehålla sig rätten att lägga veto på entreprenaden. Det kan finnas anledning att anta att vägran att lämna ytterligare information beror på att företaget är oseriöst. En sådan misstanke räcker emellertid

²⁹ I kapitel 10 Checklista vid förhandling enligt 38 § medbestämmandelagen finns en uppräknning av uppgifter som arbetstagarorganisation bör få del av innan man är skyldig att godkänna en entreprenad.

inte för en vetoförklaring. För den måste facket ha fakta som visar att det verkligen är ett oseriöst företag.

Underentreprenörer och MBL 38-förhandling

I många fall är den huvudentreprenör som får jobbet seriös, men det visar sig sedan under arbetets gång att leverantören anlitar underentreprenörer ofta i flera led. Längs ut i dessa led finns inte sällan oseriös verksamhet. Kan man komma åt det med MBL:s förhandlingsregler? Jodå det har lagstiftaren tänkt på.

Men om arbetsgivaren som förhandlar inte ens vet vem som ska utföra arbetet, hur kan han då redovisa det i förhandlingen. Det kan ju vara så att den som får entreprenaden är en paraplyorganisation i form av ett förvaltningsbolag utan anställda som sedan anlitar en underentreprenör. Utgår man bara från lagtexten i MBL 38 § bör det gå att lösa.

Arbetsgivaren är vid förhandling enligt 38 § MBL skyldig att lämna all den information om det tilltänkta arbetet som facket behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan. Det innebär att om arbetsgivaren inte kan lämna den informationen vid det första förhandlingstillfället, på grund av att han inte har den, så kan han inte slutföra förhandlingen. Även om det är förvaltningsbolaget som anlitar till exempel Skanska efter det upphandlingen skett, så är beställarföretaget skyldigt att förhandla om detta. Så här säger Arbetsdomstolen om detta: *"Det är emellertid uppenbart att en arbetsgivare inte kan undgå förhandlingsskyldighet enligt 38§ medbestämmandelagen enbart genom att låta en mellanman fatta det formella beslutet om anlåtande av ej anställd arbetskraft"*³⁰.

Det bästa är naturligtvis att man i förhandlingsprotokollet anmärker att facket endast godkänt förvaltningsbolaget, men

³⁰ Arbetsdomstolen AD 1979 nr 129 jmf också 1982 nr 165.

när förvaltningsbolaget anlitar underentreprenörer så är den egna arbetsgivaren skyldig att på nytt ta upp förhandlingar för varje underentreprenör. Det avgörande är enligt Arbetsdomstolen att förhandlingsskyldighet finns om arbetet utföres för eller i dens verksamhet som enligt lagen är arbetsgivare inom kollektivavtalets tillämpningsområde.³¹ För det är ju inte förvaltningsbolaget som ska utföra arbetet utan underentreprenörerna. Den förhandlande arbetsgivaren bör alltså för att skydda sig i kontraktet med förvaltningsbolaget ta in att varje underentreprenör som anlitas för arbetet ska godkännas av beställarföretaget.

Arbetstagarbegreppet

Medbestämmandelagen är ramlagstiftningen för all facklig och arbetsrättslig lagstiftning i Sverige. Här finns regler om arbetstagarbegreppet, skyddet för föreningsrätten, förhandlingsrättsregler, kollektivavtalet och dess rättsverkan, entreprenader och fackliga stridsåtgärder samt skadestånds- och preskriptionsbestämmelser.

Lagen gäller endast i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar. Men den innehåller inte någon definition av dessa begrepp. Som arbetstagar enligt lagen behandlas även så kallade beroende uppdragstagar, det vill säga någon som utför arbete åt annan men inte är anställd hos denne, men har en ställning som liknar en anställds.³² När man ska bestämma om en person är arbetstagar eller ej kan man därför inte hämta någon ledning av lagtexten. Man brukar istället ställa upp två typer av faktorer. Den ena som talar för att man är arbetstagar och den andra som talar mot. När man sedan ska bestämma om en person är arbetstagar eller ej gör man en sammanvägning av samtliga omständigheter. Men det går inte att göra en

³¹ Arbetsdomstolen AD 1979 nr 129.

³² 1 § MBL.

Omständigheter som talar för arbetstagare	Omständigheter som talar för uppdragstagare
Skyldig att personligen utföra arbetet. Det står i avtalet eller är förutsatt	Inte skyldig att personligen utföra arbetet utan kan på eget ansvar överlåta arbetet.
Faktiskt har helt eller så gott som helt själv utfört arbetet.	Låter faktiskt på sitt ansvar annan helt eller delvis utföra arbetet.
Ställer sin arbetskraft löpande till förfogande för efterhand uppkommande arbetsuppgifter.	Arbetsåtagandet är begränsat till viss eller vissa bestämda uppgifter.
Förhållandet är av mer varaktig karaktär.	Förhållandet mellan avtalsparterna är av tillfällig natur.
Är förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete av någon betydelse åt annan vare sig detta beror på förbud eller beror på arbetsförhållandena till exempel att han/hon inte orkar utföra annat arbete.	Varken avtalet eller arbetsförhållandena hindrar han/henne från att samtidigt utföra liknande arbete av någon betydelse åt annan.
Underkastad bestämda direktiv eller kontroll när det gäller till exempel arbetets utförande, arbetstiden eller arbetsplatsen.	Personen bestämmer – frånsett inskränkningar som bestäms av arbetets natur – själv sättet för arbetets utförande samt arbetstid och arbetsplats.
Ska använda maskiner, redskap eller råvaror som uppdragsgivaren tillhandahåller.	Kan använda egna maskiner, redskap eller råvaror i arbetet.
Får ersättning för sina direkta utlägg, exempelvis för resor.	Får själv stå för utgifterna när arbetet utförs.
Ersättningen för arbetsprestationen utgår åtminstone delvis i form av garanterad lön.	Betalningen för arbetsprestationen är helt beroende av verksamhetens ekonomiska resultat.
Är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med arbetstagare.	Är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en företagare inom verksamhetsgrenen.
	Har för verksamheten erhållit personligt tillstånd eller auktorisation av myndighet (exempelvis tillstånd till yrkesmässig trafik) eller fått egen firma registrerad.

summering av de olika sidorna som svar, utan det väsentliga är i vilken beroendeställning personen är. Om den som arbetar är helt beroende av den som betalar för arbetet är det sannolikare att han eller hon är arbetstagare (se tabell).

Den här uppräkningsen är inte fullständig. Det finns andra omständigheter som till exempel talar för att en person är arbetstagare. En stark sådan faktor är om man tidigare arbetat som anställd för samma företag som senare anlitar personen som uppdragstagare.

F-skattsedel och arbetstagarbegreppet

Vad har det då för betydelse att den som arbetsgivaren anlitar har F-skattsedel, brukar utföra sådana uppgifter mot andra uppdragsgivare, inregistrerad firma etc?

Här måste den fackliga organisationen göra en prövning av alla de omständigheter som talar för att den person som ska anlitas är uppdragstagare eller arbetstagare.

Efter 1998 gör Skatteverket ingen självständig prövning av om den som söker F-skattsedel är egen företagare eller ej. Inte heller det förhållandet att personen har inregistrerad firma är någon sådan självständig sak som säkert pekar på att det är fråga om företagare.

F-skattsedel utges efter ett schabloniserat förfarande där uppgifterna som den sökande till F-skattsedeln lämnar avgör om han får sådan eller inte. Det är alltså den sökandes uppgifter som blir avgörande för om F-skattsedel utfärdas. F-skattsedel ska utfärdas till den som uppger sig bedriva eller har för avsikt att bedriva näringsverksamhet här i landet såvida det inte finns skälig anledning att anta att näringsverksamhet varken bedrivs eller kommer att bedrivas.³³ I normalfallet ska det

³³ Enligt 4 kap 7 § skattebetalningslagen.

alltså enligt lagen inte ske någon prövning av ansökan annat än om det finns uppenbara förhållanden som talar emot de uppgifter den sökande lämnar. F-skattsedel har därför mycket begränsat bevisvärde om en person är egen företagare eller ej. Samma gäller inregistrerad firma. Självklart kan dessa omständigheter tillsammans med andra omständigheter medföra att personen är en riktig uppdragstagare.

Om F-skattaren lägger ett aktiebolag mellan sig och uppdragsgivaren är det mycket som talar för att det är ett uppdragsförhållande. Men inte heller det är säkert om flera kriterier för att vara arbetstagare är uppfyllda. Detta eftersom frågan om det är ett arbetstagar- eller uppdragsförhållande görs som en sammanvägning av samtliga omständigheter, inte efter någon numerisk beräkning av antalet omständigheter på vardera sidan i spalterna ovan.

Om arbetet utförs under sådana omständigheter att personen enligt schemat ovan är att anse som arbetstagare, begår arbetsgivaren kollektivavtalsbrott genom att inte iaktta kollektivavtalets bestämmelser mot F-skattaren. Om arbetet ännu inte har beslutats är det i stället en vetogrund. Svårigheten i det fallet är att vetot läggs innan arbetet har utförts, och det ger företaget som anlitar F-skattaren stora möjligheter att manipulera beskrivningen av arbetsuppgifter och avtalsförhållanden i efterhand. Eftersom arbete inte har utförts är det svårt att motbevisa sådana påståenden.

Vetoförklaring

Tolkningsföreträdet enligt 34 § Medbestämmandelagen och rätten att lägga veto enligt 39 § är de mäktigaste instrument som lagstiftaren genom medbestämmandelagen lade i den fackliga organisationens händer. Trots detta utnyttjas dessa instrument väldigt sällan av de fackliga organisationerna. I

många fall, till exempel inom entreprenadbranschen beror det på att man har funnit former för samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare när det gäller anlitande av entreprenör. Man behöver inte utnyttja vapnet det finns där endast som ett underliggande hot för de framförhandlade rutinerna. Maktpositionerna har då förändrats på arbetsmarknaden och man har funnit ett nytt jämviktsläge när det gäller den viktiga frågan om anlitande av utomstående arbetskraft.

Men ofta utnyttjas inte bestämmelsen av andra skäl. Man är helt enkelt rädd att ett felaktigt utnyttjande kan medföra skadeståndsskyldighet för den fackliga organisationen. Risken för skadestånd har lamslagit bestämmelsen. Det är därför viktigt att reda ut när bestämmelsen får användas, hur den då ska användas och vilken risk som finns för att eventuell skadeståndsskyldighet kan uppstå.

När kan vetorätten utövas?

Den första grunden enligt lagen är att avtalet kan antas medföra åsidosättande av lag eller kollektivavtal för arbetet.

Det vanligaste exemplet här är att arbetsgivaren anlitar en formellt sett självständig företagare eller uppdragstagare som arbetar under sådana förhållanden att personen i själva verket är arbetstagare. Andra exempel är arbetsgivare som är kända för att inte iaktta arbetsmiljölagen, arbetstidslagstiftning eller kollektivavtal för arbetet.

Den fackliga organisationen får endast lägga veto mot sådan lagstiftning som tar sikte på förhållandena i arbetet till exempel att arbetsgivaren smiter från arbetsgivaravgifter, inte iakttar trafiklagstiftningens regler på maximilast etc. Däremot inte den allmänna lagligheten av arbetsgivarens verksamhet. I ett rättsfall åberopades radioansvarighetslagen som grund för vetot. Det godkändes inte av Arbetsdomstolen.

Innehållet i vetoförklaringen³⁴

Grunderna för vetot kan vara tre:

1. Arbetsgivarens åtgärd kan antas medföra åsidosättande av lag.
2. Arbetsgivarens åtgärd kan antas medföra åsidosättande av kollektivavtal för arbetet.
3. Åtgärden strider eljest mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde.

Är man osäker finns det inget som hindrar att man tar med alla tre grunderna. Det räcker emellertid inte med att på detta allmänna sätt förklara att arbetsgivarens åtgärd ska förbjudas. Man måste också ange på vad sätt den strider mot de här tre grunderna. Man måste alltså ange på vad sätt man befärrar att lag eller kollektivavtal kommer att åsidosättas eller godtagen ordning inom avtalsområdet kan brytas.

Det är inte lämpligt att ta in vetoförklaringen i protokoll eftersom detta i regel utformas av arbetsgivaren.

Allmänt godtaget inom parternas avtalsområde³⁵

Den tredje vetorättsgrunden är att anlitande av icke anställd arbetskraft strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. Syftet med denna bestämmelse är att motverka att arbetsgivaren kringgår lagstiftning och kollektivavtal genom att anlita ”grå” arbetskraft. Det strider mot kollektivavtal förstås de kollektivavtal som gäller för arbetsplatsen. Det blir alltså i regel detsamma som att arbetsgivaren anlitar uppdragstagare en person som i själva verket är arbetstagare. När det gäller att tolka vem som är arbetsta-

³⁴ 38, 39 och 40 §§ MBL.

³⁵ 38, 39 och 40 §§ MBL.

gare i detta sammanhang har kollektivavtalets bestämmelser betydelse.

Vetots utformning³⁶

Vetot ska vara skriftligt och läggas i eller efter det att den centrala förhandlingen har slutförts. Det är lämpligt att den centrala förhandlingen – om facket överväger att lägga veto – avslutas med att den fackliga organisationen får exempelvis 10 dagar på sig att ta ställning till om man ska lägga veto eller inte. Förhandlingen bör då ajourneras och avslutas när den fackliga organisationen ger besked om sin inställning.

Fördelen med ett sådant förfarande är dels att facket kan ta ställning till de nya uppgifter som arbetsgivaren framfört i den centrala förhandlingen, dels göra kompletterade utredningar och få tid att utforma vetot på ett korrekt sätt.

Hur vetot utformas har nämligen stor betydelse. Om arbetsgivaren inte accepterar fackets vetoförklaring utan går vidare till domstol, får den fackliga organisationen nämligen inte åberopa några omständigheter som han inte har åberopat i vetoförklaringen.

Vetots rättsverkan

Veto betyder på latin jag förbjuder. Vetot innebär endast att arbetsgivaren om han trots vetot genomför entreprenadavtalet, kan drabbas av skadestånd. Entreprenadavtalet blir i alla fall rättsligt bindande även om den fackliga organisationen har lagt veto.

Vissa kollektivavtal innehåller bestämmelser som innebär att en arbetsgivare som tecknar entreprenadavtal i strid mot ett korrekt lagt veto är skyldig att upphäva avtalet. I ett sådant

³⁶ 38, 39 och 40 §§ MBL.

fall begår arbetsgivaren kollektivavtalsbrott så länge den träffade entreprenadöverenskommelsen består.

I vissa fall kan dock ett entreprenadavtal i alla fall vara ogiltigt. Det är då avtalet strider mot lag och blir ogiltigt på denna grund. Avtalet kan ju även strida mot kollektivavtalet om exempelvis arbetsgivaren anlitar en entreprenör som i själva verket är arbetstagare, eftersom han då inte iakttar kollektivavtalet mot arbetstagare. Det blir då ett fortgående kollektivavtalsbrott där arbetsgivaren är skyldig att betala skadestånd så länge uppdragsavtalet består.

Skadeståndskyldighet mot facket³⁷

Om den fackliga organisationen har lagt veto utan fog kan den åläggas skadeståndsansvar. Facket kan då dömas till både allmänt skadestånd i syfte att upprätthålla respekten för lagstiftningen och ekonomiskt skadestånd för att ersätta den förlust arbetsgivaren kan ha gjort genom det felaktigt lagda vetot.

Att den fackliga organisationen lagt vetot utan fog innebär normalt att man måste ha varit ganska slarvig i den utredning man gjort för det tilltänkta vetot. "Utän fog" innebär nämligen inte bara att man har gjort fel. Man ska ha insett eller borde ha kunnat inse att vetot redan från början var felaktigt. Arbetsdomstolen har dock i sin praxis lagt en ganska stor bevisbörda på arbetstagarorganisationen att den dokumenterat och undersökt förhållandena innan vetot läggs för att man ska kunna bli fri ifrån skadeståndsskyldighet. Om misstaget är ursäktligt och inte lagts i någon ond avsikt jämkas dock skadeståndet till en lägre nivå. Rädslan för skadestånd har i många fall avhållit fackliga organisationer från att lägga veto, även i sådana situationer där risken för skadestånd varit låg. Det är

³⁷ 38, 39 och 40 §§ MBL.

en av anledningarna till att denna mycket kraftfulla bestämmelse används så sparsamt. Med något enstaka undantag har dock skadestånd som arbetsdomstolen dömt ut för felaktigt lagt veto, inte varit kännbara att facket av den anledningen ska avhålla sig från att lägga berättigade veton.

Modellen godkända företag (Byggnads modell)

Arbetsgivarens skyldighet att primärförhandla enligt 38 § MBL när man ämnar använda sig av arbetskraft som inte är anställd är i bland annat Byggnadsavtalet ersatt med en kontroll av underentreprenören. Arbetsgivaren ska kontrollera att leverantören har registreringsbevis, kollektivavtal för arbetet med mera. När entreprenadmaskinföretag anlitas är arbetsgivaren skyldig att kontrollera att maskiner och utrustning är godkända, att det finns företagarförsäkring som innehåller ansvarsförsäkring och att förare av maskin har yrkesbevis och utbildningsbok för maskinerna.

Arbetsgivaren ska lämna uppgift om organisationsnummer, fullständig namn och adress, telefonnummer och ev. faxnummer och tillämpligt kollektivavtal till avdelningen för att företaget ska föras upp på förteckningen över godkända entreprenörer, UE-förteckning,

En gång varje år reviderar sedan parterna denna förteckning och företag som inte längre uppfyller kraven stryks från förteckningen. Om företag finns upptaget på UE-förteckningen, behöver inte arbetsgivaren förhandla nästa gång en underentreprenör anlitas.

Denna förteckning är ett värdefullt verktyg för att kontrollera företags seriositet vid förhandling enligt 38 § MBL som avser byggnads- eller anläggningsföretag. Seko har en motsvarande ordning för sina anläggningsavtal.

En del av det lokala samarbetet är att utbyta information

om dessa listor. Om en byggnads- eller anläggningsföretag inte finns upptaget på listan är det en automatisk varningssignal att det inte bör anlitas.

Modellen förenklat förfarande

Inom många områden har parterna överenskommit om förenklat förfarande vid anlitan­de av entreprenörer som inte är så utvecklat som på Byggnads område. Arbetsgivaren behöver i princip endast underrätta den fackliga organisationen om att man avser att använda sig av icke anställd arbetskraft för ett visst arbete. Skyldigheten att påkalla förhandling övergår då till arbetstags­sidan. Om arbetstags­sidan inte påkallar förhandling har arbets­givaren fullgjort sin förhandlings­skyldighet genom underrättelsen. Den fackliga organisationen har rätt att i stället för det förenklade förfarandet i visst fall använda sig av förhandlings­modellen i ovan, det vill säga förhandling enligt lagens regler.

För en inte så aktiv lokal facklig organisation innebär denna regel stor risk för att oseriösa entreprenörer slipper igenom. Inom skogsavtalets område finns denna regel och Skogs- och träfacket har där utarbetat särskilda regler för hur man ska kunna förhindra att oseriösa entreprenörer anlitas på grund av de brister detta förenklade förfarande medför i den fackliga organisationens kontroll­möjligheter.

Leverantörsföretag

Ur arbetsrättslig synpunkt är det lämpligt att dela in leverantörsföretagen i tre olika typer.

1. *Entreprenadföretag* är företag som med egen arbetsledning ombesörjer ett bestämt uppdrag, till exempel att installera ett nytt elsystem, att måla om en fastighet eller att med egna fordon eller egen arbetsledning ombesörja transpor-

- ter av företagets produkter. Det är vad som brukar kallas en äkta entreprenad.
2. Den andra typen är *uthyrningsföretag*, det vill säga företag som hyr ut arbetskraft som direkt ställer sig i produktionen och är underställd den ordinarie arbetsledningen, jobbar som företagets vanliga arbetare endast med den skillnaden att de är anställda av en annan arbetsgivare, uthyrningsföretaget.
 3. Den tredje typen är *ensamföretag*. Det kan i och för sig vara någon som utför arbete både som entreprenörsföretag eller uthyrningsföretag. Entreprenörsföretaget kan då vara en elektriker som i egen firma åtar sig att utföra elektriskt arbete. Men det är också möjligt att det är ett uthyrningsföretag som hyr ut sin egen arbetskraft. Det är framförallt den sista gruppen som är intressant i detta sammanhang. Det är i och för sig lagligt möjligt att hyra ut sin egen arbetskraft, men väldigt ofta intar en sådan person även om han har F-skattsedel, en så osjälvständig ställning att det i själva verket är fråga om ett vanligt arbetstagar/arbetsgivarförhållande, där det rättsliga resultatet blir att det företag som anlitar F-skattaren, i själva verket blir ansvarig arbetsgivare.

I alla tre fallen föreligger normalt förhandlingsskyldighet enligt 38 § MBL innan arbetsgivaren beslutar sig för att anlita icke anställd arbetskraft för att utföra arbetsuppgifter vid företaget om verksamheten ligger inom området för gällande kollektivavtal. Eftersom man på LO-sidan huvudsakligen tillämpar industriförbundsprincipen för kollektivavtalets giltighetsområde omfattas allt arbete av avtalet som har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet och faller inom arbetstagarens kompetensområde. Det innebär att även om till exempel ett stort industriföretag väljer att inte anställa egna målare utan i stället anlitar entreprenör så kan industri-

avtalet i alla fall vara tillämpligt och arbetsgivaren alltså förhandlingsskyldig. De särskilda undantagen för skyldigheten att förhandla är arbete av kortvarig eller tillfällig natur eller som kräver särskild sakkunskap. Undantagen gäller inte om det är fråga om att anlita uthyrd arbetskraft³⁸.

Vad är entreprenörsföretag?

Entreprenörsföretag är ett företag som åtar sig en viss bestämd uppgift för ett fast eller rörligt pris. Entreprenörsföretaget håller egen arbetsledning. Vanliga entreprenörsföretag är ofta någon typ av specialistföretag, byggnads-, anläggnings-, måleri-, el-, städningsföretag eller annat underhåll.

Eftersom leverantören vid denna typ av avtal ska leverera ett färdigt arbetsresultat lägger sig beställaren vanligen inte i hur entreprenören utför sitt arbete så länge detta levereras i tid och enligt kontraktsvillkoren i övrigt. Det är därför mycket vanligt inom bygg- och anläggningsbranschen att entreprenören anlitar olika underentreprenörer. En byggentreprenad kan då bestå av särskilda företag som underentreprenörer för måleri, ventilation, el etc.

Eftersom det då inte är den arbetsgivare som är huvudbeställare som tecknar underentreprenadskontraktet gäller förhandlingsskyldigheten och informationsskyldigheten enligt 38 § MBL mot den fackliga organisationen i entreprenörsföretaget, inte i beställarföretaget. Inget hindrar sedan att underleverantören i sin tur anlitar underentreprenad och man kan få långa kedjor. I dessa kedjor döljs ofta svart verksamhet. Det gäller därför att på något sätt kunna kontrollera dessa underentreprenadskedjor. Det kan ske på två olika vägar som i och för sig kan komplettera varandra.

38 38 § 2 st MBL.

1. I förhandlingar enligt 38 § MBL kräver den fackliga organisationen att de villkor som gäller för huvudentreprenaden krav på kollektivavtal, att arbetsgivaren inte ska resta i skatter och sociala avgifter etc, också ska gälla underentreprenaden, för att entreprenaden ska godkännas enligt 38 § MBL. Eftersom dessa förhandlingar sker under fredsplikt går ett sådant villkor inte att tvinga fram. Facket och arbetsgivaren har här ett gemensamt intresse av att främja vit verksamhet på företaget och därför bör det vara möjligt att uppnå denna lösning förhandlingsvägen. Om så inte är möjligt kan ju den fackliga organisationen bestämma att varje entreprenadförhandling av någon omfattning, där man inte lyckats få gehör för detta krav, ska gå till central förhandling. I dessa förhandlingar kan då den centrala fackliga organisationen med större tyngd hävda det rimliga i dessa intressen. Eftersom entreprenaden ofta är tidspressad kan detta också utgöra ett verksamt påtryckningsmedel.
2. Den andra metoden är att förbundet begär kollektivavtal av entreprenörföretaget. Om företaget vägrar teckna kollektivavtal varslar och utlöser förbundet en stridsåtgärd, ofta anställningsblockad, som vanligen blir verkningslös eftersom man inte har medlemmar på entreprenadföretaget som primäråtgärd och som sympatiåtgärd med denna primäråtgärd; arbetsnedläggelse på det egna företaget. Det är en mycket effektiv metod som oftast endast behöver tillgripas en gång eftersom arbetsgivaren snabbt lär sig att företag utan kollektivavtal kan medföra svåra avbräck i den löpande produktionen. Det är förbundet centralt som beslutar om stridsåtgärd så man måste alltid ansöka om blockadtillstånd.³⁹

³⁹ Se avsnitt 12 Verktyg kollektivavtalet blockadvapnet, sympatiåtgärder.

För att verksamheten med vita jobb ska lyckas krävs av de fackliga organisationerna på beställarföretaget att entreprenadföretaget samverkar. Ofta har anläggningsförbunden stor vana vid att kontrollera att underentreprenören är seriös. Enligt byggnadsavtalet finns en skyldighet för arbetsgivaren att underrätta om underentreprenör. Om arbetet bedrivs på ackord, ska byggarbetsgivaren underrätta om underentreprenören ska ha del av ackordet. När det gäller annan byggnadsverksamhet som måleriverksamhet, installationselektriker etc. finns det stora möjligheter att genom de fackliga organisationerna hålla kontroll på underentreprenör. Det förutsätter emellertid att det lokala samarbete som skissas i denna skrift, verkligen kommer till stånd genom att man bygger upp ett formellt eller informellt kontaktnät.

Här kan det finnas vissa problem med sekretessregler i all synnerhet innan upphandlingen är klar.

För att undvika svartarbete är det viktigt att varje arbetstagare på en arbetsplats kan identifieras och hänföras till företaget. Vid upphandlingen bör därför ingå som ett självklart krav att kontraktsvillkoren innehåller föreskrifter om alla arbetstagare finns i en förteckning på arbetsplatsen, som den fackliga organisationen har rätt att se, och att alla arbetstagare ska bära godkänd legitimation väl synlig, så att man kan se namn och arbetsgivare.

Utländsk entreprenör

Utländsk entreprenör som utför arbete på svenska arbetsplatser ska alltid teckna svenskt kollektivavtal. Undantag kan här vara mycket kortvariga arbeten där särskilda specialister utför garantiservice eller liknande.

Kontroll av underentreprenör

Att alla som jobbar på en arbetsplats vare sig de är anställda av entreprenören eller underentreprenören ska omfattas av kollektivavtal är en nödvändig förutsättning för att kontrollverktygen ska bli effektiva. Kollektivavtalet ger den fackliga organisationen på arbetsplatsen stora möjligheter till insyn. Genom samarbete mellan facken hos beställaren och entreprenören kan man på det sättet kontrollera allt arbete. Inom vissa avtalsområden bland annat inom Transports område finns det dessutom möjligheter att enligt kollektivavtalet direkt gå in och kontrollera arbetsgivarens räkenskaper så att han iakttar avtalets bestämmelser.

Uthyrning av arbetskraft

Uthyrning av arbetskraft är när en arbetsgivare till en beställare mot ersättning ställer arbetstagaren till beställarens förfogande för att utföra arbete som hör till beställarens verksamhet⁴⁰. I Arbetsförmedlingslagen finns endast tre begränsningar i uthyrningsrätten.

1. Arbetstagaren får inte hindras att ta anställning hos beställaren.
2. Arbetstagaren får inte säga upp sig för att hyras ut till sin förra arbetsgivare förrän sex månader har förflutit.
3. Ersättning får inte begäras av arbetstagaren för förmedling av arbetskraft.

Förbunden och bemanningsföretagen inom arbetsgivarorganisationen Almega har dessutom kommit överens om samarbete för att auktorisera bemanningsföretag. Avsikten är att skärpa kraven på bemanningsföretagen och försvåra för oseriös verk-

⁴⁰ 2§ lag (1993:440 Om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft) arbetsförmedlingslagen.

samhet. Auktorisation är inte något krav enligt lagen men facket bör normalt inte godkänna ett bemanningsföretag som inte är auktoriserat. Central förhandling bör istället påkallas och frågan överlämnas till förbundet centralt för att ta ställning till om man ska utnyttja vetorätten eller inte mot företaget.

Det framgår av lagens definition av uthyrning av arbetskraft att det är beställaren som normalt håller med arbetsledning för den uthyrda arbetskraften.

I bland annat England och USA har uthyrning av arbetskraft använts som ett effektivt sätt för social dumpning. Det har förekommit att även stora koncerner med kollektivavtal har sänkt lönenivåerna kraftigt genom att ersätta anställd arbetskraft med billigare inhyrd. Ett stort problem med uthyrningsrätten för arbetskraft var att den gav möjligt att utnyttja billigare avtalsbestämmelser på ett område in på ett annat. Ett exempel. Både Transport och Handels har avtal för lagerarbete. Gränsdragningsöverenskommelser eller LOs gränsdragningsbeslut bestämmer vilket förbund som ska ha avtalsrätten. Det förekom då att arbetsgivare hotade att hyra in arbetstagare med Transports lägre ob-ersättning för att kunna driva ett arbete i skift, om Handels inte träffade avtal med lägre ob-ersättning vid skiftarbete. För att undgå dessa negativa konsekvenser av den dåliga inhyrningslagstiftningen träffade LO bemanningsavtalet med dåvarande HAO, Tjänsteföretagens Arbetsgivarorganisation⁴¹.

Bemanningsavtalet är numera träffat mellan samtliga LO-förbund och bemanningsföretagen inom arbetsgivarorganisationen Almega. Anledningen till att samtliga LO-förbund är parter i avtalet är att undvika lönekonkurrens. Beställaren ska inte kunna utnyttja skillnader mellan de olika avtalen för att sänka lönen. Det innebär också att ett uthyrningsavtal

41 Hela avtalstexten med en kort inledning finns på LOs hemsida www.lo.se.

som är träffat enbart av ett förbund inte ska godkännas såvida det inte är fråga om ett hängavtal som ett visst förbund träffat. Ett hängavtal till bemanningsavtalet ska endast tillämpas inom det avtalsområde som tillhör det avtalsslutande förbundet. Om ett hängavtalsbundet företag går in på ett annat LO-förbunds avtalsområde ska detta andra LO-förbund sluta hängavtal som blir tillämpligt inom det området. På LOs hemsida finns särskilda avtalsblanketter för hängavtal.

Bemanningsavtalet bygger på följande principer.

Industriprincipen gäller. Den anställde är visserligen arbetskyldig inom alla LO-avtals tillämpningsområden, eftersom samtliga LO-förbund har skrivit under avtalet. Ersättning och arbetstid är i huvudsak samma som på arbetsplatsen där arbetstagaren har jobb. Den anställde är däremot inte skyldig att utföra tjänstemannaarbete.

Avtalet måste kopplas in på ett företag för att gälla. Detta sker genom att ett LO-förbund begär inkoppling hos arbetsgivaren. Om det kopplas in av ett förbund på ett företag gäller avtalet automatiskt mot alla övriga förbund som har avtal med arbetsgivaren.

Vid inkoppling upphävs automatiskt alla andra bemanningsavtal mot andra LO-förbund som tidigare kan ha träffats av arbetsgivaren.

Arbetsplatsens lön, förmånsbestämmelser och arbetstider gäller i huvudsak. Om uppdraget är kortare än 10 dagar och bemanningsföretaget inte haft uppdrag hos denna kund under de senaste 12 månaderna och avser färre än 20 personer, utgår istället personlig lön.

Det är det inkopplande förbundet som har huvudansvaret för förhandlingar. Den uthyrde ska inte byta förbund efter arbetsplatsen. Om han/hon är oorganiserad är det fackförbundet på arbetsplatsen som organiserar.

Lokala fackliga strategier vid inhyrning

Bemanningsavtalet har tillkommit för att förhindra social dumpning. Det är därför viktigt att det är just detta avtal som tillämpas vid inhyrning av arbetskraft så att man i fortsättningen undviker social dumpning. Här är några tumregler:

Kontrollera redan vid MBL 38-förhandlingen att bemanningsföretaget har LOs bemanningsavtal och är auktoriserat. Om arbetsgivaren i alla fall vill anlita inhyrningsföretag som inte har bemanningsavtalet begär central förhandling i MBL 38-förhandlingen. Meddela arbetsgivaren att det lokala facket inte godkänner bemanningsföretag för arbetare som inte omfattas av LOs bemanningsavtal.

Om den beställande arbetsgivaren vägrar i förhandlingarna, begär hos förbundet centralt att de påkallar förhandlingar med uthyrningsföretaget om kollektivavtal. Ett effektivt sätt här är att inhämta tillstånd från förbundet att blockera och vidta sympatiåtgärder även mot den inhyrande arbetsgivarens arbete. På det sättet tvingas det inhyrande företaget att se till att uthyrningsföretag alltid är bundna av LOs bemanningsavtal.

Bevaka lönen för inhyrda. Detta är visserligen en uppgift för den fackliga organisationen som organiserar de anställda på bemanningsföretaget, men ofta är de anslutna till olika förbund och har ofta låg organisationsgrad. Att hjälpa den inhyrda arbetskraften att få rätt lön är ett sätt att skydda ditt eget löne- och villkorsläge.

Hjälp den inhyrda arbetskraften med korrekta uppgifter för löneläget på respektive yrkeskategori. Plocka in de inhyrda i gemenskapen på företaget. Se till att de som stannar längre tider på företaget får komma på företagsfester och bjud in dem till klubbmöten och liknande även om de inhyrda tillhör ett annat LO-förbund.

Om några anställda hos uthyrningsföretaget saknar med-

lemskap i LO-förbund är det fackförbundet på den arbetsplats där arbetet tillfälligt utförs som ska organisera den inhyrde arbetstagaren i sitt förbund.

Hjälp till att bevaka arbetsmiljöfrågor för de inhyrda.

Stötta dem i lokala förhandlingar med information och liknande. Den inkopplande avdelningen är normalt lokal facklig motpart. Fixa ordentligt samband med denna avdelning om det inte är din egen och se till att bemanningsavtalet fungerar så att ingen lönedumpning uppstår.

Ensamföretagare, F-skattare

Inom många hantverksföretag är det vanligt att yrkesarbetare övergår till att bli egna företagare. Det gäller elektriker, målare, plåtslagare och liknande yrken. De bedriver ofta en seriös verksamhet. Det finns ingen särskild anledning att uppmärksamma dem här. Företag som inte har några arbetstagare och där bara företagaren eller företagarens familjemedlemmar är arbetstagare och ensamma ägare är skyddade mot fackliga stridsåtgärder för att träffa kollektivavtal. (§ 41 b) MBL).

Det har blivit vanligt att mindre seriösa företag hjälper framförallt utländska arbetstagare att ordna F-skattsedel och att sedan mot provision anvisa dem arbete.

Ofta går F-skattaren sedan direkt in i produktionen, jobbar under det beställande företagets arbetsledare med efterhand uppkommande arbetsuppgifter. Då kan verksamheten bli så osjälvständig att personen inte längre är uppdragstagare, utan arbetstagare enligt medbestämmandelagens definition. Finns det kollektivavtal på arbetsplatsen, blir det då också kollektivavtalsbrott, eftersom arbetsgivaren inte tillämpar kollektivavtalet på "F-skattaren".

För ensamföretagaren med F-skatt gäller i princip samma regler som vid inhyrning av arbetstagare eller vid entreprenad-

företag. I förhandlingar enligt 38 § MBL gör det lokala facket den sedvanliga kontrollen att F-skattaren har registrerad firma, betalt skatt och sociala avgifter etc. Inhyrning av ensamföretagare som F-skattare bör normalt aldrig tillåtas och alltid gå till central förhandling enligt 38 § MBL, om det inte är fråga om ensamföretagare som är snickare, elektriker eller på annat sätt avvikande verksamhet från den som arbetsgivaren normalt bedriver.

Om det inte finns vetogrund mot en F-skattare som det lokala facket misstänker är oseriös är det viktigt att dokumentera det arbete han eller hon utför på företaget. Dokumentationen ska då avse alla uppgifter som det är möjligt att komma åt. Om F-skattaren till exempel iakttar arbetsmiljölagens och arbetstidslagens bestämmelser, om man arbetar på ett så osjälvständigt sätt att man jämför det med en arbetstagar etc.

Om F-skattaren utför samma arbetsuppgifter under samma arbetsledning som övriga anställda vid företaget ska det lokala facket kalla till tvisteförhandling och begära skadestånd av arbetsgivaren för kollektivavtalsbrott. Kollektivavtalsbrottet består då i att man kringgått arbetstagarbegreppet och därigenom brutit mot kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, lön, semester etc.

Det är inte alltid en facklig bevakning av detta slag resulterar i skadestånd eller fällande dom. Men genom att upprätthålla en hård facklig bevakning av denna typ av arbete kan man undvika att det blir en osund utveckling av arbetstagarbegreppet på företaget.

Gränsdragningsprinciper

Mellan LO-förbunden tillämpar man i huvudsak industriförbundsprincipen för gränsdragningsprincipen mellan förbunden. Det innebär att om majoriteten på företaget arbetar med träpro-

duktion ska det organiseras av Skogs- och träfacket. Vilket yrke den enskilde arbetstagaren jobbar med saknar betydelse. Det är företagets branschtillhörighet som är avgörande för vilket avtal som enligt LOs organisationsplan ska tillämpas.

Avsikten med att ha denna typ av strikt gränsdragning är att förbunden inte ska konkurrera om medlemmar på varandras område. Om arbetsgivaren fritt fick välja vilket kollektivavtal han helst ville tillämpa är det ju självklart att han skulle välja det som är billigast för honom. För att undvika denna löne- och villkorsdumpning genom konkurrens mellan de olika fackförbunden finns därför strikta regler för vilket förbund som ska organisera medlemmarna på ett visst företag.

- *Industriförbundsprincipen* innebär alltså att alla arbetare som utför arbete inom viss typ av tillverkning eller produktion ska organiseras i samma LO-förbund oberoende av vilken typ av yrkesarbete de utför. Det är den gränsdragningsformen som är huvudregel. En gränsdragning är självklart ingen exakt vetenskap utan man jämkar sig fram. Det finns utöver industriförbundsprincipen även följande tre principer.
- *Ägarprincipen*. På det offentliga området har förbunden (Seko och Kommunal) sedan länge organiserat med utgångspunkt från att verksamheten varit statlig eller kommunal. Principen förändras genom de omfattande privatiseringarna.
- *Yrkesförbundsprincipen*. Arbetstagare organiseras i förbund oberoende av det yrke/arbete som utförs. Detta är en princip som undantagsvis tillämpas framförallt när det gäller vissa mycket specialiserade yrkesgrupper som målare eller elektriker, men även transport- och städpersonal inom renodlad entreprenadverksamhet ingår här.
- *Majoritetsprincipen*. Arbetstagarna inom en viss yrkeskate-

gori organiseras i det förbund som har flest medlemmar på företaget. Detta är en princip som används någon enstaka gång då det varit svårlösta gränsdragningstvister. Den är svårtillämpad och skapar lätt tvister mellan förbunden och kommer nog inte att få någon stor omfattning.

Vilken av dessa fyra principer som tillämpas beror på överenskommelse mellan LO-förbunden eller i sista hand på LO-styrelsens beslut. Syftet med dessa gränsdragningsprinciper är:

Att arbetsgivaren inte ska kunna välja det för honom billigaste avtalet och därigenom pressa lönen genom lönekonkurrens mellan förbunden.

Att skapa ordning och reda mellan LO-förbunden

När industriförbundsprincipen tillämpas på en industri kan det få till följd att arbetstagare som går in på en entreprenad kan tvingas byta såväl avtal som förbund. Det skedde till exempel i ett fall där en arbetsgivare inom Skogs- och träfacketets entreprenad lade ut de interna trucktransporterna inom företagsområdet på en arbetsgivare som var bunden av Transports avtal. Enligt LO-styrelsen medförde industriförbundsprincipen i detta fall att transportföretaget för arbetet inne på sågverket, för det gällde ett sådant, tvingades teckna avtal med Skogs- och träfacket. Skogs- och träfacket träffade då ett avtal som var neutralt i förhållande till det egna avtalet så att det inte lönade sig för arbetsgivaren att lönedumpa genom att spela ut olika fackförbund mot varandra.

10. Checklista vid förhandling enligt 38 § MBL

Vilka uppgifter ska facket kräva i entreprenadförhandlingar?

Facket är starkt i förhandlingar enligt 38 § MBL ända till dess man godkänt entreprenaden. Sedan tappar facket inflytande enligt 38 § MBL, men har fortfarande kvar makten att blockera ut företag som saknar kollektivavtal⁴². I förhandlingar enligt 38 § MBL är arbetsgivaren skyldig att förse facket med de uppgifter de behöver i förhandlingar för att kunna kontrollera om leverantören är seriös. Här är några punkter man kan begära upplysning om. Får man inte informationen ska man begära central förhandling, däremot kan man inte lägga veto enbart för att arbetsgivaren inte lämnar fullständiga uppgifter i en MBL 38-förhandling. Anledningen till att dessa uppgifter erfordras är följande:

Entreprenadföretagets firmanamn och organisationsnummer

Aktiebolag och ekonomisk förening eller handelsbolag identifieras genom att de har ett unikt företagsnummer. Det står fritt för en juridisk person att byta namn, men organisationsnumret är alltid oförändrat. Organisationsnumret är därför den viktigaste uppgiften när det gäller att fastställa vem som ska få en entreprenad. När det gäller enskild firma är organisationsnumret detsamma som personnumret på den som är ägare till företaget.

Om man har tillgång till organisationsnummer kan man genom Bolagsverkets register få reda på vem som är styrelse-

⁴² Se kapitel 12 Verktyg Kollektivavtalet, Blockadvapnet, Sympatiåtgärder.

ledamot i eventuell bolags- eller föreningsstyrelse samt vem som är behörig firmatecknare. Man kan också få reda på var företaget har sitt säte och hur man ska kunna nå det. En entreprenad ska därför aldrig godkännas om man inte har fullständigt och korrekt ifyllt företagsnummer.

Kontaktman på entreprenadföretaget, entreprenadföretagets adress, entreprenadföretagets telefonnummer

Det är viktigt att man får reda på vem facket ska vända sig till på företaget, för att kontrollera att uppgifterna stämmer, begära förhandling om avtal etc. Därför ska man alltid begära att få reda på företagets kontaktman på företaget, för en sådan finns alltid angiven i upphandlingsavtalet. Det kan också då vara lämpligt att granska den personen, kanske ringa till Skatteverket eller kronofogden för att kontrollera hur seriöst företaget är.

Entreprenadföretagets kollektivavtal

Om entreprenadföretaget har anställda ska giltigt kollektivavtal finnas som gäller för det aktuella arbetet. I annat fall ska inte entreprenören godkännas.

Uppgift om entreprenören avser att anlita underentreprenörer för arbetet

Ett sätt att kringgå möjligheterna att komma åt skumma entreprenörer är ju att de entreprenadföretag som går in själva anlitar en underentreprenör. Om entreprenörföretaget då är kollektivavtalsbundet är det upphandlande företaget uppgiftsskyldigt. Det skadar självfallet inte att få in dessa uppgifter från flera håll. Om entreprenören avser att anlita underentreprenör ska samma uppgifter lämnas av underentreprenören som av huvudentreprenören.

Namn och personnummer på de anställda vid entreprenadföretaget

För att det överhuvudtaget ska finnas någon möjlighet för facket att kunna bevaka entreprenadverksamheten krävs att man vet vilka som är ute och arbetar i den. Dessa uppgifter är därför väsentliga för att kunna kontrollera verksamheten. Självfallet kan det förekomma att under en entreprenads gång arbetsgivaren får nya anställda eller anställda slutar, uppgifterna här blir ju inte fullständiga. Arbetsgivaren har endast uppgiftsskyldighet i förhandlingssituationen om en ny entreprenad.

Uppgifterna är också nyttiga för att kunna rekrytera arbetstagare som inte är med i någon fackförening.

Omfattning av tilltänkt entreprenad i arbetstimmar

Detta är en uppgift som är väsentlig för att kunna bedöma om övriga lämnade uppgifter är korrekta, exempelvis antalet anställda som ska användas för entreprenaden. Om antalet arbetstimmar är så stort att man kan inse att övertidsreglerna enligt arbetstidslagen kommer att överskridas, kan detta vara en anledning till att förbundet inte godkänner entreprenaden.

Uppdragets art och geografiska placering

Uppdraget bör så långt som möjligt preciseras. Utan sådan precisering är kontroll av entreprenaden nästan omöjlig. I många fall är detta självklara uppgifter. Men i de fall det gäller verksamhet som kan placeras på olika ställen, till exempel skogsentreprenader, olika former av entreprenadunderhåll på vägar etc. är det nödvändigt att den geografiska placeringen och omfattningen definieras. En sådan precisering är nödvändig för att facket ska kunna kontrollera att entreprenaden verkligen omfattar det som arbetsgivaren påstår.

Uppgift om hur företaget avser att tillhandahålla personalutrymmen enligt 1 kap 2 § arbetsmiljölagen resp. 2 kap 8 § arbetsmiljölagen

Vid en stor del av de entreprenader som idag läggs ut jobbar arbetstagarna under förhållanden som är mycket sämre än tidigare. Även tvingande bestämmelser om personalutrymmen iakttas inte. Enligt 1 kap 2 § arbetsmiljölagen jmf med Arbetsmiljöverkets föreskrifter är arbetsgivaren skyldig att tillhandahålla personalutrymmen till anställda. Vid anläggningsarbete, byggnadsarbete och skogsarbete innebär detta i regel att manskapsbod måste finnas på arbetsplatsen där personalen kan vila, äta och fika. När det gäller egenföretagare finns motsvarande föreskrifter i 2 kap 8 § arbetsmiljölagen. Att arbetsmiljöföreskrifterna upprätthålls också för egenföretagare är inte bara bra för egenföretagaren, utan nödvändigt för att facket ska kunna jobba under konkurrensneutrala former med de arbetstagare som är anställda. Om egenföretagaren kan konkurrera med en sämre arbetsmiljö för honom medför det en otillbörlig konkurrensfördel.

Arbetsgivare som själv utför arbete ska följa de föreskrifter som gäller enligt arbetsmiljölagen (3 kap 5 § arbetsmiljölagen).

Det innebär att bestämmelsen om att det ska finnas utrymme för anordningar för personlig hygien, förtäring och vila samt för första hjälp vid olycksfall eller sjukdom gäller därför också för egenföretagare (2 kap 8 § arbetsmiljölagen). Arbetsmiljöverkets föreskrifter om personalutrymmen gäller dock inte egenföretagare utan det är den allmänna bestämmelsen som gäller.

Uppgift om samordningsansvar enligt 3 kap 7 § arbetsmiljölagen

I de fall när olika entreprenörer eller arbetstagare från annan arbetsgivare kommer in på tillfälliga och rörliga arbetsställen ska överenskommelse om samordningsansvar träffas. Den som då får samordningsansvaret ska förebygga risker för ohälsa och olycksfall, tidsplanering, skyddsanordningar, personalutrymmen och sanitära anordningar. För att kunna övervaka att entreprenören iakttar reglerna i arbetsmiljölagen är det väsentligt att veta vem som har ansvaret för dessa frågor och hur det praktiskt ska utformas.

11. Verktyg för kontroll av upphandling

Samarbete arbetsgivare och fack

De flesta arbetsgivare är seriösa och vill inte anlita svarta företag. Ett säkert sätt att slå ut svarta företag är att göra en överslagskalkyl över vad jobbet kostar med kollektivavtalsenliga löner inklusive arbetsgivaravgifter och sociala kostnader samt en skälig vinst. Mallar för en sådan beräkning har Fastighets tagit fram tillsammans med sin arbetsgivar motpart. Det är emellertid inget som hindrar att man gör motsvarande beräkning för den bransch där det egna företaget upphandlar mest. Du kan säkert få hjälp av det fackförbund som huvudsakligen organiserar arbetskraften, i vart fall om du vänder dig till förbundet centralt.

Men ibland hjälper inte sådana överslagsberäkningar. De svarta entreprenörerna har, i synnerhet på den offentliga sidan, insett att för låga anbud sorteras bort som oseriösa redan i den första gallringen. De lägger därför anbud som tangerar en normal anbuds nivå underifrån för att inte avvika alltför mycket.

Den första kontrollen av en entreprenör är att han inte restar med obetalda skatter och sociala avgifter. Sådana uppgifter kan man få om man ringer till Skatteverkets och kronofogdemyndighetens lokalkontor. Längs bak finns det ett kapitel som visar att man även kan köpa tjänster om ekonomisk information.

Sannolikt prenumererar ditt företag om det är någorlunda stort redan på dessa tjänster eftersom undersökning av ett företags kreditvärdighet är en nödvändig del av varje större upphandling. Är arbetsgivaren bra kan ni kanske använda

denna bas som en gemensam resurs. I annat fall kan man alltid vända sig till sitt förbunds kontor. De har alltid dessa sökmöjligheter.

Det är lämpligt att man med arbetsgivaren lokalt träffar en överenskommelse om vilka kontroller han ska utföra av de entreprenörer som kommer i fråga för uppdrag vid företaget. Dessa uppgifter redovisas sedan vid MBL 38-förhandlingen.

Det vanligaste sättet att köra svartarbete är att det företag som träffar själva upphandlingsavtalet är vitt, men att det sedan under arbetets gång anlitar svarta underentreprenörer.

I det upphandlingsavtal som tecknas ska det därför enligt den överenskommelse facket tecknar med arbetsgivaren finnas en klausul som innebär att entreprenören inte får anlita underentreprenör utan uttryckligt samtycke av företaget. För sådan underentreprenör ska i varje särskilt fall föras förhandling enligt 38 § MBL. I entreprenadavtalet ska entreprenören förplikta sig att se till att de villkor som gäller för huvudentreprenaden också ska gälla i avtalet med underentreprenören. I följande avsnitt finns några exempel på hur man kan utforma sådana bestämmelser som en del av upphandlingsavtalet om man har bra relationer med sin arbetsgivare och denne själv är seriös.

Entreprenöravtal med underleverantörer för att undvika svartarbete

Som bilaga till boken finns förslag till etiska regler för upphandling. Facket kan ta upp en förhandling med arbetsgivaren för att i möjligaste mån bli överens om riktlinjerna för upphandling av tjänster. Bilagan är bara tänkt som ett exempel och som idé för hur man ska utforma ett avtal med sådana etiska regler med arbetsgivaren.

Här följer några klausuler som kan vara lämpliga att ta in i

avtalet med leverantören för att undvika svartarbete. Lämpligen kan man i en överenskommelse om formerna för förhandlingar enligt 38 § MBL bli överens med arbetsgivaren/beställaren att detta ska vara standardklausuler i upphandlingsavtalen. Bestämmelserna är hämtade från den mall för upphandling som Stockholms Stads upphandlare är rekommenderade att använda för att undvika svartarbete och social dumpning.

Förslag till bestämmelser i upphandlingsavtalet

Underentreprenörer ska användas endast i undantagsfall. Sådana företag ska redovisas och vara godkända av beställaren innan beställning tecknas. Ett absolut krav från beställaren är att valda underentreprenörer fullgjort och fullgör sitt så kallade samhällsansvar, det vill säga betalar skatter, arbetsgivaravgifter, mervärdesskatt etc. Det åligger leverantören att kontrollera och redovisa underentreprenörers F-skattebevis. Leverantören garanterar att dessa underentreprenörer uppfyller kraven nedan under personal.

Personal

- A Entreprenören ska föra förteckning med namn och personnummer över samtliga anställda verksamma enligt avtalet och även namn på underentreprenörers anställda. Förteckningen ska tillställas beställaren av entreprenören innan arbetet påbörjas och på särskild begäran. Beställaren, eller den beställaren sätter i sitt ställe, äger rätt att när som helst, utan förvarning, kontrollera entreprenörens och dess underentreprenörers anställda samt arbets- och anställningsvillkoren för dessa.
- B Leverantören får endast anlita personal som omfattas av kollektivavtal och då tillämpa lägst de arbets- och anställningsvillkor som framgår av tillämpligt branschavtal.

- c Entreprenören förbinder sig att inte anlita så kallad svart arbetskraft. Med svart arbetskraft avses personer för vilka entreprenören inte innehåller och inbetalar källskatt och arbetsgivaravgifter i enlighet med gällande lag därom.
- d Normalt sett är arbete som utförs i osjälvständiga former att klassa som utfört av arbetstagare även om det sker av så kallade uppdragstagare som har F-skattsedel. Entreprenören förbinder sig att inte anlita arbetskraft med F-skattsedel som uppdragstagare i de fall denne är att anse som arbetstagare.
- e Leverantörens anställda ska vara försedda med namnbrickor och identitetshandlingar. Arbetskläder ska vara försedda med företagets logotyp.

Hävning

Beställaren har rätt att häva avtalet med omedelbar verkan:

- då entreprenören åsidosätter sina åtaganden enligt de villkor som gäller ovan i dessa föreskrifter,
- då avtalet eller del därav överlåtes utan beställarens godkännande.

Beställaren har rätt att häva detta avtal och kräva skadestånd om företrädare för eller anställd hos leverantören/entreprenören under avtalstiden, och i sin roll som företrädare för eller anställd hos leverantören/entreprenören, blir dömd för olaga diskriminering eller om leverantören/entreprenören tvingas betala ut skadestånd enligt följande lagstiftning:

- Jämställdhetslagen (1991:433)
- Lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.
- Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

- Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.
- Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Beställaren har rätt att häva detta avtal och kräva skadestånd om entreprenören inte fullgör sina förpliktelser i enlighet med föreskrifterna under personal ovan.

Kollektivavtal självklart krav på leverantören

Kravet på kollektivavtal kan synas svårt att genomdriva i en förhandling med arbetsgivaren/beställaren. Så är det emellertid inte. Den svenska strejklagstiftningen ger ett mäktigt vapen för att se till att alla företag som kommer in på en arbetsplats har kollektivavtal. Om arbetsgivaren plockar in leverantörer som saknar kollektivavtal, ska facket omedelbart begära kollektivavtal med företaget, eller se till att tillämpligt branschförbund; till exempel informeras Transport om det rör sig om transporter till en metallindustri.

Det är inte bara, i vårt exempel, i Transports intresse att transportföretagen har kollektivavtal. Leverantörer utan kollektivavtal kan i förlängningen också konkurrera ut den egna anställda personalen genom lönedumpning. Arbetsgivaren/beställaren väljer helt enkelt att flytta ut den interna verksamheten på icke kollektivavtalsbundna företag, och tvingar därmed antingen den egenanställda personalen att sänka sina löner eller sluta på grund av arbetsbrist, eftersom deras arbetsuppgifter nu utförs av billigare arbetskraft. Att tro att man gynnar det egna företaget genom att använda sig av billig, icke kollektivavtalsbunden arbetskraft är därför bara att gräva sin egen grav.

Om arbetsgivaren därför anlitar icke kollektivavtalsbunden arbetskraft ska man omedelbart, så snart upphandlingsavtalet

tecknats begära avtal av det icke kollektivavtalsbundna företaget. Vägrar det att teckna avtal med det egna förbundet eller med Transport i vårt exempel ska man vidta sympatiåtgärder och stänga den egna arbetsplatsen tills dess beställaren tvingar entreprenören att teckna avtal. Blockad är inte force majeure, så det innebär också att den egna arbetsgivaren/beställaren ofta kan häva avtalet för bristande leverans och skaffa in ett företag med kollektivavtal. I regel behöver en sådan blockad inte utlysas alls eller bara en gång för att få verksamheten med kollektivavtalsbundna leverantörer att fungera på i vart fall större arbetsplatser.

Kontroll av föreskrifter i upphandlingsavtal

Om arbetsgivaren/beställaren för in upphandlingsklausuler om vitt arbete, namnbricka förteckning över anställda krävs det kontroll för att kraven ska efterlevas.

Facket kan åta sig att utföra denna uppgift åt arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte vill det är det svårt att tvinga en leverantör att lämna ut uppgifterna. Ett bra sätt är därför att reglera sådan kontroll i ett lokalt kollektivavtal.

12. Verktyg kollektivavtalet, Blockadvapnet, Sympatiåtgärder

Kollektivavtalet medel mot social dumpning

Kollektivavtal ska finnas på varje företag som anlitas som entreprenör eller uthyrningsföretag. Det är den självklara regeln, med undantag endast för företag som helt saknar anställda. Men då blir ofta i stället reglerna om kringgående av arbetstagarbegreppet användbara.

Att teckna hängavtal är en naturlig del av varje fackförbunds verksamhet. Nedan följer några praktiska tips om hur man kan bära sig åt. Olika förbund kan ha olika regler, så kolla med ditt förbund vilka regler som gäller för just ditt arbete.

Vad är ett kollektivavtal?

Kollektivavtal är en gemensamt undertecknad skriftlig överenskommelse mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och fackförening. Kollektivavtalet reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstigare. Det har alldeles speciella rättsverkningar. De viktigaste är:

1. Parterna är med vissa undantag, till exempel vid sympatiåtgärder, bundna av fredsplikt under kollektivavtalets giltighetstid.
2. Den som bryter mot kollektivavtalet kan bli skyldig att betala inte bara ekonomiskt skadestånd för löneförlusten utan också ett allmänt skadestånd för att bevara respekten för att avtalet ska hållas.
3. Överenskommelse om avvikelse från kollektivavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstigaren eller den lokala fackliga organisationen får ske endast om det är särskilt medgivet i avtalet.

4. Kollektivavtalet binder medlem i organisationen, det vill säga medlemsföretag och anställda fackmedlemmar, med tvingande verkan utan att de behöver skriva någon egen skriftlig överenskommelse.
5. Arbetsgivaren är skyldig att tillämpa kollektivavtalet även på icke medlemmar.
6. Kollektivavtalet upphör inte att gälla på grund av att medlem utträder ur organisationen.

Olika typer av kollektivavtal

Kollektivavtal om löner och andra anställningsvillkor kan antingen vara riksavtal eller företagsavtal. Om ett företag då har flera anläggningar i Sverige gäller avtalet, såväl riksavtalet som företagsavtalet, om inte annat sägs, för samtliga anläggningar som den juridiska personen, (aktiebolaget, den ekonomiska föreningen eller vad det nu kan vara), driver. Avgränsningen är alltså inte arbetsplatsen eller kommunen utan gränserna för den juridiska eller enskilda personens verksamhet. Branschavtal eller avtal med riksomfattande företag kan då vara anpassade till branschens eller det företags särskilda verksamhet.

Från företagets synpunkt finns det två olika sätt att teckna kollektivavtal. Antingen går företaget med i en arbetsgivarorganisation och blir då som medlem i den organisationen enligt medbestämmandelagen automatiskt bundet av det branschavtal som arbetsgivarorganisationen har tecknat för den verksamheten (26 § MBL). Arbetsgivaren kan inte välja vilken bransch han vill tillhöra, utan det bestäms av verksamhetens karaktär.

Den andra metoden att bli bunden av kollektivavtal är att teckna avtal direkt med den fackliga organisationen.

Ett av de viktigaste syftena med kollektivavtal är att arbetstagarna inte med lön och anställningsvillkor ska konkurrera om jobben. En sådan konkurrens genom att erbjuda de

för arbetsgivaren billigaste anställningsvillkoren brukar kallas social dumpning. Det är också viktigt att företagen när det gäller anställningsvillkor erbjuds samma ekonomiska förutsättningar, så att de inte sinsemellan har olika konkurrensförutsättningar. För mindre företag inom en bransch sker detta genom att alla företag i princip har samma kollektivavtal inom samma bransch. De flesta LO-förbund löser detta problem med att de små företagen får teckna hängavtal till tillämpligt branschavtal. Det innebär att hängavtalsförbindelsen, det vill säga själva det undertecknade kollektivavtalet, hänvisar till vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal för branschen. Från detta medges då nästan aldrig några undantag.

Kollektivavtal med arbetsgivarorganisation

Kollektivavtal med arbetsgivarorganisation binder i regel en hel bransch, exempelvis Avtalet för jordbrukssektionen. Kollektivavtalet är bindande för arbetsgivaren så snart han träder in i arbetsgivarorganisationen. Om fackförbundet träffar avtal med arbetsgivarorganisationen binder det genast alla medlemmar i arbetsgivarorganisationen inom det aktuella yrkes- eller branschområdet. Om arbetsgivaren bedriver verksamhet inom flera olika branscher avgör gränsdragningsbestämmelser i kollektivavtalet vilket avtal som gäller.

Företagsavtal

Företagsavtal är ett sådant avtal som fackförbundet träffar med arbetsgivarorganisation, men som endast gäller för ett bestämt företag. Normalt träffas sådana avtal med stora företag som har verksamhet på olika ställen i Sverige, till exempel LKAB.

Företagsavtal kan också träffas direkt med arbetsgivaren. Normalt sett är det då fråga om hängavtal.

Hängavtal

Hängavtal sluts direkt med arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal genom medlemskap i arbetsgivarorganisation. Hängavtalet är ett helt eget kollektivavtal, men avtalsvillkoren är enligt den uttryckliga avtalstexten i hängavtalsförbindelsen, det för varje särskild tidpunkt för området gällande riksavtalet.

Hängavtal ska tecknas så snart det finns en medlem på arbetsplatsen som saknar kollektivavtal. Om det finns mer än en medlem som är anställda på ett företag ska det finnas kollektivavtal. Men kollektivavtal ska tecknas även på företag där förbundet inte har medlem, men där det finns anställda arbetare. Det har betydelse för att man inte genom att tillämpa sämre villkor än avtalets ska kunna dumpa lönevillkoren och därigenom som icke kollektivavtalsbunden skaffa sig produktionsfördelar i form av billig arbetskraft. Det kan i synnerhet vara av betydelse i företag som har säsongsbunden verksamhet där man plockar in billig utländsk arbetskraft. Om arbetarna inte är medlemmar i förbundet ska man försöka organisera dem. Misslyckas detta är det inte skäl att underlåta att teckna kollektivavtal, men samma kraft kan inte ägnas åt avtalsteckandet som när det finns medlemmar.

Uthyrning av arbetskraft; bakgrund

Sverige har en av de mer liberala lagarna om uthyrning av arbetskraft i Europa.

Uthyrning av arbetskraft är sedan 1991 en helt laglig verksamhet. Lagen är så liberal att enskilda personer kan hyra ut sin egen arbetskraft. Här ligger dock inte den, ur facklig synpunkt, stora faran med uthyrningsverksamhet. Den ligger på fyra olika plan.

1. Social dumpning genom lägre lönenivåer för den inhyrda arbetskraften.

2. En viktig del av uthyrningsföretagets konkurrensfördelar bygger på denna subvention från arbetstagens sida.
3. Problem med gränsdragning mellan förbunden, eftersom uthyrningsföretagen.
4. enligt Arbetsdomstolens praxis, den så kallade 29/29-principen, kan tillämpa annat avtal än det som gäller på den aktuella arbetsplatsen.
5. Problem med att fastställa organisationsprincipen för medlemstillhörighet då uthyrningsföretagen arbetar inom olika avtalsområden med samma arbetskraft.

Bemanningsavtalets uppbyggnad

För att undvika lönekonkurrens – social dumping – gäller en särskild ordning enligt det uthyrningsavtal samtliga LO-förbund träffade på hösten år 2000. Enligt detta avtal ska den lön och de övriga inkomstvillkor som gäller på det företag dit arbetaren hyrs ut gälla för den uthyrde. Det centrala uthyrningsavtalet innehåller därutöver vissa gemensamma bestämmelser. Även i detta fall är alltså syftet med konstruktionen att undvika lönedumpning. Arbetaren ska vara medlem i det förbund där han eller hon långsiktigt jobbar mest. Om arbetaren är oorganiserad är det förbundet som har avtalsrätten på den arbetsplats där arbetet just utförs som ska värva honom eller henne.

Bemanningsavtalet med HAO tjänsteföretagens arbetsgivarorganisation gäller i sin helhet från den 31 mars 2001 för företag som är bemanningsföretag och medlemmar i tjänsteföretagens arbetsgivareförbund.

Detta bygger på följande principer:

1. Industriförbundsprincipen gäller. Det avtals regler som gäller på arbetsplatsen ska alltså i huvudsak också gälla för den inlånade arbetskraften.

2. Företaget måste kopplas in på ett företag för att gälla. Det sker genom att ett LO-förbund begär inkoppling hos arbetsgivaren. Lapp 2 Om det kopplas in av ett förbund på ett företag gäller avtalet automatiskt mot alla övriga förbund som har avtal med arbetsgivaren.
3. Vid inkoppling upphävs automatiskt alla andra bemanningsavtal mot andra LO-förbund som tidigare kan ha träffats av arbetsgivaren.
4. Det är arbetsplatsens lön, förmånsbestämmelser och arbetstid som gäller.
5. Det är genomsnittsförtjänsten som minst gäller som lön för den inhyrda arbetskraften om uppdraget inhyrning sker under mer än 10 dagar under en 12-månadersperiod eller om det är fler än 20 inhyrda. Garantilönen är den personliga lönen om genomsnittsförtjänsten understiger denna.
6. Det är det inkopplande förbundet som har huvudansvaret för förhandlingar.
7. Organisationstillhörigheten som den inhyrde har behåller han, men om arbetstagen är oorganiserad är det förbundet som först organiserar den inhyrde som får honom som medlem.
8. Avsikten med dessa regler är att undvika social dumpning.

Lokala fackliga strategier vid inhyrning

Det är viktigt att bemanningsavtalet tillämpas så att man i fortsättningen undviker social dumpning. Här är några tumregler:

1. Kontrollera att det inhyrda bemanningsföretaget har LOs bemanningsavtal. Begär annars att bemanningsföretag går in i Tjänstföretagens arbetsgivarorganisation eller tecknar hängavtal. Slå ut oseriösa inhyrningsföretag som saknar LOs bemanningsavtal. På LO-området ska inget annat avtal tillämpas.

2. Om arbetsgivaren vägrar teckna kollektivavtal: Inhämta tillstånd från förbundet att blockera och vidta sympatiåtgärder även mot den inhyrande arbetsgivarens arbete. På det sättet tvingas det inhyrande företaget se till att uthyrningsföretag alltid är bundna av LOs bemanningsavtal.
3. Bevaka lönen för inhyrda.
4. Hjälp inhyrda med uppgifter om genomsnittslön.
5. Plocka in de inhyrda i gemenskapen. Se till att de får komma på företagsfester. Bjud in dem till klubbmöten och liknande även om han eller hon tillhör ett annat LO-förbund.
6. Värva medlemmar hos uthyrningsföretaget om dessa saknar medlemskap i LO-förbund men arbetar inom fackförbundets avtalsområde. Saknar den inhyrde medlemskap är det arbetsplatsens medlemskap som gäller. Ta alltså in honom eller henne i facket.
7. Bevaka arbetsmiljöfrågor för de inhyrda.
8. Stötta dem i lokala förhandlingar.
9. Den inkopplande avdelningen är normalt lokal facklig motpart. Sök samband med denna avdelning om det inte är facket och se till att bemanningsavtalet fungerar så att ingen lönedumpning uppstår.

Oorganiserad arbetskraft

Vid inhyrning men även i övrigt är det allt vanligare att man i dag möter oorganiserad arbetstagare. I många fall reagerar facken med ryggmärgen och kallar dem gulingar som drar nytta av att arbetskamraterna betalar facket som håller uppe lönerna och skyddar alla arbetstagares intressen.

Men än vanligare är i dag att det inte finns någon utbyggd facklig verksamhet för att fånga upp nyanställda och värva dem som medlemmar. Hur ska man då hantera detta?

I själva begreppet oorganiserad ligger en motsättning som

gärna tar sig konkret uttryck i en fientlighet och ett antagonistförhållande som riskerar att snabbt låsa sig och bli till den svåraste motståndaren i ett missförhållande. Sådana konflikter smittar lätt av sig till den publicitet som ett ärende får. I stället för att beskrivas som en högst befogad och viktig facklig kamp blir intrycket tjafsigt och grälsjukt, vilket gör att facket förlorar opinionen.

Det finns anledning att, åtminstone inledningsvis, vara en smula ödmjuk mot de oorganiserade. Det finns många skäl till att människor tar jobb utan att organisera sig fackligt och kräva kollektivavtalsenlig lön. De flesta har sin grund i att de är svaga på arbetsmarknaden. För invandrargrupperna är problem med arbetstillstånd den vanligaste. För infödda är långvarig arbetslöshet eller ren okunskap de vanligaste. De tillhör med andra ord just de grupper som vi i facket ska värna och skydda. Det är därför viktigt att de snabbt kommer med i arbetsplatsens gemenskap och finner sin trygghet där, i stället för att solidarisera sig med sin arbetsgivare. Vi som arbetar fackligt måste lära oss att hjälpa till med arbetstillstånd, social service och kontakt med myndigheter.

Det är flest vinnare i fallet då kollektivavtalet vinner. Lönerna skyddas, alla anställda, både i säljarföretag och uppköpsföretag vinner ökad trygghet och rätt företag överlever genom rättvis konkurrens.

Ett vanligt problem är att man i fackföreningen saknar de språkkunskaper som krävs för att kunna tala med invandrargrupper. I de fackföreningar som haft det problemet länge har man lärt sig att utnyttja dem som redan blivit medlemmar från dessa grupper som förmedlare/tolkar. Det går nämligen inte att förlita sig på tryckta informationsblad eller skrifter av olika slag, utan man måste komma i direkt kontakt, öga mot öga, och föra ett samtal med dem som kommer oorganiserade.

Självklart ska de, oavsett hur dessa samtal avlöper, bjudas in i arbetsplatsens gemenskap. Det man inte uppnår första dagen vinner man någon av de följande. Nyckeln är information och det är mottagaren som bestämmer vilken information som är mottagen. Att organisera är att åstadkomma en situation där både den oorganiserade och de som vill skydda kollektivavtalet har mycket att vinna.

Att teckna kollektivavtal

Inom de flesta fackförbund tillämpas industriförbundsprincipen. Det innebär att företag av en viss typ till exempel som har samband med träarbete ska organiseras av Skogs- och träfacket. Om majoriteten av företagets arbetare jobbar med produktion inom trä så ska arbetsstagarna organiseras av Skogs- och träfacket. Vilket yrke den enskilde arbetstagaren jobbar med saknar betydelse. Det är företagets branschtillhörighet som är avgörande för vilket avtal som enligt LOs organisationsplan ska tillämpas.

Varje arbetstagare som är medlem i fackförbundet ska skyddas av kollektivavtal. Kollektivavtalet är fackförbundets ansvar och normalt sett ska inte en arbetsgivares eventuella påtryckningar på medlemmen kunna resultera i att arbetsplatsen inte blir avtalsbunden.

Huvudprincipen är att i de fall det finns minst en medlem på en arbetsplats ska det finnas avtal.

Gränsdragningsprinciper

Mellan LO-förbunden tillämpar man i huvudsak *industriförbundsprincipen* för gränsdragningsprinciper mellan förbunden.

Industriförbundsprincipen innebär att alla arbetare till skillnad från tjänstemän som utför arbete inom en viss typ av tillverkning eller produktion ska organiseras i samma LO-förbund oberoende av vilken typ av yrkesarbete de utför.

Detta är den gränsdragningsform som tillämpas som huvudregel. Men gränsdragningsform är ingen exakt vetenskap, utan man jämför sig fram. Man kan därför därutöver se även följande tre principer.

Ägarprincipen. På det offentliga området har förbunden (Seko och Kommunal) sedan länge organiserat med utgångspunkt från om verksamheten varit statlig eller kommunal. Principen förändras genom de omfattande privatiseringarna.

Yrkesförbundsprincipen. Arbetstagaren organiseras i förbund beroende på det yrke/arbete som utförs. Detta är en princip som undantagsvis tillämpas framförallt inom vissa mycket specialiserade yrkesgrupper som målare eller elektriker men även transport- och städpersonal inom renodlad entreprenadverksamhet.

Majoritetsprincipen. Arbetstagarna inom en viss yrkeskategori organiseras i det förbund som har flest medlemmar på företaget. Detta är en princip som använts någon enstaka gång, då det varit svårösta gränsdragningsvister. Den är svårtillämpad och skapar lätt tvister mellan förbunden och kommer nog inte få någon stor omfattning.

Vilken av dessa fyra principer som tillämpas beror på överenskommelser mellan LO-förbunden eller i sista hand LO-styrelsens beslut.

Syftet med dessa gränsdragningsprinciper är:

- att arbetsgivaren inte ska kunna välja det för honom billigaste avtalet och därigenom pressa lönen genom lönekonkurrens mellan förbunden och
- att skapa ordning och reda mellan LO-förbunden.

När ska man teckna hängavtal

- Vid entreprenader eller inhyrning av företag föregås dessa oftast av förhandlingar. I dessa ska facket alltid ställa krav

på kollektivavtal och inte acceptera företag som saknar kollektivavtal. Om man i alla fall upptäcker företag som saknar kollektivavtal på arbetsplatsen har facket kraftfulla verktyg för att se till att sådant tecknas.

- När facket får vetskap om att en medlem arbetar på företag där det inte finns kollektivavtal ska undersökning ske om sådant ska tecknas. Det sker stegvis:
- Kontakta eventuella medlemmar. Utred vem arbetstagaren anser sig vara anställd hos. Skaffa kopia på anställningsbevis eller annan skriftlig handling som visar vem arbetsgivaren är. Informera medlem om avtalsvillkor, avtalsförsäkringar och fördelen med att vara skyddad av kollektivavtal.
- Kontrollera hos Bolagsverket företagets organisationsnummer, om det är handelsbolag, ekonomisk förening eller aktieföretag och i annat fall personnummer hos den arbetsgivare som äger företaget. Användbara register finns också att tillgå hos Sema Group för uppkoppling via förbundets dator.
- Kontrollera att företaget bedriver sådan verksamhet som ligger inom fackförbundets avtalsorganisationsområde enligt LOs organisationsplan. I tveksamma fall får fackförbundet centralt kontaktas.
- Kartlägg företagets verksamhet, leverantörer, grossister, leveransvägar, arbetsplatser, beställare och kunder om det senare skulle bli aktuellt med konflikt. Detta sker enklast i samtal med berörda medlemmar.
- Försök värva eventuellt oorganiserade anställda på arbetsplatsen som medlemmar, bland annat med hänsyn till karens för konfliktersättning vid stridsåtgärd. (I angelägna fall beviljar fackförbundet centralt avsteg från regeln om karens.)

Förhandlingsframställan

Idag inleds många anställningar med någon form av tidsbegränsad anställning, ofta provanställning. Arbetsgivare som inte vill teckna kollektivavtal, låter inte sällan dessa tidsbegränsade anställningar upphöra för att på så sätt bli av med en fackansluten person och slippa teckna kollektivavtal. Det kan därför ibland vara lämpligt att vänta något halvår med att begära kollektivavtal om medlemmen har en tidsbegränsad anställning och under tiden förbereda detta genom nödvändiga utredningar. Huvudregeln är annars att avtal ska nytecknas så snart det finns en arbetstagare som är medlem på arbetsplatsen.

Arbetsgivare som har någon av ett fackförbunds medlemmar på arbetsplatsen är skyldig att träda i förhandling med avdelningen om avdelningen begär det. För att undvika att parterna redan från början kommer in i en konfliktställning är det viktigt att förhandlingsframställan föregås av en muntlig kontakt mellan avdelningen och arbetsgivaren. Avdelningens representant ska förklara vad kollektivavtalet är och fackförbundets syfte med att teckna kollektivavtalet. Det är viktigt att redovisa bland annat att det ger försäkringsskydd till alla anställda och att även arbetsgivaren omfattas av TFA utan särskild kostnad och att hans familj har möjlighet till försäkringsskydd genom AFA-försäkringar om arbetsgivaren önskar det.

Det är lämpligt att man vid denna muntliga kontakt kommer överens om en tidpunkt för förhandlingssammanträde, som sedan bekräftas i en skriftlig förhandlingsframställan.

Motparten ska i dessa kontakter alltid behandlas med respekt. I första hand ska man med sakliga argument försöka övertyga om vikten av att teckna kollektivavtal.

Till förhandlingsframställan fogas

- Två formulär av avtalsförbindelsen (obs! ej undertecknad av fackförbundet eller av avdelningen),
- anmälningsblankett till AFA-försäkringar,
- ett tryckt avtal samt
- en kortfattad information om AFA och
- det berörda fackförbundet.

Här kan det självfallet finnas olika rutiner för olika LO-förbund. Det här är endast exempel. Följ alltid förbundets egna rutiner.

Förhandlingstidpunkten ska bestämmas inom 14 dagar från det förhandlingsframställan beräknas komma arbetsgivaren till del. Det är praktiskt. Enligt 16 § MBL är arbetsgivaren nämligen skyldig att träda i förhandling inom 14 dagar efter det han fått begäran om förhandling. Kommer man överens om ett senare datum bortfaller sanktionen för att inte träda i förhandling inom den i medbestämmandelagen angivna tiden, 14 dagar. Lagens påtryckning, skadeståndet, för att få parterna snabbt till förhandlingsbordet, avtalsalltså bort. Har man med seriösa arbetsgivare att göra, kan man kanske ändå göra det, om det verkligen finns goda skäl hos arbetsgivaren för att dröja längre.

Förhandling om hängavtal

Arbetsgivare som har någon av fackförbundets medlemmar anställd är skyldig att träda i förhandling enligt 10 § MBL. Syftet med att teckna hängavtal är i första hand att säkra medlemmarnas anställningsförmåner. För att detta syfte ska uppnås är det viktigt att få arbetsgivaren sympatiskt inställd till den fackliga verksamheten. Innan man gör förhandlingsframställan enligt bör man därför ringa och meddela att man

kommer att skicka en sådan. Man bör även bekräfta att den kommit fram och att förhandlingstidpunkten med arbetsgivaren är okay. Efter detta andra samtal skickas en bekräftelse, till exempel.

”Jag får bara för ordningens skull bekräfta dagens telefonsamtal med överenskommelse om förhandling platsen för förhandling, i era lokaler och tidpunkten, onsdagen den 20 augusti 200X kl. 09.30. Jag kommer med bil och kommer att meddela Er per mobiltelefon någon halvtimme innan jag kommer fram. Om Ni inte är nåbar på det telefonnummer som finns i telefonkatalogen, 04719-333 33 33 är jag tacksam för meddelande om alternativt nummer där jag kan nå er vid denna tidpunkt.”

Påminnelsen används om man inte får kontakt med arbetsgivaren och han inte heller hör av sig på annat sätt. Det är då lämpligt att skicka den – i vart fall om det är uppenbart att arbetsgivaren kommer att vägra att träda i förhandling – i rekommenderad försändelse med mottagningsbevis och i lös-brev samtidigt.

Förhandlingsvägran

Vid vägran att träda i lokal förhandling kan fackförbundet centralt överväga att stämma för förhandlingsvägran. Om det inte samtidigt finns någon annan typ av tvist som rör medlem på arbetsplatsen, till exempel felaktig tillämpning av semesterlagen eller anställningsskyddslagen, är en sådan åtgärd tveksam. Syftet är att uppnå ett kollektivavtal, inte att driva en rättslig process. Det är alltid bättre att söka jämka ihop någon förhandlingstidpunkt eller tillgripa stridsåtgärder om det finns möjlighet att få dessa åtgärder effektiva. Först om detta är omöjligt, kan man överväga att stämma. Men då måste förhandlingsvägran vara ordentligt dokumenterad, exempelvis vägran i telefonsamtal efter det att arbetsgivaren erkänt att han fått för-

handlingsframställan, utkvitterad förhandlingsframställan med mottagningsbevis, uttalad vägran av behörig person vid personligt besök av ombudsman på arbetsplatsen eller dylikt.

Så länge det inte finns kollektivavtal är arbetsgivaren endast skyldig att träda i lokal förhandling. Om arbetsgivaren inte vill teckna kollektivavtal och inte heller förhandla centralt, eller om central förhandling av andra skäl inte är meningsfull, får förbundet överväga stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal.

Protokoll och förhandlingar

I förhandlingen är det lämpligt att först föreslå att protokoll ska föras och att avdelningen för protokollet som sedan ska justeras av båda parter. Vid enkla förhandlingar kan detta föras löpande för hand under tiden som förhandlingarna löper. I förhandlingen ska man kortfattat gå igenom kollektivavtalsförbindelsen och det väsentligaste innehållet i kollektivavtalet. Kartlägg vilka lokala förmåner som finns på företaget och dokumentera dem i förhandlingsprotokollet. Detta för att senare ingen tvist ska uppstå om huruvida dessa är en del av det gällande kollektivavtalet. Enligt avtalsförbindelsen garanteras nämligen oftast att avtalet inte får innebära någon försämring av redan utgående förmåner.

Har ett företag flera arbetsplatser i olika avdelningars område ska överenskommelse om avtalstillämpning tecknas i alla avdelningars område.

Om arbetsgivaren inte vill teckna kollektivavtal bör man om möjligt försöka gå igenom vilka skäl arbetsgivaren har för det och bemöta dem.

Om arbetsgivaren trots detta vägrar att teckna kollektivavtal hemställer avdelningen hos fackförbundet centralt om central förhandlingsmedverkan.

Om arbetsgivaren vägrar träda i central förhandling eller överenskommelse ej kan träffas, kan stridsåtgärder övervägas.

Stridsåtgärder

En entreprenad pågår ju ofta inte under så lång tid. Det kan därför finnas anledning att inte hålla på formerna med lokal och central förhandling. Om arbetsgivaren vägrar att teckna kollektivavtal kan fackförbundet centralt överväga att vidta stridsåtgärder för att åstadkomma kollektivavtal.

En stridsåtgärd som gäller för avtal på en entreprenad eller på ett inhyrt företag, förenas regelmässigt med en sympatiåtgärd riktad mot det företag som handlat upp verksamheten. Eftersom facket ofta saknar medlemmar på det inhyrda företaget eller hos entreprenören är det sympatiåtgärden som ger effekt. Den innebär regelmässigt att uppdragsgivaren tvingar entreprenadföretaget att teckna avtal.

Stridsåtgärden är fackförbundets ansvar. Formellt är det förbundsstyrelsen som beslutar om stridsåtgärd, även om förbundsstyrelsen i brådskande fall har delegerat till förbundsledningen att fatta beslut.

Stridsåtgärd för lokalt avtal bör aldrig genomföras om man inte är ganska säker på att det går att uppnå ett positivt resultat. Det är därför viktigt att det inte lokalt sker några utfästelser mot medlemmar eller konkreta hot mot arbetsgivare, om inte stridsåtgärden har förankrats hos fackförbundet centralt.

Innan stridsåtgärd genomförs ska följande göras:

- Undersök om det finns medlemmar i annat förbund anställda på samma företag. I så fall bör detta förbund kontaktas i god tid innan stridsåtgärden utlöses, för att få till stånd överflyttning. Så länge medlemmar i annat förbund inte har kollektivavtal med arbetsgivaren kan deras fack-

förbund i och för sig delta i stridsåtgärd där fackförbundet centralt blockerat arbetet, men får då inte utan särskilt beslut i respektive förbund konfliktunderstöd. Oorganiserade bör uppmanas att bli medlemmar och delta i stridsåtgärden. Fackförbundet tillämpar en karenstid för nyansluten medlem innan konfliktunderstöd utgår. Här kan fackförbundet centralt ge dispens från karensregeln.

- Medlem i annat förbund och oorganiserad har inte arbetskyldighet för arbete som fackförbundet blockerat. Undantag gäller om det finns gällande kollektivavtal för de organiserade. Då krävs att den organisation de kollektivavtalsbundna arbetstagarna tillhör varslar om sympatiblockad för att de ska befrias från arbetskyldigheten.
- Undersök alltid om företaget har överlåtits i något tidigare skede så att det eventuellt redan är avtalsbundet. En stridsåtgärd mot företag som redan är avtalsbundet är olovlig och kan föranleda skadeståndsansvar. Om det finns anledning att misstänka att företaget genom överlåtelse redan är avtalsbundet ska förhandlingar tas upp med företaget för att utreda frågan.
- Vilka effekter får en vidtagen stridsåtgärd? Finns det möjlighet att genom sympatiåtgärd mot till exempel leverantörer, beställare, kunder, grossister eller transportföretag få en verksammare stridsåtgärd? Utred i så fall vilka företag som ska tas ut i sympatiåtgärd. Ta reda på namn, organisationsnummer, filial, fackförbund och vilken åtgärd som fackförbundet ska begära sympatiåtgärd för. Här behöver man inte vara särskilt konventionell. Om företaget levererar produkter till ett avtalsbundet företag kan stridsåtgärden bestå i att inte befatta sig med "smittat" gods, och att utlösa en total arbetsnedläggelse om man upptäcker att företaget fortsätter att ta emot "smittat" gods, efter det strids-

- åtgärden inletts. Samma om företaget köper produkter från visst företag eller lagercentral. Om företaget som ska tas ut i sympatiåtgärd har kollektivavtal med fackförbundet eller saknar kollektivavtal ska varsel om sympatiåtgärd ske enligt vanliga regler för varsel om stridsåtgärd.
- Gör alltid stridsåtgärden så effektiv som möjligt redan från början. Försök få igång sympatiåtgärder redan från början även om medlemmarna på arbetsplatsen ger sitt helhjärtade stöd. På små arbetsplatser utsätts arbetstagarna för stora lojalitetskonflikter och det gäller därför att visa att det även finns utomstående som stödjer dem. En arbetsgivare kanske i sådana situationer till och med anställer arbetstagare som inte är medlemmar i något fackförbund. Det är effektivare med åtgärder som kostar mindre och inte belastar medlemmarna så hårt.
 - Om fackförbundet inte har kollektivavtal med företaget som kan påverka kollektivavtalsfrågan eller om det behövs större effekt finns det ofta nyckelförbund som kan tillfrågas. Sådan är till exempel Transportarbetareförbundet angående transporter, Elektrikerna angående installationer, Seko angående post och tele, Livs angående mottagning av produkter, Handels angående leverans av förnödenheter osv. Det är viktigt att man inte vidtar en konfliktåtgärd som enbart blir ett slag i luften.
 - För att stridsåtgärden ska bli effektiv är det nödvändigt att medlemmarna på företaget engageras. Senast före varsel om stridsåtgärd ska de informeras om när stridsåtgärden ska påbörjas, vilka effekter den kan få och syftet med att vidta en stridsåtgärd. Detta bör ske i personligt sammanträffande i anslutning till arbetstiden.
 - Medlemmarna ska informeras om hur de ska uppträda under stridsåtgärden, vilken ersättning som utgår och vilka

aktioner avdelningen avser att företa i anledning av stridsåtgärden (se nedan.)

- Medlemmarna ska informeras om vad fackförbundet tänker göra för att försöka hålla moralen uppe, eftersom en stridsåtgärd i synnerhet vid mindre företag kan utsätta dem för stora påtryckningar. Under strejken bör avdelningen ordna regelbundna möten med deltagarna för att följa upp aktionen.
- Arbetsgivaren ska inte ges några möjligheter att få stridsåtgärden att upphöra på annat sätt än genom att teckna kollektivavtal. Arbetsgivaren ska exempelvis vid förhandling om nytt avtal informeras om att medlemmarna på arbetsplatsen inte kan påverka stridsåtgärden som sådan. Stridsåtgärden är fackförbundets ansvar och den träder i kraft oberoende av medlemmarnas inställning. En sådan information är nödvändig eftersom ansvaret för stridsåtgärden annars kommer att läggas över på medlemmarna. På små arbetsplatser känner arbetstagaren av naturliga skäl ofta stor lojalitet med sin arbetsgivare och produktionen.
- Företaget ska inte genom att tvinga den anställde att säga upp medlemskapet slippa avtal. Arbetsgivaren bör därför informeras om att stridsåtgärden kommer att fortsätta till dess kollektivavtal tecknas, även i det fall medlemmen säger upp sitt medlemskap i fackförbundet. Även i de fall arbetsgivaren på ett eller annat sätt gör sig av med den anställde, till exempel genom att låta en tidsbegränsad anställning upphöra, bör stridsåtgärden fortsätta till dess att kollektivavtal tecknas, eller det visat sig att stridsåtgärderna är verkningslösa för sitt syfte. Inget hindrar att man i sådana situationer ställer krav på arbetsgivaren att återanställa dem som skilts från en tidsbegränsad anställning på grund av stridsåtgärden eller hotet därom. Förutsättningen är att det

finns någon anställd kvar på arbetsplatsen eftersom stridsåtgärd mot företag som endast har familjemedlemmar som anställda numera är förbjudna. Förändringar i anställnings- eller ägarförhållanden som har inträffat sedan en stridsåtgärd har varslats eller inletts behöver man emellertid inte ta hänsyn till. Då kan kraven fortfarande ställas och stridsåtgärden fortsätta. (MBL 41 a §)

- Förbundsstyrelsen fattar beslut om att vidta stridsåtgärd.
- Arbetsgivaren ska varslas minst sju dagar innan förbundsstyrelsen utlöser stridsåtgärden. Om sympatiåtgärd vidtas av fackförbundet mot annat företag ska varsel gå ut om sympatiåtgärden. Denna kan inledas samtidigt med primäråtgärden. Samtidigt ska underrättelse om varsel sändas till Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet ska genom överläggningar med parter informera sig om kommande eller pågående avtalsförhandlingar. Vid konflikt eller risk för konflikt får institutet utse en eller flera medlare för att medla i tvisten. Medlaren kallar till förhandling och parterna är skyldiga att ställa upp.
- Att fackförbundet beslutar om arbetsnedläggelse och blockad på en arbetsplats innebär att allt arbete inom det framtida avtalets tillämpningsområde är blockerat. Om arbetsgivaren ersätter arbetstagare som tas ut i konflikten med annan anställd, exempelvis med en tjänsteman som utför icke ordinarie arbetsuppgifter, bör man ta kontakt med dennes organisation för att få arbetstagaren att upphöra att agera strejkbrytare. Denne arbetstagare är inte skyldig att utföra blockerat arbete, som han eller hon inte utför i vanliga fall.
- Avdelningen ska vidarebefordra brev från förbundet och arbetsförmedlingen om att arbetet är blockerat och begära att arbetsförmedlingen underrättar arbetssökande om att de inte är skyldiga att ta arbete på de blockerade företagen

med risk att annars förlora sin a-kassa. Kopia av detta brev lämnar avdelningen för kännedom till sin a-kassa.

- Om det gäller företag som har stora kundytor mot allmänheten kan information genom annonser, flygblad eller utskick vara verksamt. Att engagera strejkande medlemmar för olika arbetsuppgifter, till exempel som blockadvakter och för produktion av informationsmaterial, är ett bra sätt att få dem som deltar i konflikten engagerade. Det både stärker moralen och ger viktiga lärdomar om facklig solidaritet.
- För att få effekt av åtgärden är det lämpligt att undersöka om blockadvakter ska ställas ut, eller om medlemmar eller andra ska engageras i någon typ av åtgärder framför den blockerade arbetsplatsen.
- Inför varje stridsåtgärd bör fackförbundet förbereda en pressinformation som förklarar att man avser att vidta en stridsåtgärd. Den ska förutom en beskrivning av stridsåtgärden och dess omfattning även innehålla basfakta och argument för kollektivavtalet, arbetsmarknadsförsäkringar och hur kollektivavtalet skyddar medlemmarnas intressen. Dessutom bör man betona att stridsåtgärden är en grundlagsenlig rättighet som tillkommer arbetstagare i fackföreningar. Där ska också finnas information om vem inom fackförbundet tidningarna kan kontakta som kan lämna upplysningar om den aktuella konflikten.
- Varsel om stridsåtgärd är endast en ordningsföreskrift. Om varselbestämmelsen inte iakttagits på rätt sätt medför detta inte att stridsåtgärden blir olovlig, utan endast att fackförbundet centralt eller avdelningen ådrar sig ett normerat skadeståndsansvar på mellan 30 000 och 100 000 kronor. I de fall stridsåtgärden skulle bli verkningslös om hela eller delar av varseltiden iakttogs, får tiden för varsel förkortas eller helt bortfalla. Det klassiska exemplet är här lastning

- och lossning från en båt som anländer till en viss hamn och där stridsåtgärden skulle bli helt utan verkan, om tiden för varsel skulle iakttas.
- Reglerna om stridsåtgärder och medling finns i 41–63 §§ MBL.

Avtal tecknas

När avtal tecknas är det viktigt att kollektivavtalsförbindelsen utformas rätt. Detta av flera skäl. Kollektivavtalet är ett mycket formbundet avtal. Om förbindelsen utformas fel kan det i värsta fall gå så illa att det inte blir något avtal överhuvudtaget. Ett annat skäl är att avdelningen enligt fackförbundets stadgar inte får disponera över den av fackförbundet godkända avtalsförbindelsen. De avtalsförbindelser som utformats av fackförbundet har dessutom granskats från rättslig synpunkt. Härigenom undviks onödiga rättstvister. Nedanstående riktlinjer ska därför alltid följas.

Riktlinjer för avtalstecknande

Enligt stadgarna är det fackförbundet som är part på arbetstagsidan. Förbundsstyrelsen beslutar vilka lokalfunktionärer som får teckna fackförbundets firma i samband med ny- eller omteckning av hängavtal (gäller normalt).

I samband med att avtal tecknas är det lämpligt att komma överens om förläggningen av den ordinarie arbetstiden.

Överenskommelse om avsteg från den tryckta texten i hängavtalsförbindelsen eller i det tryckta avtalet, får endast ske i sådana fall då det angivits att lokal överenskommelse får träffas, eller i sådana fall då arbetstagsarna vid nyteckning har bättre förhållanden, exempelvis kortare arbetstid, än den som framgår av avtalet. Om arbetsgivaren tillhandahåller tjänstebostad ska även vid nyteckning villkoren för detta fastställas i skriftligt avtal.

De flesta fackförbunds avtal är så kallade minimilöneavtal. Det innebär att lokala avtal om högre lön och ersättningar kan träffas om det finns skäl därtill.

Den generella befogenheten för lokal funktionär att företräda fackförbundet vid avtalstecknande förutsätter att dessa principer iakttas.

Det kan självfallet tänkas undantagssituationer när det kan vara befogat med avsteg. Exempel på ett sådant avsteg kan vara att arbetsgivaren har tecknat en försäkring som motsvarar AFA-försäkringarna men som har en viss uppsägningstid, då man under denna uppsägningstid tillåter arbetsgivaren att ha kvar den gamla försäkringen. För att ett sådant avsteg ska få ske krävs emellertid att avtalsförslaget ska godkännas av avtalssekreteraren innan det underskrivs för fackförbundets räkning. Generella avsteg från AFA-försäkringarnas bestämmelser är inte tillåtna. Det förhindrar det grundläggande avtalet om försäkringarna med dåvarande SAF.

- Enligt de flesta avtalsförbindelser får inte utgående förmåner försämrats. Därför är det viktigt att dokumentera alla sådana bättre villkor i avtalsförbindelsen.
- Av Bolagsverket kan man få reda på vilka personer som hos aktiebolag, ekonomisk förening eller handelsbolag har rätt att teckna firma. För handelsbolag är det delägarna enligt handelsregistret som är behöriga att teckna bolagets firma. Kommanditdelägare är inte behörig att företräda bolaget. För enskild firma är det ägaren som är behörig, för aktiebolag är det verkställande direktören, hela styrelsen eller den som enligt anteckning i aktiebolagsregistret i övrigt har behörighet att teckna bolagets firma.
- Underskrift ska normalt ske av behörig firmatecknare enligt Patent- och registreringsverkets register. Om kollektivavtalet sluts med företag som inte drivs av juridisk person ska

det undertecknas av innehavaren av den enskilda firman. (Juridisk person är aktiebolag, ekonomisk förening, stiftelse eller handelsbolag). Om någon annan ska underteckna avtalet krävs antingen fullmakt som är undertecknad av behörig firmatecknare eller vidimerat utdrag av protokoll från företagets styrelse som utvisar att personen har behörighet att företräda firman. Fullmakten eller protokollsutdraget bifogas kollektivavtalet så att man senare kan avgöra varför den person som undertecknade avtalet var behörig att göra så. Underskriften ska alltid förses med namnförtydligande och personnummer så att man säkert kan fastställa vem som har skrivit under.

- När hängavtal tecknas ska alltid fackförbundets mall användas. Den får inte kompletteras med någon annan text eller bilaga utan förbundsstyrelsens godkännande.
- Anmälningshandlingar för AFA-försäkringar undertecknas samtidigt med kollektivavtalsförbindelsen. Avdelningsombudsmannen ombesörjer att de skickas till Fora Försäkringscentral.
- Sedan avtal undertecknats ska arbetsgivaren få ett av arbetsgivaren och avdelningen undertecknat exemplar av avtalsförbindelsen och avtalsbok om sådan inte redan sänts ut.
- Avdelningen informerar omedelbart medlemmarna anställda på arbetsplatsen att avtal tecknats på arbetsplatsen och ser till att arbetsplatsen får avtalshäfte och kopia av avtalsförbindelsen.
- Avdelningen inleder medlemsvärvning på arbetsplatsen om inte alla inom kollektivavtalets tillämpningsområde är medlemmar.
- Avdelningsombudsmannen informerar när avtalet undertecknats om praktiska rutiner hur fackavgiften ska dras och inlevereras.

- Arbete ska inledas för att utse platsombud och utbilda förtroendevalda.

13. Att organisera det lokala fackliga arbetet hos leverantören

Förhandling hos anbudsgivaren

När en arbetsgivare beslutar om viktigare förändringar av sin verksamhet eller arbets- eller anställningsförhållande för anställd ska han först förhandla med det eller de fack som har kollektivavtal på arbetsplatsen. I vissa fall är han också förhandlingsskyldig endast mot fackförbund som har medlemmar på arbetsplatsen.⁴³ Medbestämmande- eller medinflytandeförhandling brukar det kallas. Förhandlingsskyldigheten gäller sådana frågor där arbetsgivaren har ensidig beslutanderätt, vilket innebär att arbetsgivaren har den slutliga beslutanderätten om man inte blir överens.

När arbetsgivare lägger anbud i en offentlig upphandling är det normalt en sådan fråga som medför förhandlingsskyldighet, antingen för att det är en viktigare förändring av verksamheten, eller att det kommer att beröra anställningsförhållandena.

Sekretess hos anbudsgivaren

När en entreprenör utarbetar anbudshandlingar finns ett väl motiverat behov av sekretess. Om en konkurrent får reda på innehållet i en anbudshandling kan denne genom att anpassa sitt anbud efter vetskapen vinna entreprenadupphandlingen. Arbetstagarorganisationen har rätt att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar som rör arbetsgivarens verksamhet i den omfattning som organisationen behöver för att tillva-

⁴³ 11–12 §§ MBL.

rata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren. När denna bestämmelse behandlades i riksdagen uttalade sig inrikesutskottet om behovet av avgränsningar när det gäller informationsskyldigheten och huruvida hänsyn skulle tas även till motstående intressen vid prövning av om arbetstagarorganisationen behöver viss handling. Inrikesutskottet räknar upp ett antal fall där det motstående intresset är så starkt att uppgifterna faller utanför informationsskyldigheten. Uppräkningen omfattar privata förhållanden, disposition i anslutning till konfliktsituationer, vissa situationer när jävsaspekten gör sig gällande, utvecklings- och forskningsarbete av synnerligen hemlig natur och uppgifter i samband med anbudsgivning i konkurrens med andra företag. Den fackliga organisationen kan därför inte stödja sig på 19 § MBL när det gäller att få ut handlingar som avser anbud. Inrikesutskottets uttalande har bekräftats av Arbetsdomstolen.⁴⁴ Rätten till insyn vid medbestämmandeförhandling enligt 11 och 38 §§ MBL är dock starkare än informationsskyldigheten enligt 19 §.

Arbetsgivaren kan kräva att en uppgift hålls hemlig och begära förhandling om tystnadsplikt då känslig information ska lämnas.⁴⁵ Om arbetsgivaren begär sådan förhandling har arbetstagarparten tystnadsplikt till dess frågan slutligt har avgjorts i domstol om parterna inte blivit överens om tystnadsplikt. I normalfallet kan därför en privat arbetsgivare åberopa anbudssekretess.

AD 1980 nr 4

Ett bilföretag ville bygga en ny anläggning. För detta syfte infortrade man anbud. Trots fackförbundets begäran vägrade företaget

⁴⁴ AD 1980 nr 4.

⁴⁵ 21 och 22 §§ MBL.

att lämna ut anbudshandlingar innan anbudsavtal slutits. Fråga om detta stred mot arbetsgivarens uppgiftsskyldighet enligt 19 § medbestämmandelagen.

Arbetsdomstolen konstaterade mot bakgrund av Inrikesutskottets betänkande att det förelåg undantag från informationsskyldigheten enligt 19 § medbestämmandelagen beträffande uppgifter i samband med anbudsgivning i konkurrens med andra företag. Förbundets talan avslogs därför.

AD 1981 nr 77

Ett elinstallationsföretag beslöt att tillsammans med ett annat installationsföretag inge gemensamt anbud till en offentlig upphandling. Beslutet om samverkan skedde strax innan anbudet skulle inges och arbetsgivaren hävdade att han inte hade haft tid att förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen. Han hävdade också att det inte rörde sig om viktigare förändring av verksamheten så att förhandlingsskyldighet därför inte förelåg.

Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivaren är skyldig att ta upp förhandling i så god tid att förhandlingen blir ett naturligt och effektivt led i beslutsprocessen hos arbetsgivaren. Det som anförs av arbetstagar sidan ska ingå som ett naturligt underlag för arbetsgivarens beslut. Ju viktigare ett tilltänkt arbetsgivarbeslut är, sett från arbetstagar sidan, desto tidigare i beslutsprocessen måste förhandlingarna påkallas. I detta fall skulle närmare 18–20 montörer av sammanlagt 30 sysselsättas ett år. Företaget hade heller aldrig avgivit anbud tillsammans med ett annat företag. Arbetsdomstolen konstaterade att förhandlingsskyldighet i princip förelåg.

Arbetsdomstolen tog inte ställning till frågan om anbudssekretessen var så viktig för arbetsgivaren att det förelåg synnerliga skäl att avstå av den anledningen. Man konstaterade

att beslutet om samverkan skett så sent och i en så tidspressad situation att arbetsgivaren haft synnerliga skäl för att inte förhandla innan beslut om att inge anbudet gavs in. Synnerliga skäl är en juridisk term som innebär att arbetsgivaren måste ha mycket starka skäl för att inte förhandla före ett viktigare beslut. Arbetsgivaren kan kräva att en uppgift hålls hemlig och begära förhandling om tystnadsplikt då känslig information ska lämnas.⁴⁶ Om arbetsgivaren begär sådan förhandling har arbetstagarparten tystnadsplikt till dess frågan slutligt har avgjorts i domstol om parterna inte blivit överens om tystnadsplikt. I normalfallet kan därför en privat arbetsgivare åberopa anbudssekretess.

Även om arbetsgivaren vid entreprenadupphandling skulle kunna åberopa synnerliga skäl för att inte lämna vissa uppgifter gäller detta i normalfallet inte hela upphandlingen. Huvudregeln från facklig synpunkt måste i det oklara rättsläge som råder vara att arbetsgivaren är skyldig att lämna ut alla uppgifter. Han är i varje fall skyldig att lämna ut alla uppgifter som inte är av den arten att de kan skada honom i anbudsgivningen.

Underentreprenörer

Om en arbetsgivare erhållit en upphandling, lämnas ofta en del av arbetet, i all synnerhet om det rör sig om större arbeten ut på entreprenad, ofta i flera led. Det är i dessa underled som svartarbetet oftast dyker upp. Även leverantörsfacket har därför ett stort ansvar för att underentreprenören är seriös. Eftersom det är arbetsgivaren som i upphandlingen erhållit entreprenaden som uppdrag, är en underentreprenad ett beslut att låta någon annan utföra visst arbete för hans räkning,

⁴⁶ 21 och 22 §§ MBL.

som lagtexten i MBL säger. Arbetsgivaren är alltså förhandlingskyldig enligt 38 § MBL och även leverantörsfacket kan lägga veto enligt 39–40 §§ MBL. Om detta finns tips för det fackliga arbetet i kapitel 10 Organisera arbetet på beställarföretaget. Det är samma regler som gäller.

14. Etiska regler för privat upphandling. Förslag

ARBETSGIVARE OCH FACK är överens om att företaget ska tillämpa nedanstående etiska regler vid all upphandling av tjänster där företaget anlitar utomstående vid företaget ej anställd arbetskraft.

All upphandling ska vara vit. Företaget och facket är överens om att utforma upphandlingarna och kontrollen av dessa på ett sådant sätt att varje form av svart verksamhet förhindras i företagets verksamhet. Med svart arbetskraft avses personer för vilka leverantören inte innehåller och inbetalar källskatt och arbetsgivaravgifter i enlighet med gällande lag därom.

Normalt sett är arbete som utförs i osjälvtändiga former att klassa som utfört av arbetstagare även om det sker av så kallade uppdragstagare som har F-skattsedel. Företaget och facket är överens om att företaget inte anlitar arbetskraft med F-skattsedel som inte är uppdragstagare.

Företag som anlitas för att utföra arbete på företaget med egen personal får använda underentreprenörer endast i undantagsfall. De ska redovisas och vara godkända av företaget innan avtal tecknas. Ett absolut krav från beställaren är att valda underentreprenörer fullgjort och fullgör sitt så kallade samhällsansvar, det vill säga betalar skatter, arbetsgivaravgifter, mervärdesskatt etc. Företaget ska kontrollera och redovisa underentreprenörers F-skattebevis. Leverantören ska i avtalet med företaget garantera att dess underentreprenörer uppfyller kraven under nedan under personal.

Leverantören ska föra förteckning med namn och personnummer över samtliga anställda verksamma enligt det med

företaget tecknade leverantörsavtalet och även namn på underentreprenörers anställda. Förteckningen ska tillställas beställaren av entreprenören innan arbetet påbörjas och på särskild begäran. Beställaren, eller den beställaren sätter i sitt ställe, äger rätt att när som helst, utan förvarning, kontrollera entreprenörens och dess underentreprenörers anställda samt arbets- och anställningsvillkoren för dessa.

Leverantören får endast anlita personal som omfattas av kollektivavtal och då tillämpa lägst de arbets- och anställningsvillkor som framgår av tillämpligt branschavtal.

Företaget ska i avtalet med leverantören ta in regler om att företaget har rätt att häva avtalet med omedelbar verkan om leverantören åsidosätter de etiska reglerna för upphandling enligt ovan eller då avtalet eller del därav överlåtes utan företagets godkännande.

Anlitande av entreprenör och inhyrning av personal får ej ske i syfte att kringgå Anställningsskyddslagen, kollektivavtal eller annan lagstiftning.

Vid anlitande av entreprenör eller inhyrning av personal ska arbetstagare som är uppsagda eller riskerar att sägas upp eller har rätt till återanställning först erbjudas dessa arbetsuppgifter om de har erforderlig kompetens för dem.

Vid upphandlingar av nya entreprenörer eller nytt företag för inlåning ska normalt som underlag för bedömning av företagets vandel även användas referenser från beställare som anlitat entreprenören eller personal från uthyrande företag samt från fackförening som företaget har avtal med eller normalt skulle ha haft avtal med.

I avtalet med leverantören ska företaget dessutom ta in regler med rätt att häva leverantörsavtalet och kräva skadestånd om företrädare för eller anställd hos leverantören/entreprenören under avtalstiden, och i sin roll som företrädare för eller

anställd hos leverantören/entreprenören, blir dömd för olaga diskriminering eller om leverantören/entreprenören tvingas betala ut skadestånd enligt följande lagstiftning:

- Jämställdhetslagen (1991:433)
- Lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet
- Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder
- Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

15. Hur hitta information?

Databaserade Informationssystem

Det finns olika hjälpmedel för att söka information om företag. Ett företag kan ta sig mycket olika former. Den viktigaste skiljelinjen är om företaget är en juridisk person eller en enskild firma. Företag som är angelägna att dölja sin verksamhet brukar blanda olika företagsformer, som aktiebolag, handelsbolag, enskild firma etc. och endast ge dem lätt olika namn. Därför ska man alltid kontrollera företagets registreringsnummer som alltid är unikt. För att utföra kontroll finns det många olika hjälpmedel, de flesta är avgiftsbelagda. Förbundet centralt har tillgång till dessa hjälpmedel och kan hjälpa dig att leta, eller ge dig eget användarnamn och lösenord så att din lokala fackenhets själv kan söka. Här finns det nu relativt lätt-tillgängliga hjälpmedel.

Det finns olika typer av elektroniska informationssystem i vilka man kan få fram färsk information. Ditt fackförbund centralt kan hjälpa till. Om avdelningen själv vill skaffa sig möjligheter ges här en redogörelse för två möjliga varianter, en där man genom Internet eller telefonuppkoppling själv kopplar upp sig mot en databas, en där man vänder sig till en central och därifrån erhåller uppgifterna per fax. Det finns också möjligheter att köpa information på cd-rom, men nackdelen är då att uppgifterna kan vara föråldrade. I all synnerhet aktiebolag som är i ekonomisk kris brukar ha en mycket frekvent förändring av uppgifter som behövs för att kunna teckna kollektivavtal, som till exempel vilka som är styrelseledamöter, vilka som är behöriga att teckna bolagets firma eller till och

med företagets namn eller organisationsnummer. Ett företag med oförändrat namn kan ha fått ett annat organisationsnummer och tvärtom.

Sema Group

Det största och mest heltäckande informationssystemet för företagsregister finns under Infotorg Sema Group. Man kan där välja hur många register man vill bli uppkopplad mot, Basun Aktiebolagsregistret, Handels- och föreningsregistret och SPAR. Uppkoppling kan ske över Internet.

De fasta avgifterna för att bli uppkopplad är ganska höga; en anslutningsavgift + en kostnad för varje sökning.

Den stora fördelen med detta system är, att där alltid återfinns senast registrerade uppgifter, vilket nästan är en nödvändighet när man ska teckna kollektivavtal, och att man dessutom lätt kan söka själv. Förbundet hjälper dig med att plocka fram dessa uppgifter, eftersom de flesta LO-förbund är anslutna.

Basun

Basun innehåller samtliga företag, organisationer, myndigheter samt enskilda firmor i Sverige, totalt över 800 000 objekt. För alla verksamma företag finns också angivet de olika arbetsställen, alltså de ställen som företaget fysiskt befinner sig på.

Registret innehåller uppgifter om organisationsnummer, arbetsställesnummer, företagsnamn, benämning, post- och besöksadress, telefonnummer, bransch kod, antal anställda angivet i storleksklass, juridisk form med mera. Däremot finns ingen uppgift om styrelseledamöter och firmatecknare vilket gör att det inte går att enbart använda detta register om man ska teckna kollektivavtal.

Uppdatering sker var 14:e dag. Om företaget ingår i en kon-

cern, kan uppgift om detta fås i koncernregistret, som är en del av Basun och innehåller cirka 20 000 koncerner.

Aktiebolagsregistret

Aktiebolagsregistret är Bolagsverkets register över samtliga i Sverige registrerade aktiebolag, cirka 300 000. Registret innehåller uppgifter om organisationsnummer samt registrerade namn, adresser, säte, aktiekapital, styrelse, firmatecknare, VD, revisorer, verksamhet, emissioner, konkurser, likvidationer, ackord med mera. Som sökbegrepp används organisationsnummer, diarienummer i Bolagsverkets diarium eller namn. Man kan också med hjälp av personnummer söka fram en persons engagemang i olika styrelser. Genom registret kan man direkt beställa registreringsbevis, räkenskapshandlingar och bolagsordningar över terminalen. Registret uppdateras varje natt.

Registret kräver en viss vana för att kunna användas. Det krävs klara sökbegrepp för att få fram information, till exempel i form av personnummer, organisationsnummer etc. Om man till exempel endast känner till aktiebolagets namn, är det inte lämpligt att söka i aktiebolagsregistret, utan man börjar då i Basun för att få fram detta.

Handels- och föreningsregistret

Handels- och föreningsregistret är Bolagsverkets register över samtliga i Sverige registrerade enskilda firmor, handelsbolag, ekonomiska föreningar (inklusive bostadsrättsföreningar och bostadsföreningar samt ideella föreningar och stiftelser som driver näring). För närvarande är knappt 600 000 objekt registrerade.

Registret innehåller uppgifter om organisationsnummer och personnummer samt registrerade namn, adresser, säten,

bolagsmän, kommanditdelägare, komplementärer, styrelseledamöter, prokurister, firmatecknare, verksamhet, konkurser, likvidationer med mera. Även här har man tillgång till Bolagsverkets diarium. Detta register kräver också att man har tillgång till organisations- eller personnummer för att lyckas med sökningen.

Kommanditdelägare är delägare i kommanditbolag med begränsat ansvar. Komplementär är delägare i kommanditbolag med obegränsat ansvar. Prokurist har behörighet för viss person i allt som gäller företagarens näringsverksamhet, handlar på dennes vägnar och tecknar hans firma.

Spar

Spar är ett befolkningsregister över alla personer som är folkbokförda i Sverige. Registret innehåller uppgifter om personnummer, namn, adress, folkbokföringsort, medborgarskap, civilstånd samt tidpunkt för senaste ändring av uppgifter om personnummer. Registret är mycket användbart, om man exempelvis har en persons personnummer, men inte hans fullständiga adress, namn eller övriga personuppgifter.

När man har personnummer som sökbegrepp får man alltid träff. Man kan också söka på enbart namnet. Om det är ett vanligt namn blir det emellertid så många träffar att det inte redovisas. Man måste då ange ytterligare personuppgifter, till exempel postnummer, födelseförsamling eller motsvarande.

UC AB Affärs- och kreditupplysningsföretaget

Ett annat system än SEMA GROUP:s är UC AB Affärs- och kreditupplysningsföretaget (ägs av bankerna). Som kund tecknar man ett abonnentavtal med UC AB. Behöriga personer hos abonnenten får en personlig kod hos UC och man får då tillgång till en rad upplysningar som betalas per faktura.

Man kan också utan att vara kund betala för varje uppgift, till exempel **Standard** (UC 410), företagsupplysning om aktiebolag, fåmansaktiebolag, handels- eller kommanditbolag, juridiska personer med andra associationsformer samt enskild näringsverksamhet. Varje företagsfråga **Standard** kostar då några hundra kronor.⁴⁷

Upplysningar kan man erhålla per fax, telefon eller post samt via terminal. Faxrapporten på ett par minuter är effektivast för användare som vill ha uppgifter då och då.

Händelserapportering från löpande bevakning på de företag man följer kan levereras på lista en gång per månad eller tätare om så önskas.

UC hämtar information från bland annat SPAR, Statistiska Centralbyrån, Länsskattemyndigheter, Patent- och registreringsverket, kronofogdemyndigheter, Skattemyndigheten, tingsrätter, ackordscentraler, kreditmarknadsbolag och banker.

Företag får inte kopia av lämnad upplysning om dem. Näringsdrivande personer/företagare till exempel VD, styrelseledamot, delägare i handelsbolag och firmainnehavare får kopia av den upplysning som lämnats om dem men utan angivande av vem som är frågeställare. UC Teletjänst ger besked om huruvida privatperson är registrerad som näringsidkare eller ej.

UC Kreditupplysning ger en fullständig bild av företaget; ägarinformation, boksluts- och taxeringsuppgifter, fastighetsinnehav, betalningsanmärkningar samt engagemang i andra företag nu och tidigare. Analysen är klar. Viktiga slutsatser och varningssignaler är utskrivna i klartext.

UC Bevakning rapporterar när visst slag av händelse inträffar. UC kan bevaka cirka 140 händelslag som namn-/adress-

⁴⁷ 322,50 kronor + porto och fakturakostnad mars 2006 Du hittar aktuella priser på UC AB:s hemsida.

ändring, betalningsanmärkningar, tredsdomar, ofullständig styrelse, VD eller revisor saknas, ägarändringar i handelsbolag etc. Rapport kommer direkt när något viktigt händer.

Man kan också begära en fördjupad undersökning av en analytiker av ett företag med kontroll hos bland annat banker och myndigheter.

16. Avtal vid Iggesund bruk AB

Avtal om rutiner vid anlitan­de, av entreprenör alt konsult

Reglerna bygger på Medbestämmandelagen (MBL) och det centrala Kollektivavtalet och inskränker inte rättigheter och skyldigheter enligt lagen och avtalet.

När entreprenör/konsult planeras att anlitas inom Iggesund Bruk diskuteras behovet och uppgiften lokalt inom verksamhet före fastställandet.

Arbete i stadigvarande befattningar inom samtliga drift- och underhållsavdelningar samt övriga avdelningar inom avtalsområdet ska inte besättas av anställda i entreprenadfirmor, inte heller med inhyrd arbetskraft.

Exempel på arbeten där särskilda skäl motiverar anlitan­de av entreprenörer är större nybyggnader, ombyggnader och därmed jämförliga reparationer och maskininstallationer. Ett annat exempel är utpräglat specialistarbete som förekommer endast under begränsad del av året till exempel i samband med helgstopp och särskilda stopp för reparationer liksom maskinhaverier. *Grundregel: Egna resurser ska alltid användas i första hand.*

Entreprenör som anlitas ska följa svenska lagar och regler. Entreprenör ska vara bunden av/tillämpa svenskt kollektivavtal.

Samverkan med respektive facklig organisation ska ske vid beställningstillfället.

Ansvarig är respektive beställare inom varje verksamhet. Företaget har enligt med MBL, primär förhandlingsskyldighet före anlitan­de av entreprenör, denna görs med av den fackliga organisationen utsedd entreprenörsansvarig.

Beställning/anmodan görs i IFS-systemet och omfattar:

1. Entreprenörens/konsultens namn.
2. Entreprenörens/konsultens firmaadress.
3. Entreprenörens/konsultens momsredovisningsort.
4. Kopia på entreprenörens/konsultens firmaregisteringsbevis.
5. Entreprenörens/konsultens totala antal anställda.
6. Antal anställda hos entreprenörens/konsultens som ska arbeta med arbetet/uppdraget.
7. Personuppgifter för de anställda hos entreprenören/konsulten som ska arbeta med arbetet/uppdraget. Uppgifterna ska omfatta namn, personnummer, mantalsskrivningsort, anställningsort och anställningsform.
8. Beskrivning av uppdraget.
9. Uppskattad kostnad och tid för uppdraget.
10. Varaktighet, det vill säga början och slut på arbetet/uppdraget.
11. Vilket kollektivavtal som entreprenören/konsulten är bunden av.

Entreprenören/konsulten ska i samband med kontraktsskrivningen förbinda sig att, om den fackliga organisationen så kräver, lämna de uppgifter som behövs för att kontrollera att entreprenören/konsulten fullföljer sina skyldigheter enligt det kollektivavtal som entreprenören/konsulten är bunden av ifråga om löner, ersättningar, traktamenten och försäkringar. Detsamma gäller inbetalning av sociala avgifter, de anställdas skatter, mervärdesskatt och arbetslagstiftning.

Som förutsättning för anlåtande av entreprenör/konsult gäller att arbetet utförs av dennes egna anställda. Om entreprenören/konsulten i sin tur önskar anlita underentreprenör omprövas entreprenadförhållandet i sin helhet. De fackliga

organisationerna har därvid samma rättigheter enligt MBL och detta avtal som före *ny* entreprenad.

Reglerna i MBL och detta avtal gäller på samma sätt för underentreprenör/konsult i alla led som för entreprenör.

Vid utökning av uppdraget ska ny beställning göras.

Innan beställning/anmodan kontaktas respektive facklig organisation för godkännande/alt. *förhandling*, för vidare distribution till Inköp för registrering och upphandling. Vid akuta arbeten, kontaktas den fackliga organisationens entreprenadsansvarig.

Arbeten från frilistan, akuta uppdrag och linjestoppsarbeten kortare tid än två dagar följs upp av entreprenörgruppen i efterhand.

Den så kallade frilistan för köp av tjänster revideras i Entreprenörgruppen två gånger per år.

Entreprenörgruppen är partsammansatt från respektive facklig organisation med underhållschefen som ordförande. Gruppen sammanträder fyra gånger per år. Gruppens uppgift är att övergripande följa utvecklingen, av användning av entreprenörer och konsulter.

17. Förslag till avtal mellan Korsnäs AB och Pappersavdelningen vid Korsnäs (överenskommelse träffades ej)

Lokalt avtal om regler för entreprenader och inhyrning av arbetskraft

Avtalet är ingånget mellan Korsnäs AB å ena sidan samt Pappers avd 3 å andra sidan.

Reglerna bygger på Medbestämmandelagen (MBL) och det centrala Kollektivavtalet och inskränker inte rättigheter och skyldigheter enligt lagen och avtalet.

Industriförbundsprincipen gäller vid Korsnäs AB. Arbetsstyrkan vid Korsnäs AB ska dimensioneras och sammansättas så att den fyller det normala arbetskraftsbehovet för den löpande verksamheten och klarar normal korttidsfrånvaro. Långtidsfrånvaro orsakad av sjukdom, tjänstledighet, utbildning, huvudsemester eller motsvarande ska så långt som möjligt ersättas genom vikariatsanställningar av yrkeskompetent arbetskraft.

Arbete i stadigvarande befattningar inom samtliga drift- och underhållsavdelningar samt övriga avdelningar inom avtalsområdet ska ej besättas av anställda i entreprenadfirmer, ej heller med inhyrd arbetskraft. Ett rationellt nyttjande av tillgängliga personella resurser och kravet på en rationell organisation gör det emellertid nödvändigt att anlita entreprenörsfirmer för utförande av vissa arbeten. Exempel på arbeten där särskilda skäl motiverar anlitande av entreprenörer är större nybyggnader, ombyggnader, och därmed jämförliga reparationer och maskininstallationer. Ett annat exempel är utpräglat specialistarbete som förekommer endast under begränsad del av året. Det är inte möjligt att dimensionera servi-

ceavdelningar – underhållstjänsten – så att de helt kan täcka manskapsbehovet vid toppbelastningar till exempel i samband med helgstopp, semesterstopp och särskilda stopp för reparationer liksom vid maskinhaverier. Även i sådana sammanhang måste man därför räkna med ett visst behov av att anlita entreprenörer.

Entreprenör och bemanningsföretag som anlitas ska följa svenska lagar och regler. Entreprenör bemanningsföretag ska vara bunden av svenskt kollektivavtal. För inhyrd arbetskraft tillämpas Pappers kollektivavtal.

Korsnäs AB ska i god tid före förhandling enligt ovan skriftligen förse Pappers avd 3 med följande uppgifter och handlingar:

1. Entreprenörföretagets/bemanningsföretagets namn.
2. Entreprenörföretagets/bemanningsföretagets firmaadress.
3. Entreprenörföretagets/bemanningsföretagets momsredovisningsort.
4. Kopia på entreprenörföretagets/bemanningsföretagets firmaregistreringsbevis.
5. Entreprenörföretagets/bemanningsföretagets totala antal anställda.
6. Antal anställda hos entreprenörföretaget/bemanningsföretaget som ska arbeta med entreprenaden.
7. Personuppgifter för de anställda hos entreprenörföretaget/bemanningsföretaget som ska arbeta med entreprenaden. Uppgifterna ska omfatta namn, personnummer, mantals-skrivningsort, anställningsort och anställningsform.
8. De arbeten som entreprenören/inhyrda arbetskraften ska utföra.
9. Den tidsperiod under vilken entreprenaden/arbetskraftsinhyrningen kommer att äga rum.

10. Det totala antalet timmar (mantimmar) som entreprenören/arbetskraftsinhyrningen omfattar.
11. Vilket kollektivavtal som entreprenörföretaget/bemanningsföretaget är bundet av.

Entreprenören/bemanningsföretaget ska i samband med kontraktsskrivningen förbinda sig att, om Pappers avd 3 så kräver, lämna de uppgifter som behövs för att kontrollera att entreprenören fullföljer sina skyldigheter enligt det kollektivavtal som entreprenören är bunden av ifråga om löner, ersättningar, traktamenten och försäkringar. Detsamma gäller inbetalning av sociala avgifter, de anställdas skatter, mervärdesskatt och arbetslagstiftning.

Som förutsättning för anlitan­de av entreprenör/bemanningsföretaget gäller att arbetet ska utföras av dennes egna anställda. Om entreprenören i sin tur önskar anlita underentreprenör/bemanningsföretag omprövas entreprenadförhållandet i sin helhet. Pappers avd 3 har därvid samma rättigheter enligt MBL och detta avtal som före ny entreprenad. Reglerna i MBL och detta avtal gäller på samma sätt för underentreprenörer/bemanningsföretag i alla led som för entreprenör.

För att uppnå en rationell hantering ska Korsnäs AB upprätta och fortlöpande underhålla en lista över av parterna godkända entreprenörer. På denna lista redovisas alla de entreprenörer, som godkänts i förhandling mellan Korsnäs AB och Pappers avd 3, med uppgifterna i punkterna 1, 2, 3, 5 och 11 ovan. Entreprenörer på den första listan kan av Korsnäs AB anlitas utan föregående förhandling. Skriftlig redovisning till Pappers avd 3 enligt punkterna 1–11 enligt ovan ska dock alltid göras i god tid före anlitan­det. Entreprenör ska avföras från listan om någon av parterna kräver det. Som förutsättning för anlitan­de av från listan avförd entreprenör gäller att ny

förhandling enligt avtalets regler ska ske. Bemanningsföretag kan inte föras på denna lista. Korsnäs AB är vid alla tillfällen skyldigt att, innan bemanningsföretag anlitas, förhandla enligt reglerna i MBL.

För att uppnå en god och aktuell överblick ska Korsnäs AB upprätta och fortlöpande underhålla en lista över alla entreprenörer, underentreprenörer och bemanningsföretag som för tillfället är anlitate av Korsnäs AB. Redovisningen sker med uppgifterna i punkterna 1, 6, 8, 9 och 10 ovan.

Båda listorna ovan ska förvaras så att Pappers avd 3 när som helst kan granska dem.

Parterna är överens om att när avtalet börjat gälla inleda arbetet med att i förhandling granska, och i de fall enighet uppnås godkänna, de entreprenörer och bemanningsföretag som då redan anlitats och utför arbete åt Korsnäs AB.

Detta avtal gäller från och med den 1 januari 2005 med en ömsidig uppsägningstid om tre månader.

Korsnäs AB

Pappers avd 3

Lotta Söderström

Jan-Henrik Sandberg





Landsorganisationen i Sverige



Facklig handbok mot svartjobb
och social dumpning i
privatägda företag

Vita jobb

Privat

Kurt Junesjö

Landsorganisationen i Sverige